



Beyond Consulting 
partnerstwo w projektach specjalnych

Tomasz Domański

EXECUTIVE COACHING

program rozwijania kompetencji
menedżerskich

szkolenie

Kompetencje i postawy etyczne pracowników to bezcenny kapitał każdej firmy. Bardzo często jest jej jedynym źródłem konkurencyjnej przewagi na rynku. Pozyskanie i utrzymanie tego kapitału to jeden z najważniejszych celów profesjonalnego zarządzania zasobami ludzkimi. Organizacje, które budują swoją siłę w oparciu o szacunek i troskę o pracowników są zazwyczaj dobrze przygotowane na trudne czasy, gdy konieczna jest nadzwyczajna mobilizacja i lojalność wobec firmy.

Podnoszenie kwalifikacji i budowanie wysokiego morale pracowników wymaga indywidualnego podejścia do każdego z nich, oceny kompetencji i predyspozycji oraz doboru odpowiednich szkoleń i programów treningowych. Coaching lub mentoring to najskuteczniejsze sposoby praktycznego kształcenia, transferu cennego doświadczenia zawodowego oraz wzmacniania związków pracownika z firmą.

Coaching, w jego tradycyjnym rozumieniu, oznacza rozwijanie umiejętności adepta oraz korygowanie jego postaw bezpośrednio w środowisku pracy. Jest to metoda kształcenia polegająca na partnerskiej, opartej na zaufaniu współpracy między trenerem i adeptem. Skupiona jest na obserwowaniu, korygowaniu i doskonaleniu pracy.

Mentoring to sytuacja, w której posiadający dużą wiedzę zawodową pracownik dzieli się swoim doświadczeniem z młodszym pracownikiem, udzielając mu rad i przedstawiając wzorce do naśladowania. Mentoring jest formułą edukacyjną szerszą od coachingu, wykraczającą poza zakres zawodowych umiejętności. Mentor jest zazwyczaj pracownikiem tej samej organizacji, ale może być nim także zewnętrzny konsultant, dobrze znający branżę i środowisko firmy.

Cele i formy współpracy

Transfer praktycznej wiedzy i doświadczenia zawodowego w dziedzinie zarządzania strategicznego, w trybie bezpośredniej współpracy z pracownikami firmy, polegającej na rozwiązywaniu realnych zadań związanych z ich praktyką zawodową. Rozwijanie kompetencji pracowników w zakresie analiz i planowania strategicznego, zarządzania przez cele, zarządzania procesowego, planowania i zarządzania projektami oraz planowania i zarządzanie zmianą organizacyjną.

Formy współpracy

Realizowanie usług coachingowych polega na objęciu wytypowanych pracowników programem indywidualnych lub grupowych spotkań konsultacyjnych. Treść, harmonogram oraz zasady współpracy w ramach programu są ustalane między trenerem i firmą. Współpraca objęta jest poufnością.

Forma	Zakres współpracy
Coaching biznesowy	Program jest adresowany do wyróżniających się pracowników oraz kadry menedżerskiej średniego szczebla. Realizowany jest w trybie indywidualnych spotkań, poświęconych budowaniu kompetencji związanych ze sferą zarządzania strategicznego w biznesie.
Coaching grupowy	Program jest adresowany do niewielkich zespołów pracowników i menedżerów. Spotkania z grupą poświęcone są doskonaleniu kompetencji menedżerskich poprzez analizę zadań i metod pracy grupy w jej środowisku zawodowym.
Executive coaching	Program jest adresowany do najwyższej kadry zarządzającej. Spotkania poświęcone są rozwiązywaniu realnych problemów związanych ze sferą planowania i zarządzania strategicznego, zarządzania projektami oraz planowania zarządzania zmianą organizacyjną.

Etapy współpracy

- Podpisanie umowy o zachowaniu poufności
- Definiowanie potrzeb edukacyjnych i zakresu pomocy doradczej
- Uzgadnianie treści programu spotkań konsultacyjnych i planu pracy
- Ustalenie harmonogramu spotkań
- Uzgadnianie zasad komunikacji i warunków współpracy
- Realizowanie programu zgodnie z uzgodnieniami
- Kontrolowanie efektów programu
- Opracowanie raportu końcowego

Spotkania konsultacyjne odbywają się w siedzibie klienta, zgodnie z ustalonym harmonogramem i planem pracy. Zwieńczeniem programu jest raport końcowy, określający założone cele i uzyskane efekty, opis przebiegu realizacji programu, opinię dotyczącą adepta oraz rekomendacje dotyczące kierunków jego dalszego kształcenia.