


# ПРОЕКТ



**Комплексное внедрение  
коучингового стиля управления  
в бизнес-процессы компании**



Украина, Киев,  
ул. Пушкинская 33а, оф.1



ars@wpg.com.ua



+ 38 050 046-05-77  
+ 38 067 442-20-58



wpg.com.ua

Образованием Пробуждая Сознание Людей к Творческой Реализации Предназначения!

## Ценность, важность, значимость

**Какова основная проблема при внедрении коучинга в практику компании?**

Любой руководитель ценит в себе одно качество – *способность брать ответственность на себя*. Эта стратегия помогает ему быть руководителем, т. е. это стратегия его успеха! Коучинг предлагает передать ответственность другому. Не каждый руководитель себя в этом случае будет чувствовать комфортно. Да и не каждый сотрудник готов взять всю полноту ответственности на себя! Коучинг способствует процессу передачи полномочий, ответственности за решения и результат, а также вносит ясность, улучшение взаимодействия, ускорение процессов, снижение уровня стресса и конфликтности.

Важна последовательность действий при внедрении коучинга. На первом этапе надо подготовить сотрудников к тому, чтобы они были способны принимать решения самостоятельно, обязательно в рамках своих полномочий. И только после этого можно начать развивать их инициативу и самостоятельность. Результат – все в компании работают активно, мотивация появляется на глубинном уровне. Возникает ситуация, о которой мечтают все руководители – люди начинают хотеть работать сами, мечта становится явью: сотрудники инициативны, ответственны, вовлечены и преданы делу которым заняты. Также мышление конечным результатом, которому обучает коучинговая парадигма, приведет компанию к успеху ускоренными темпами, т. к. все будут точно знать, что делать и для чего. Обучаясь коучингу, сотрудник приобретает значительно больше, чем просто техники.

Это как в футбольной команде. На футбольном поле нет главного, никто не ждет указаний, как ему действовать. Каждый лидер на своем месте. И это залог успеха командной игры!

*Не находите, что было бы странно, если бы футбольная команда устраивала «корпоративную вечеринку» для того, чтобы стать настоящей командой! А в бизнесе это практикуется повсеместно. Как думаете «почему?»*

Спросите любого бизнесмена: **«Что делают хорошие руководители?»** Вы получите множество ответов: они определяют стратегию, заставляют людей работать, создают корпоративную культуру.

А затем задайте другой вопрос: **«Что должны делать руководители?»** Если вы адресуете его опытной аудитории, то услышите только один ответ: **ДОБИВАТЬСЯ РЕЗУЛЬТАТОВ.**

Но как их добиться? Как заставить своих сотрудников хорошо работать?

Образованием Пробуждая Сознание Людей к Творческой Реализации Предназначения!

# Ценность, важность, значимость



Образованием Пробуждая Сознание Людей к Творческой Реализации Предназначения!

1. Авторитарный стиль управления, автократия

**Есть**

**Нет**

- ✓ жесткость, превалирование стремления к власти;
- ✓ единоначалие;
- ✓ полнота ответственности за принятие решений на лидере;
- ✓ неограниченная власть лидера;
- ✓ «кнут»;
- ✓ страх;
- ✓ «ручное» управление;
- ✓ административный ресурс.

- инициативы;
- коллектива (группа);
- кадрового резерва;
- ответственности на всех уровнях управления;
- открытости;
- доверия;
- развития;
- учета социально-психологических факторов;
- вовлеченности.

**Основное требование:** исполнительская дисциплина

2. Игра в демократию, патерналистски-авторитарный стиль управления

**Есть**

**Нет**

- ✓ «кнут и пряник»;
- ✓ руководитель благосклонно позволяет подчиненным принимать ограниченное участие в принятии решений;
- ✓ неформальные лидеры;
- ✓ конфликты, эмоциональные «штормы» и зависимости;
- ✓ попустительство, пассивность;
- ✓ манипуляции, интриги;
- ✓ конкурентная борьба внутри и снаружи;
- ✓ принцип личной преданности: «придворные» игры, «фавориты»;
- ✓ эмоциональное управление и влияние;
- ✓ сложности внедрения процедур, регламентов, CRM систем
- эффективность обеспечивается посредством борьбы противоположностей.

- команды (коллектив); делегирования полномочий и ответственности;
- тайм-менеджмента;
- комплексной системы управления;
- открытости, доверия;
- инновационности;
- общих интересов, целей, синергии;
- гибкости;
- прогресса (ощущение топтания на месте).

**Основное требование:** личная преданность «боссу»



## Образованием Пробуждая Сознание Людей к Творческой Реализации Предназначения!

### 3. Коучинговый, наставнический, консультативный стиль управления

#### Есть

#### Нет

- ✓ видение перспектив, проект будущего бизнеса;
- ✓ ясное понимание целей и задач компании;
- ✓ команда, командные цели и ценности;
- ✓ саморазвивающаяся и самообучающаяся компания;
- ✓ делегирование полномочий и ответственности;
- ✓ учет интересов и потенциала каждого участника команды; вовлеченность в принятие решений на разных уровнях управления;
- ✓ распределение ответственности в соответствии с полномочиями;
- ✓ инициатива поощряется и используется в интересах дела;
- ✓ работающие организационные процедуры и законодательные нормы;
- ✓ диалог между разными уровнями управления, доверие и поддержка;

- = стресса;
- = конфликтности;
- = безразличия;
- = безответственности;
- = единоличной власти.

**Основное требование:** преданность общей цели и ценностям

### 4. Со-лидерство, партнерство

#### Есть

- ✓ налаживание социальных связей, естественное общение;
- ✓ стремление к переменам, эволюционному развитию;
- ✓ траблшутинг;
- ✓ кадры для будущего;
- ✓ единство противоположностей ради идеи.



Образованием Пробуждая Сознание Людей к Творческой Реализации Предназначения!

## ЗАДАЕТ ВОПРОСЫ

	Закрытые	Открытые
Проблема	Авторитарный стиль управления, автократия	Со-лидерство, партнерство
	Игра в демократию, патерналистски-авторитарный стиль управления	Коучинговый, наставнический, консультативный стиль управления
	ДАЁТ УКАЗАНИЯ	

Р  
е  
з  
у  
л  
ь  
т  
а  
т  
  
(  
Р  
е  
ш  
е  
н  
и  
е  
)

# Менеджмент-коучинг. Менеджер, как коуч





# Организация процесса внедрения коучинговых инструментов и стиля управления

## Этапы проекта

1. Определение, детерминирование основных потребностей проблематики/неудовлетворенности, в том числе степень зрелости организации:  
встречи и интервью с лицами принимающими решения (ЛПР) до 8 max
2. Оцифровка результатов проекта, критериев эффективности, оценка рисков, подписание договора
3. Обучение коучинговым навыкам (2-3х дневные тренинги по коучинговым навыкам)
4. Менторинг для укоренение коучинговых навыков
5. Сессии индивидуального коучинга
6. Сессии теневого коучинга
7. Сессии командного коучинга
8. Разработка внутренних документов, форм и процедур для коадаптации коучинговой культуры в компании



Образованием Пробуждая Сознание Людей к Творческой Реализации Предназначения!

# Ориентировочный бюджет этапов проекта

Виды работ	Форма	Рекомендованное количество, min	Стоимость, euro
<b>1</b> Определение, детерминирование основных потребностей проблематики/неудовлетворённости, в том числе степень зрелости организации: встречи и интервью с институциональным уровнем управления компании (определяющим стратегию)	интервью	8	100
<b>Институциональный уровень управления:</b>			
<b>2</b> Обучение коучинговым навыкам	тренинг	32 часа	150
Индивидуальный коучинг	коуч-сессия	10 к-с/1 человек	200
Теневой коучинг	коуч-сессия	10 к-с/1 человек	200
<b>Управленческий ватерпас (руководители подразделений, отделов, директора филиалов)</b>			
<b>3</b> Обучение коучинговым навыкам	тренинг	16 часов	125
Менторинг (наставничество) для укоренения коучинговых навыков	сессия	8 к-с/1 человек	150
<b>4</b> Командный коучинг	сессия	3 сессии по 8 часов min/24 часа	250
<b>5</b> Разработка внутренних документов, форм и процедур для коадаптации коучинговой культуры в компании, в том числе отображение в ключевых показателях эффективности.	консалтинг	20	100
<b>ИТОГО</b>			<b>41 600*</b>

\*Окончательная стоимость проекта оговаривается в процессе переговоров сторон.

## Ориентировочные сроки проведения этапов проекта

Виды работ	Кол-во рабочих дней	Примечания
<b>Этап первый: качественный</b>		
<b>1</b> Подготовительный этап	10	Сбор информации о компании, встреча с первым лицом компании, лицами, принимающими решения, детализация целей и задач
<b>2</b> Обучение коучинговым навыкам	6	
<b>3</b> Индивидуальный коучинг	10	
<b>4</b> Теневой коучинг	10	
<b>5</b> Командный коучинг	2	
<b>Этап второй: количественный</b>		
<b>1</b> Менторинг (наставничество) для укоренения коучинговых навыков	8	План реализации процесса менторинга
<b>2</b> Разработка внутренних документов, форм и процедур для коадаптации коучинговой культуры в компании, анализ данных, подготовка отчётов.	15	Подготовка аналитического отчёта
<b>ИТОГО</b>	<b>61*</b>	

\*Точный график проекта будет составлен после детализации целей и задач проекта