

شرکت گسترش
مدیریت و کوچینگ
سازمانی



Expansion of organizational
management and coaching

معرفی و شرایط برگزاری دوره ها

عناوین و صفحات

۲	معرفی شرکت
	دوره های اختصاصی
۳	برگزازی دوره های اختصاصی- شیوه ما
۴	مزایا و نتایج در دوره های اختصاصی
	دوره های پیش طراحی شده
۵	(دوره مدیریت کاربردی)- نحوه اجرا- فاصله دوره
۶	جدول اجرایی دوره
۷	A جدول عناوین و سرفصلهای دوره سطح
۸	B جدول عناوین و سرفصلهای دوره سطح
۹	مفاهیم دوره- شیوه گزینش- مزایا
۱۰	(دوره سازمانی)- نحوه اجرا- فاصله دوره
۱۱	جدول اجرایی دوره- جدول عناوین و سرفصلهای دوره
۱۲	مفاهیم دوره- مزایای- ملاقات اجرایی
	تعاریف و دانشنامه بیننس کوپینگ
۱۳	رهبری مدیران چیست؟- بیننس کوچ کیست؟- چرا رهبری به سازمانها کمک میکند؟
۱۴-۱۵	کوپینگ سازمانی
۱۶	اهدافی که در کوپینگ سازمانی دنبال میشود- نتایج کوپینگ سازمانی
۱۷	اهمیت کوپینگ سازمانی
۱۸	برخی نتایج سازمانهای دنیا- چه زمانی سازمان به کوچ نیاز دارد
۱۹-۲۲	ابزارهای کوپینگ برای رشد سازمان
۲۳	دلایل استفاده از کوپینگ در سازمان
۲۴	راههای ارتباطی

این شرکت در جهت توسعه کسب و کارها بر پایه کوچینگ و با استفاده از راهکارهای روز دنیا تاسیس شد و با یک فلاء در بازار ایران یعنی انتقال دانش، همراه با پیاده سازی به این سمت هدایت شریم تا دوره های معتبر و بر اساس این نیاز تعریف کنیم، دوره ای که هم انتقال دانش داشته و هم کمکی باشد تا دانش در کسب و کارها پیاده سازی شود. موضوع مهم برای ما در این مسیر معرفی کاربرد و مفهوم درست کوچینگ و کوچینگ سازمانی در جامعه بود و مساسیت مدیران شرکت روی کیفیت دوره و مقنواى آن باعث شد تا توسعه مدیریت و کوچینگ سازمانی با یک زیر ساخت مکمل متولد شود، از جمله این زیر ساخت ها میتوان به اساتید متخصص و با تجربه کاری مرتبط - تیم کوچینگ آموزش دیده با سابقه کار معتبر و نتایج شکفت انگیز - طراى دوره انعطاف پذیر - مدارک معتبر و.... اشاره کرد.



هدف ما در توسعه مدیریت و کوچینگ سازمانی این است که کسب و کارها در مقیاسهای مختلف رشد کرده، توسعه یافته و ماندگار باشند، پس تصمیم گرفتیم در قالب چند دسته فعالیت، ارائه دهنده خدمات شرکت باشیم:

۱- ارائه خدمات کوچینگ آنلاین و حضوری چه به صورت فردی یا سازمانی

۲- برگزاری دوره های حضوری مدیریتی بر پایه کوچینگ

۳- برگزاری دوره های تخصصی بر اساس نیاز شرکتها و سازمانها

۴- برگزاری دوره های حضوری و غیر حضوری توسعه فردی

۵- ارائه مطالب مرتبط به حوزه های فعالیت برای مخاطبان علاقه مند

اگر فکر میکنی میدونی، اما نمیتونی عمل کنی، پس نمیدونی

این جمله ساده ترین تعریف شرایط امروز دنیاست، آموزش دیدن و مدرک گرفتن بدون اینکه بتوانیم به آموزشها عمل کنیم. اعتبار به دانستن و بیشتر دانستن؛ سطحی- پرآکنده و بدون نتیجه بر اثر فشارهای تبلیغاتی و عملکرد مغز سرد (قسمتی از مغز که وظیفه حفظ بقای ما را به عهده دارد) خوب راهکار چیست، آموزش نینیم، کم بینیم یا ...؟ ما پیشنهاد میکنیم از سه سوال قدرتمند زیر استفاده کنید که همواره از فشار تبلیغات و درگیری با ذهنانتان رها شوید تا باعث اثر بخشی و نتیجه در آموزشهایتان شود:

۱- چه نتیجه ای را میخواهم یا چه هدفی دارم؟

۲- چه آموزشی برای من یا سازمان من مفید است؟

۳- به چه روشی میتوانم دانشم را عملیاتی کنم؟

اما چه طور ما در کنار تان قرار میگیریم تا شما به یک دانش عملیاتی، قابل اجرا و تاثیرگذار دست پیدا کنید

- قدم اول به سوال اول بر میگردد که در علم آموزش نیازسنجی نامیده میشود، یعنی بررسی اینکه شرکت یا سازمان شما بر اساس اهداف و عملکردی که امروز دارد باید چه آموزشی رو دنبال کند، این کار توسط فرمهای نظرسنجی شرکت ما یا توسط واحد آموزش شرکتها بررسی شده و فرد تعایت به نتیجه ای منجر میشود که همان نیاز آموزشی نام دارد.
 - قدم دوم هم پاسخ به سوال دوم است که چه دروسی با چه سرفصلهایی میتواند دانش مورد نیاز را به شرکت یا سازمان شما منتقل نماید که این جواب هم میتواند توسط واحد آموزش شرکت ما یا شما بررسی و طراحی شود.
 - و اما قدم آخر و مهمترین قسمت یعنی سوال آخر، با چه روشی دانش را عملیاتی می کنیم؟
- ما کاری میکنیم که با بیشترین بهره وری در سطوح مختلف یک شرکت یا سازمان منجر به این نتیجه شود، اما چه طوری؟

شیوه ما

ما روشهای روز آموزشی، نتایج علمی تاثیر گذاری در آموزش و ماندگاری اطلاعات در حافظه تا تکنیک های پیاده سازی یا عملگرایی در افراد را در دوره های داخلی و خارجی مورد بررسی قرار داریم که نتیجه روشی منمصر به فرد و تاثیرگذار شد، یعنی برگزاری دوره بر اساس علم نروساینس و پیاده سازی به کمک کوچینگ ...

دوره های ما در هر نیم روز یعنی حدود چهار ساعت (۲۴۰ دقیقه) تنها شامل ۹۰ تا ۱۰۰ دقیقه آموزش است، بعد از هر تدریس کارگاهی که حدودا ۴۵ دقیقه است، ۲۰ تا ۲۵ دقیقه به خدمات کوچینگ گروهی برای دانشپذیران اختصاص پیدا کرده و ۲۵ تا ۳۰ دقیقه هم برای پرسش و پاسخ از استاد و پس از آن یک استراحت ۲۰ دقیقه ای- البته لازم به ذکر است در طول دوره و بین جلسات، خدمات کوچینگ شفاهی نیز برای افزایش بهره وری دانشپذیران برگزار خواهد شد. کوچینگ تمرکز، اقدامگرایی و مسئولیت پذیری افراد را به شدت بالا برده و کمک میکند به تواناییهای خود پی ببرند، مثبت نگار باشند، نتایج را بررسی کرده و بهتر ببینند و تدریس پیشرفت و تعالی اساس تنهایی نکنند.

بررسی عملکرد نیز در این دوره کاملا متفاوت با دوره های دیگر طراحی شده است، از آزمون کتبی و شفاهی فبری نیست و معیار سنجش در دوره، عمل به اقدامهایی است که در راستای اهداف شرکت یا سازمان شما توسط خود دانش پذیر و با یاری کوچ در طول جلسات طراحی شده است.

این روش سنجش علاوه بر افزایش بهره آموزشی میتواند معیار مناسبی برای اندازه گیری اشتیاق یا همکاری دانشپذیران (پرسنل شما) در جهت رفع پالشهای شرکت یا سازمان شما باشد.

- ۱- نیازسنجی آموزشی برای آموزش هدفمند
 - ۲- طراحی دوره بر اساس نیاز شرکت یا سازمان شما
 - ۳- استفاده از اساتید متخصص و معتبر در صنعت آموزش کشور
 - ۴- روش آموزشی بر اساس نروساینس و پیاده سازی به کمک کوچینگ
 - ۵- آموزش به روش کارگاهی با ایوار بستر مناسب برای تعامل دانشپذیر
 - ۶- جلوگیری از هدر رفت انرژی و زمان سرمایه های انسانی
 - ۷- جلوگیری از هدر رفت سرمایه های مالی شرکت یا سازمان
 - ۸- ایوار تعلق سازمانی با توجه به آموزشهای مفید و کاربردی ارزشمند موهود در کسب و کار شما
 - ۹- رشد و افزایش عملکرد سرمایه های انسانی و در نتیجه عملکرد سازمان
 - ۱۰- رشد درآمدی برای شرکت یا سازمان در نتیجه بهبود عملکرد پرسنل
 - ۱۱- بهبود روحیه، روابط، عملکرد و سرعت پرسنل به علت استفاده از خدمات کوچینگ
 - ۱۲- ارایه نتایج بررسی شده در طول دوره با عناوین: میزان حضور، دقت در فراگیری، اشتیاق و عملکرد پرسنل
 - ۱۳- ارایه مدرک معتبر از وزارت علوم در صورت نیاز
 - ۱۴- امکان برگزاری دوره در محل شما
- ...

دوره های پیش طراحی شده برای مدیران و صاحبان کسب و کار

ما سه دوره عمومی رو در سطوح مختلف آماده کردیم که نیازسنجی آموزشی آنها بر اساس تحقیقات چهار ساله در صنایع مختلف کشور صورت گرفته است، یعنی نیاز مدیران سازمانها و صاحبان کسب و کار در ایران، کاملاً بومی سازی شده و کاربردی؛ که در اجرای آن نیز از روش اختصاصی ما استفاده شده است. در ادامه به توضیح این سه دوره خواهیم پرداخت.

فلاصه دوره

این دوره در دو سطح با نام‌های مدیران پیشرو، مدیران موفق و مدیران نام آور جهت ارتقاء سطح کیفی مدیریت به صورت کارگاهی و با بررسی عملکرد مخاطب توسط تیم کوچینگ از آموزش تا پیاده سازی در کسب و کار برگزار میگردد.

نمونه اجرای دوره

- طی برگزاری این دوره مخاطبان بر سر میزهای ۵ تا ۸ نفره با یک کوچ کاردشی* خواهند نشست؛ کوچه‌ها نموده پیاده سازی دروس در کسب و کار مخاطب را با طراحی اقدامکها و بررسی عملکرد ایشان در طول دوره، جهت بهبود عملکرد آنها دنبال میکنند.
- *(منظور از کاردشی در اینجا تغییر بینزس کوچه‌ها و مخاطبان هر میز در طی برگزاری دوره است که در راستای شبکه سازی و افزایش کیفی دوره پیاده سازی میشود)
- کیفیت تدریس اساتید و خدمات پشتیبانی کوچه‌ها در راستای افزایش رضایتمندی و کیفیت دوره طی جلسات توسط مخاطبان بررسی و امتیازدهی خواهد شد.
- کیفیت عملکرد مخاطبان نیز طی برگزاری دوره توسط بینزس کوچه‌ها بررسی و امتیازدهی خواهد شد.
- در این دوره پس از ارایه درس توسط اساتید (هر ۴۵ دقیقه)، زمانی به ارتباط بینزس کوچه‌ها و مخاطبین اختصاص میابد (۱۵ دقیقه) که در این بازه میزان فرآگیری معلومات و سوالات مخاطبان بررسی و پس از دسته بندی سوالات هر میز، به کلیه سوالات توسط استاد پاسخ داده میشود.
- ارایه هر عنوان درسی به طور روزانه بیشتر از ۹۰ دقیقه (۲ تایم) نخواهد بود که با احتساب زمان کوچینگ و پرسش و پاسخ تا ۱۸۰ دقیقه به طول خواهد انبامید.
- هر دوره شامل ۱۳ جلسه است که یک هفته در میان در روزهای ۵شنبه و جمعه (این روزها قابل تغییر خواهد بود) برگزار خواهد شد. هر دوره ۳ ماه به طول خواهد انبامید و کوچه‌ها علاوه بر حضور در جلسات اواسط هر هفته با مخاطبان میز خود از طریق تماس تلفنی برای پیگیری و جلسه لیزر کوچینگ در ارتباط خواهند بود.
- قابل ذکر است هر پیگیری یا لیزر کوچینگ بین جلسات، حداقل ۳۰ دقیقه خواهد بود که در طول دوره معادل حداقل ۶ ساعت جلسه اختصاصی برای هر مخاطب است.
- بر اساس جدول زیر در هر روز ۱۸۰ دقیقه به تدریس، ۱۲۰ دقیقه به پرسش و پاسخ یا کار عملی و ۷۵ دقیقه به کوچینگ اختصاص دارد.
- با این حساب هر جلسه از دوره شامل ۳۰۰ دقیقه حق التدریس استاد یا ۵ ساعت است، که در طول دوره معادل ۶۵ ساعت از ۱۰۴ ساعت کل دوره خواهد شد.
- در هر روز ۴۵ دقیقه (یک تایم درسی) به ارایه عنوان کوچینگ یا توسعه فردی اختصاص خواهد یافت.
- به طور کلی هر روز شامل ۴ بازه زمانی برای تدریس ۴۵ دقیقه ای مربوط به ارایه درس، ۴ بازه ۳۰ دقیقه ای مربوط به پرسش و پاسخ یا کار عملی، ۵ بازه ۱۵ دقیقه ای مربوط کوچه‌ها، ۲ بازه استراحت و پذیرایی ۱۵ دقیقه ای، یک بازه پذیرایی ۳۰ دقیقه ای مربوط به صبحانه و یک بازه زمانی ۶۰ دقیقه مربوط به ناهار و نماز خواهد بود که به شکل زیر اجرا میگردد.

برنامه روزانه (نیمه اول)

ساعت	۸:۳۰ الی ۹:۰۰	۹:۰۰ الی ۹:۱۵	۹:۱۵ الی ۱۰:۰۰	۱۰:۰۰ الی ۱۰:۱۵	۱۰:۱۵ الی ۱۰:۴۵	۱۰:۴۵ الی ۱۱:۰۰	۱۱:۰۰ الی ۱۱:۴۵	۱۱:۴۵ الی ۱۲:۰۰	۱۲:۰۰ الی ۱۲:۳۰
عنوان	پذیرایی	کوچینگ	تدریس	کوچینگ	پرسش و پاسخ	پذیرایی	تدریس	کوچینگ	پرسش و پاسخ

برنامه روزانه (نیمه دوم)

ساعت	۱۲:۳۰ الی ۱۳:۳۰	۱۳:۳۰ الی ۱۴:۱۵	۱۴:۱۵ الی ۱۴:۳۰	۱۴:۳۰ الی ۱۵:۰۰	۱۵:۰۰ الی ۱۵:۱۵	۱۵:۱۵ الی ۱۶:۰۰	۱۶:۰۰ الی ۱۶:۱۵	۱۶:۱۵ الی ۱۶:۴۵
عنوان	ناهار و نماز	تدریس	کوچینگ	پرسش و پاسخ	پذیرایی	تدریس	کوچینگ	پرسش و پاسخ

- از آنجایی که عناوین و سرفصلهای دوره ها مکمل یکدیگر خواهد بود لازم است مخاطبین پس از طی دوره مقدماتی در صورت تمایل در دوره پیشرفته نیز حضور به هم رسانند.
- دوره ها میتوانند پس از با باز طراحی به صورت بوت کمپهای فشرده چند روزه هم برای اصناف یا سازمانها برگزار شوند.
- عناوین و سرفصلهای دروس دوره های مدیریت کاربردی در ادامه ارائه میگردد:

جدول عناوین و سرفصل‌ها در دوره مدیریت کاربردی سطح A

۱	تولید و تحلیل کسب و کار	انبار داری، چرخه تامین، لجستیک، سرمایه در گردش، تکنولوژی، کنترل کیفی بوم مدل کسب و کار، آنالیز کسب و کار، کنترل پروژه، سیستم
۲	اصول سرپرستی	تعریف مدیریت و سرپرستی- وظایف مدیران و سرپرستان- هدایت- رهبری- کنترل انگیزش- آموزش و توسعه نیروی انسانی- ارزیابی عملکرد- خلاقیت و نوآوری
۳	طبقه بندی مشاغل و منابع انسانی	آشنایی با اصول، مبانی و طبقه بندی مشاغل- آشنایی با عناوین شغلی و ارزیابی عملکرد- روشهای استخدام و اخراج
۴	رهبری	رهبری چیست و رهبر کیست- رهبری آموختنی یا ذاتی؟
۵	حقوق در کسب و کار	قانون کار- قرارداد کار- شرایط کار- قوانین تامین اجتماعی- مقررات عمومی مزد- مزایا- فوق العاده- تعطیلات و مرخصی ها- حق بیمه- بیمه بیکاری کارفرما و بیمه شدگان- تکالیف کارفرما- امور بیمه شدگان
۶	مدیریت (مدیریت اجرایی)	اصول و مبانی مدیریت- تفکر سیستمی- مدیریت رفتار سازمان- مدیریت و تفکر استراتژیک- اقتصاد، مدیریت بازرگانی و قانون تجارت
۷	مهارت های نرم	فن بیان- پوشش- خود آگاهی و توسعه فردی- مدیریت زمان و جلسات مهارت تصمیم گیر- پرسشگری- تفکر نقادانه- گوش شنوا-
۸	فروش	تکنیکهای فروش- شخصیت‌های مختلف و نحوه برخورد با آنها- انواع فروش
۹	سوشال مدیا	تولید محتوا- اینستاگرام- سایت - معرفی پلتفرمهای داخلی و خارجی
۱۰	بزاریابی و برندینگ	تاریخچه برندینگ- الزام و مزایای برندینگ- روشهای برند سازی- انواع مارکتینگ
۱۱	مدیریت اسناد و بایگانی	اصول و فنون بایگانی- بررسی سند و پرونده- اطلاع رسانی اداری- دسته بندی نامه ها-
۱۲	مهارت های نگارش و مکاتبات اداری	شناخت نامه های اداری- اصول و نگارش نامه- طبقه بندی نامه ها- نشانه گذاری- شیوه درست نوشتن
۱۳		

۱	مهارت‌های سازمانی	گروه و تیم- رهبری- افزایش خلاقیت در سازمان- تعلق سازمانی- اصول اخلاقی
۲	برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی	تعریف مدیریت- اهداف مدیریت- اجزا و ابزارهای مدیریت- انواع تفکر در مدیریت مدیریت استراتژیک- تدوین استراتژیهای منابع انسانی از طریق الگوهای عملکردی
۳	طبقه بندی مشاغل	آشنایی با نظام فردی مکمل و انگیزشی- گزارش‌گیری- بررسی عملکرد
۴	رهبری	انواع رهبری، عملکرد رهبران و رهبران بزرگ- رهبر موفق کیست؟ اصول رهبری – فرمولهای رهبری
۵	قابلیت‌های روسای دفاتر مدیران	جایگاه دفتر و اهم وظایف آن- قابلیت‌های یک رییس دفتر- مهارت‌های ارتباطی مورد نیاز- وظایف تعاملی-
۶	مهارت‌های فردی	سخنرانی- فنون مذاکره- زبان بدن
۷	مدیریت حرفه‌ای	تفکر استراتژیک و تفکر عمیق- تئوری حرکت و سطوح استراتژیک- استراتژیهای برتر سطوح عملیاتی و روابط آن- برنامه‌ریزی استراتژیک- مقصد و سیر مطلوب مدیریت تغییر و تحول- تصمیم‌گیری – اثر بخشی، انگیزش و نفوذ
۸	مدیریت تعارض	علل بروز تعارض- انواع تعارض- ریشه تعارضات شخصی- حل اختلاف غیررسمی تعارضات درون گروهی و میان گروهی- تعارضات میان و فرا سازمانی
۹	مدیریت منابع انسانی	روابط کار و کارکنان- آموزش و توسعه نیروی انسانی- مدیریت عملکرد جانشین پروری و ایجاد مسیر شغلی- برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۰	مدیر عامل و هیئت مدیره حرفه‌ای	دانش مالی برای مدیر عامل- وظایف، مسئولیتها و اختیارات هیئت مدیره اصول حاکمیتی- مذاکرات تجاری مدیران عامل
۱۱	بازرگانی و اقتصاد	اقتصاد خرد و کلان- بازرگانی داخلی و خارجی- تامین اعتبار- انتقالات محصول و مالی
۱۲		

- دوره مدیریت کاربردی سطح **A**:
صاحبان کسب و کارهای کوچک، مدیران میانی و پایین دستی، صاحبان کسب و کارهای در حال راه اندازی، کسب و کارهای با سابقه زیر ۸ سال
- دوره مدیریت کاربردی سطح **B**:
صاحبان کسب و کارهای بزرگ، مدیران و صاحبان کسب و کارهای قدیمی، افرادی که دوره مقدماتی را با موفقیت گذرانده اند و کسب و کارهای با سابقه بالای ۸ سال
- *تشخیص نهایی برای حضور در دوره پس از مصاحبه حضوری و بررسی دانش مقاطب و کسب و کار او امکان پذیر خواهد بود.

شیوه گزینش دوره

- پس از اطلاع رسانی و تمایل مقاطب برای حضور در دوره، از طریق مصاحبه سطح کسب و کار و معلومات او سنجیده و دوره مناسب به او معرفی میگردد.
- دوره بر اساس نیاز شرکت، ارگان یا سازمان برای تعدادی از مدیران میانی یا ارشد ایشان برگزار میگردد.

مزایای دوره

- ۱- دوره به صورت کاملاً کارگاهی برگزار میگردد.
- ۲- حضور تیم کوچینگ پیاده سازی مطالب، تحقق، کارایی، سرعت و دقت دوره را بالا میبرد.
- ۳- استفاده از تیم بینرزنس کوچینگ آموزش دیده با متد **ICF** انگلستان، با تجربه برگزاری بیش از ۱۰۰۰ ساعت خدمات کوچینگ ثبت شده برای هریک از بینرزنس کوچها
- ۴- استفاده از اساتید معتبر دانشگاهی یا مراکز آموزشی معتبر
- ۵- استفاده از اساتید کوچینگ و توسعه فردی در دوره برای افزایش مهارتهای مقاطبان
- ۶- پیاده سازی نظام ارزیابی و بررسی تعاملی عملکرد به عنوان مهارت و عامل پیشبرنده اجرایی
- ۷- شبکه سازی و معرفی کسب و کارهای مقاطبان
- ۸- قیمت مناسب دوره در مقایسه با کیفیت و خدمات دوره های مشابه
- ۹- ارایه مدرک دارای اعتبار

ملاحظات اجرایی

- تیمی تحت عنوان تیم مفتوا، تمام دوره و مصاحبه هایی از مقاطبین را ضبط خواهند کرد که در ادامه قابل ارایه به شرکتهای مورد قرارداد خواهد بود.
- تیم کوچینگ پشتیبانی اجرایی مقاطبان را عین و بین برگزاری جلسات به عهده خواهند داشت.

فلاصه دوره

این دوره جهت ارتقاء سطح کیفی رهبری، مدیریت، تیم سازی، یکپارچگی و تعلق سازمانی طراحی شده و به صورت کارگاهی و با بررسی عملکرد مخاطبان توسط تیم کوچینگ از آموزش تا پیاده سازی در کسب و کار برگزار میگردد.

نمونه اجرای دوره

- طی برگزاری این دوره مخاطبان بر سر میزهای ۵ تا ۸ نفره با یک کوچ گردشگر* خواهند نشست؛ کوچهها نمونه پیاده سازی دروس در کسب و کار مخاطب را با طراحی اقدامکها و بررسی عملکرد ایشان در طول دوره، جهت بهبود عملکرد آنها دنبال میکنند.
- *(منظور از گردشگر در اینجا تغییر بینزس کوچهها و مخاطبان هر میز در طی برگزاری دوره است که در راستای شبکه سازی و افزایش کیفی دوره پیاده سازی میشود)
- کیفیت تدریس اساتید و خدمات پشتیبانی کوچهها در راستای افزایش رضایتمندی و کیفیت دوره طی جلسات توسط مخاطبان بررسی و امتیازدهی خواهد شد.
- کیفیت عملکرد مخاطبان نیز طی برگزاری دوره توسط بینزس کوچهها بررسی و امتیازدهی خواهد شد.
- در این دوره پس از ارایه درس توسط اساتید (هر ۴۵ دقیقه)، زمانی به ارتباط بینزس کوچهها و مخاطبین اختصاص میابد (۱۵ دقیقه) که در این بازه میزان فرآگیری معلومات و سوالات مخاطبان بررسی و پس از دسته بندی سوالات هر میز، به کلیه سوالات توسط استاد پاسخ داده میشود.
- ارایه هر عنوان درسی به طور روزانه بیشتر از ۹۰ دقیقه (۲ تایم) نخواهد بود که با احتساب زمان کوچینگ و پرسش و پاسخ تا ۱۸۰ دقیقه به طول خواهد انبامید.
- هر دوره شامل ۱۳ جلسه است که یک هفته در میان در روزهای ۵شنبه و جمعه (این روزها قابل تغییر خواهد بود) برگزار خواهد شد. هر دوره ۳ ماه به طول خواهد انبامید و کوچهها علاوه بر حضور در جلسات اواسط هر هفته با مخاطبان میز خود از طریق تماس تلفنی برای پیگیری و جلسه لیزر کوچینگ در ارتباط خواهند بود.
- قابل ذکر است هر پیگیری یا لیزر کوچینگ بین جلسات، حداقل ۳۰ دقیقه خواهد بود که در طول دوره معادل حداقل ۶ ساعت جلسه اختصاصی برای هر مخاطب است.
- بر اساس جدول زیر در هر روز ۱۸۰ دقیقه به تدریس، ۱۲۰ دقیقه به پرسش و پاسخ یا کار عملی و ۷۵ دقیقه به کوچینگ اختصاص دارد.
- با این حساب هر جلسه از دوره شامل ۳۰۰ دقیقه حق التدریس استاد یا ۵ ساعت است، که در طول دوره معادل ۶۵ ساعت از ۱۰۴ ساعت کل دوره خواهد شد.
- در هر روز ۴۵ دقیقه (یک تایم درسی) به ارایه عنوان کوچینگ یا توسعه فردی اختصاص خواهد یافت.
- به طور کلی هر روز شامل ۴ بازه زمانی برای تدریس ۴۵ دقیقه ای مربوط به ارایه درس، ۴ بازه ۳۰ دقیقه ای مربوط به پرسش و پاسخ یا کار عملی، ۵ بازه ۱۵ دقیقه ای مربوط کوچهها، ۲ بازه استراحت و پذیرایی ۱۵ دقیقه ای، یک بازه پذیرایی ۳۰ دقیقه ای مربوط به صبحانه و یک بازه زمانی ۶۰ دقیقه مربوط به ناهار و نماز خواهد بود که به شکل زیر اجرا میگردد.

برنامه روزانه (نیمه اول)

عنوان	پذیرایی	کوچینگ	تدریس	کوچینگ	پرسش و پاسخ	پذیرایی	تدریس	کوچینگ	پرسش و پاسخ
ساعت	۸:۳۰ الی ۹:۰۰	۹:۰۰ الی ۹:۱۵	۹:۱۵ الی ۱۰:۰۰	۱۰:۰۰ الی ۱۰:۱۵	۱۰:۱۵ الی ۱۰:۴۵	۱۰:۴۵ الی ۱۱:۰۰	۱۱:۰۰ الی ۱۱:۴۵	۱۱:۴۵ الی ۱۲:۰۰	۱۲:۰۰ الی ۱۲:۳۰

برنامه روزانه (نیمه دوم)

عنوان	ناهار و نماز	تدریس	کوچینگ	پرسش و پاسخ	پذیرایی	تدریس	کوچینگ	پرسش و پاسخ
ساعت	۱۲:۳۰ الی ۱۳:۳۰	۱۳:۳۰ الی ۱۴:۱۵	۱۴:۱۵ الی ۱۴:۳۰	۱۴:۳۰ الی ۱۵:۰۰	۱۵:۰۰ الی ۱۵:۱۵	۱۵:۱۵ الی ۱۶:۰۰	۱۶:۰۰ الی ۱۶:۱۵	۱۶:۱۵ الی ۱۶:۴۵

جدول عناوین و سر فصل هادر دوره سازمانی

۱	آموزش کوچینگ در سطح سازمان	آموزش مهارت‌های کوچینگ در سطح سازمان، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های تیم سازی
۲	اصول سرپرستی	تعریف مدیریت و سرپرستی- وظایف مدیران و سرپرستان- هدایت- رهبری- کنترل انگیزش- ارزیابی عملکرد- خلاقیت و نوآوری-
۳	جلسات کوچینگ سازمانی	وگذاری جلسات کوچینگ سازمانی و جلسات کوچینگ حین دوره

دوره بر اساس نیاز شرکتها، ارگانها یا سازمانها برای تعدادی از مدیران میانی یا ارشد ایشان برگزار میگردد.

مزایای دوره

- ۱- دوره به صورت کاملاً کارگاهی برگزار میگردد.
- ۲- حضور تیم کوپینگ پیاده سازی مطالب، تحقق، کارایی، سرعت و دقت دوره را بالا میدهد.
- ۳- استفاده از تیم بینر نس کوپینگ آموزش دیده با متر ICF انگلستان، با تجربه برگزاری بیش از ۱۰۰۰ ساعت خدمات کوپینگ ثبت شده برای هریک از بینر نس کوپها
- ۴- استفاده از اساتید معتبر دانشگاهی یا مراکز آموزشی معتبر
- ۵- استفاده از اساتید کوپینگ و توسعه فردی در دوره برای افزایش مهارتهای مخاطبان
- ۶- پیاده سازی نظام ارزیابی و بررسی تعاملی عملکرد به عنوان مهارت و عامل پیشبرنده اجرایی
- ۷- شبکه سازی و معرفی کسب و کارهای مخاطبان
- ۸- قیمت مناسب دوره در مقایسه با کیفیت و خدمات دوره های مشابه
- ۹- ارایه مدرک دارای اعتبار

ملاحظات اجرایی

- تیمی تحت عنوان تیم مفتوا، تمام دوره و مصاحبه هایی از مخاطبین را ضبط خواهند کرد که در ادامه قابل ارایه به شرکتهای مورد قرارداد خواهد بود.
- تیم کوپینگ پشتیبانی اجرایی مخاطبان را همین و بین برگزاری جلسات به عهده خواهند داشت.
- بنا به درخواست طرف قرارداد امکان حضور تیم کوپینگ جهت عرضه یابی و پیاده سازی دانش در سازمان وجود دارد.

حتی سازمان های برنده ای که از عملکردشان چیزی بیشتر میفروشند از کوچینگ (رهیاری) استفاده میکنند

تعاریف و دانشنامه کوچینگ

بیزینس کوچینگ (رهیاری مدیران) چیست ؟

بیزینس کوچینگ یا رهیاری مدیران شراکت و همراهی مستمر بین کوچ (رهیار) و مراجع (صاحب یا مدیر کسب و کار) است و به او کمک میکند که بتواند اهداف و چشم انداز خودش در راستای بهبود کسب و کارش را شفاف تر ببیند و در مسیر رسیدن به این اهداف پالش های خود را برطرف کند تا با اطمینان بیشتر و متمرکزتر با سرعت بیشتر و با هزینه ای کمتر به سمت اهداف و خواسته هایش پیش رود .

به طور خلاصه ، بیزینس کوچینگ (رهیاری مدیران) به صاحبان سازمان ها کمک میکند که بتواند وضعیت موجود سازمان خود را شفاف تر ببیند و یک برنامه هدفمند برای رسیدن به وضعیت مطلوب خود طراحی کنند.

بیزینس کوچ (رهیار مدیران) کیست؟

بیزینس کوچ فردیست که با مهارت و ابزارهای کوچینگ (رهیاری) به مراجع کمک میکند که بتواند پتانسیل ها و توانایی های خودش را در راستای برطرف نمودن پالش ها یا افزایش بهره وری در سازمانش بکارگیرد .

بیزینس کوچ معتقد است که مراجعش خلاق، توانمند و نوآور است و توانایی پیدا کردن راه حل پالشهای خود را استفاده از توانایی و پتانسیل خودش را دارد، همچنین اعتقاد دارد که برای افراد مقتلف با یک پالش یکسان راه حل های مختلفی بر اساس توانمندیهای بالقوه و بالفعل آنها وجود دارد .

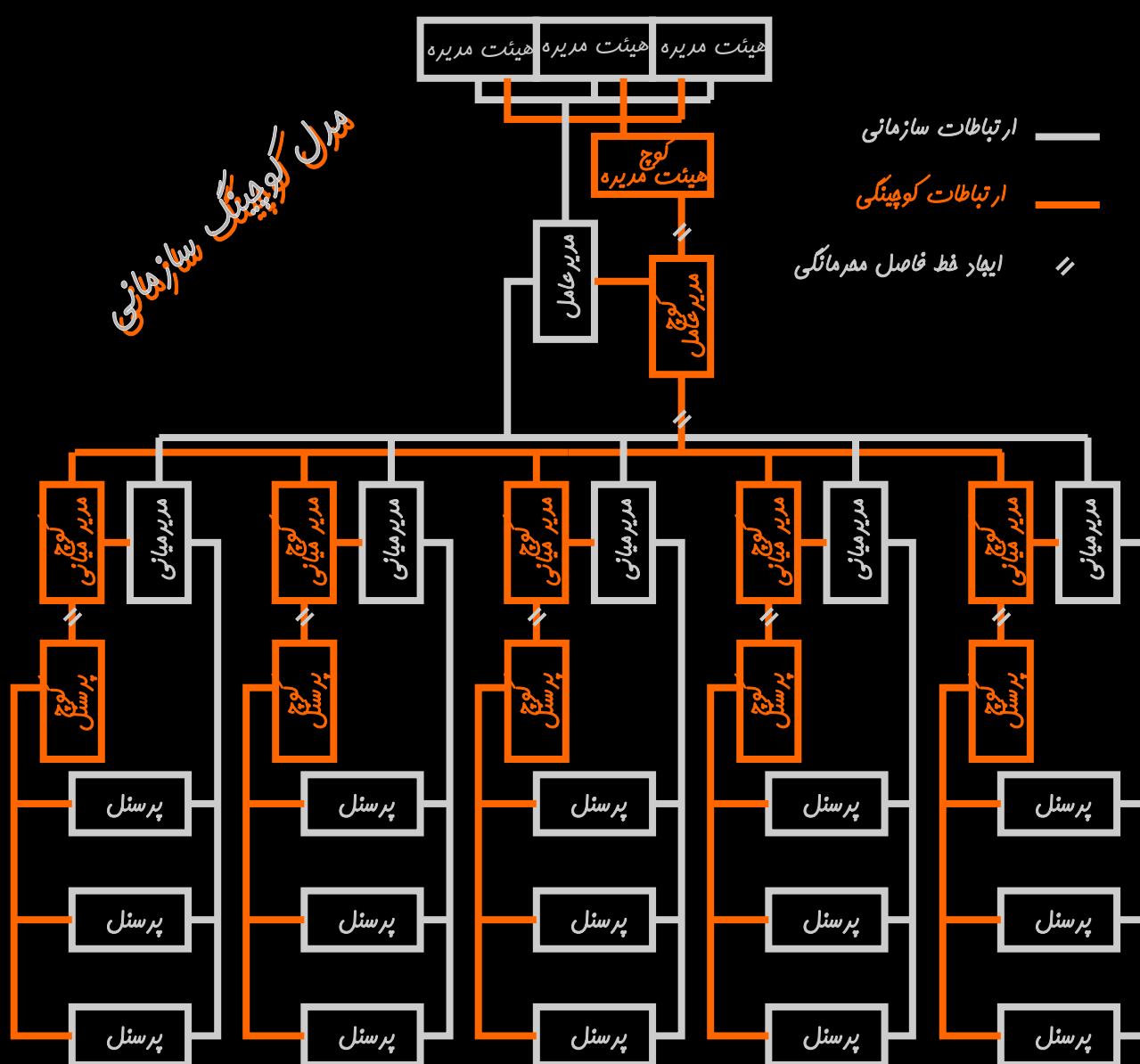
چرا بیزینس کوچینگ (رهیاری مدیران) میتواند به سازمان ها کمک کند ؟

همانطور که میدانیم سازمان های کوچک و بزرگ از بخش های مختلف ساخته شده اند که هر کدام از آنها کار های مستقل از یکدیگر انجام میدهند و شاید به نظر برسد عملکرد هر کدام ارتباطی با یکدیگر ندارند، اما موضوع تاثیر اهمیت این است که همه بخش های مختلف سازمان به صورت پیوسته در جهت پیشبرد اهداف آن کار میکنند و هر کدام جزئی از یک سیستم واحد هستند . با توجه به توضیحات فوق الذکر ، اگر هر کدام از بخش های سازمان دچار پالشی شوند در نهایت باعث ایجاد اختلال در عملکرد واحد این سیستم میشود .

حال به نظر شما با توجه به بخش های یک سازمان با تفصیل های متفاوت چه کسی این توانمندی را دارد که به همه بخش ها برای برطرف شدن پالش هایشان کمک کند؟

کوچ (رهیار)، با مهارتی که دارد به افراد و بخش های یک سازمان کمک میکند تا بهترین راهکار را برای حل پالش هایشان کشف کنند تا تمام پرسنل و مدیران سازمان به بالاترین پتانسیل فردی و گروهی خود رسیده و بتوانند بالاترین بهره وری را در جهت اهداف سازمان ایجاد کنند.

کوپینگ سازمانی، فرایندی است که هدف از آن افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان است، تقویت مهارت های ارتباطی و حرفه ای مدیران و کارکنان که منجر به افزایش و رشد توانمندی سازمان می شود. در کوپینگ سازمانی، کل یک شرکت یا سازمان به عنوان شخص در نظر گرفته شده و هدف جلسات کوچ نسبت به نیاز تعیین میشود. بهتر است اینطور بگوییم: کوپینگ سازمانی، فرایندی است که به کمک یک یا چند نفر مربی انجام شده و در آن همه افراد سازمان برای رسیدن به یک هدف مشترک "کوچ" میشوند. در کوپینگ سازمانی، کوچ ها بر روی فعالیت و توانمندی کارکنان یک مجموعه یا سازمان نظارت داشته و سعی در بالابردن کارایی و توانمندی های آنان دارند.



یک سازمان یا شرکت، جدا از توانمندی های مالی و حرفه ای، سرمایه ی مهمی به نام کارکنان وجود دارد. هر یک از کارمندان میتوانند با موفقیت یا شکست خود، مسیر سازمان را تغییر دهند. از این رو مدیران موفق همواره به دنبال فراهم کردن بستری برای رشد و ترقی کارکنانشان هستند. چرا که باور دارند، رشد یک نفر در نهایت منجر به رشد کل تیم میشود. کوپینگ سازمانی، با شناخت کامل از این نیاز، به پرورش اعضا پرداخته و آنان را به سوی اهدافشان هدایت می نماید.



یکی از بهترین مثال هایی که در این زمینه عنوان میشود، عملکرد اعضای بدن است. تک تک عضوها کارهای خاص و منحصربه فردی انجام میدهند با این حال همانند زنجیر به هم وصل بوده و اگر یکی از حلقه ها ضعیف شده یا از کار بیفتد، عملکرد کلی بدن را زیر سوال میبرد. کوچینگ سازمانی بر اساس همین ارتباط زنجیروار متمرکز شده و فعالیت می کند. این خلاصه فرآیندی است که در کوچینگ سازمانی (organization coaching) طی میشود.

با این توضیح میتوان گفت در کوچ سازمانی هم شرایط مشابه کوچینگ فردی است. یک کوچ سازمانی به جای کوچ کردن فرد در همه زمینه ها سعی میکند برای رسیدن به هدف مشترک سازمان او را کوچ کند. مثلا ممکن است هدف مشترک، رسیدن به فروش بیشتر باشد؛ پس کوچ در جلسات تلاش میکند به شما در مسیر رسیدن به این خواسته کمک کند.



علاوه بر این، کوچ سازمانی روی مهارتهای افراد تمرکز زیادی میکند. با توجه به اینکه اغلب مهارتهای فرد میتواند برای سازمان مفید باشد، آنها سعی میکنند نیروها را در مسیر ارتقا مهارت و دانش، همراهی کنند. همینطور، با توجه به نقش ارتباطات در سازمانها کوچها سعی میکنند روی بهبود ارتباطات فردی و سازمانی هم کار کنند.

اهدافی که در کوپینگ سازمانی دنبال میشود

کوپینگ سازمانی با هدف تقویت تعول مثبت و سیستمی در سازمان ها انجام می شود. این روش اغلب برای کمک به سازمانها در دستیابی به اهداف استراتژیک ، افزایش توانایی رهبری و ایجاد تغییر فرهنگ استفاده می شود. نیازهای سازمانی گسترده تر در اولویت قرار می گیرند و از مرییان برای ایجاد تغییرات در کل شرکت استفاده می شود. این در حالی است که همپوشانی هم وجود دارد، یعنی کوپینگ یک مدیر اجرایی یا رهبری است که نیازهای توسعه فردی را هدف قرار می دهد و تغییرات و تعاملات گسترده ای را در سازمان انجام می دهد.

در ادامه بخشی از نتایج کوپینگ سازمانی را آورده ایم



- افزایش بازدهی نیروهای سازمان،
 - افزایش فروش سازمان،
 - افزایش سطح ارتباطات میان نیروها،
 - افزایش حس اعتماد در سازمان،
 - کاهش تنشهای سازمانی،
 - افزایش انگیزه نیروها،
 - افزایش وفاداری و نگهداشت نیرو،
 - تعیین اهداف یا همسو کردن ارزشها،
- و ...

بیل گیتس بنیانگذار شرکت مایکروسافت که خود مدیر عامل موفق بود می گوید:



((هر فردی به یک کوچ نیاز دارد. چه مدیر عامل، معلم یا بازیکن بسکتبال باشی، فرقی ندارد. همگی به کسی نیاز داریم که ما را در تحقق اهدافمان کمک کند))

اریک اشمیت مدیر عامل پیشین گوگل در مورد داشتن کوچ می گوید:
((همیشه وقتی کاری را شروع می کنی، توصیه های مختلفی از دیگران می شنوی. یکی از این توصیه ها که به من مربوط می شود داشتن کوچ است. در یکی از خاطرات جلسات هیئت مدیره مان در سال ۲۰۰۲،



جان دوئر به من گفت که تو به یک کوچ احتیاج داری.
در پاسخ گفتم: ولی به من به کوچ احتیاج ندارم. من یک مدیر عامل باتجربه هستم.
چرا به کوچ نیاز داشته باشم؟ مگر اتفاقی افتاده است؟
او گفت: فقط تو نیستی که به کوچ احتیاج داری. همه به کوچ نیاز دارند بنابراین بیل کمپل کوچ من شد.))

طبق آخرین تحقیقات انجام شده از حدود ۵۰۰ شرکت برتر آمریکایی، حدود ۶۰ درصد این شرکتها برای سازمان خود از خدمات کوچینگ استفاده میکنند. بنابراین نمیتوان به اهمیت کوچینگ سازمانی شک کرد.

نتایج سازمان های مختلف دنیا از کوپینگ سازمانی

- تحقیقی که در سال ۲۰۰۱ در شهر منپستر بر روی ۱۰۰ مدیر اجرایی ۱۰۰۰ شرکت بزرگ امریکایی انجام شد نشان داد که متوسط با زکشت سرمایه کوپینگ تیمی مدیران ۷/۵ برابر سرمایه گذاری اولیه بوده است. تحقیق مشابهی ای نشان داد که مزایایی که کوپینگ تیمی مدیران برای شرکت ها داشته عبارت از:

بهبود روابط کاری (گزارش از سوی ۷۷ درصد مدیران)

بهبود روابط کاری با سرپرستان (۷۱ درصد)

بهبود رضایت شغلی (۶۳ درصد)

بهبود بهره وری (۵۳ درصد)

کاهش اختلافات (۵۲ درصد)

بهبود کیفیت (۴۸ درصد)

بهبود قدرت سازمانی (۴۸ درصد)

بهبود تعهد سازمانی (۴۴ درصد)

بهبود خدمات رسانی به مشتری (۳۹ درصد)

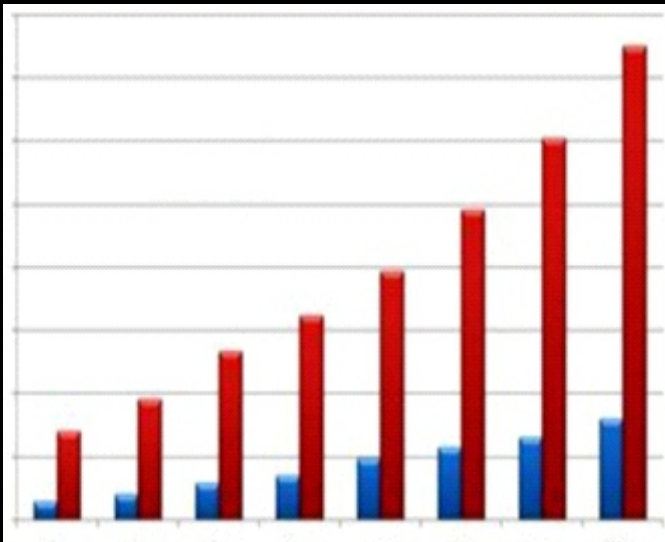
بهبود روابط کاری با مراجعه کنندگان (۳۷ درصد)

بهبود شکایات مشتریان (۳۴ درصد)

بقا مدیرانی که کوپینگ دریافت کردن (۳۲ درصد)

کاهش هزینه ها (۲۳ درصد)

بهبود سود خالص (۲۲ درصد)



چه زمانی یک سازمان به کوپینگ نیاز دارد؟

اگر مدیر یا عضوی از یک سازمان باشید؛ شاید این سوال برای شما پیش آمده باشد که چه زمانی به کوچ سازمانی نیاز داریم. به شکل خلاصه جواب این است:



وقتی بخواهید بازدهی انرژی سازمان را بالا ببرید،
وقتی هدف افزایش بازدهی مالی در سازمان است،
زمانی که قصد تیمسازی هدفمند را داشته باشید،
هر موقع بخواهید جلوی هر رفتنهای سازمانی را بگیرید،
وقتی بخواهید یک یا چند هدف سازمانی تعیین کنید،
زمانی که قصد کاهش تنشها را داشته باشید،
وقتی بخواهید مهارتهای مدیران یا افراد را بهبود بدهید،
و در نهایت وقتی که بخواهید همه چیز خوب پیش برود!

ابزارهای کوچینگ برای رشد سازمان ها

در حال حاضر بسیاری از سازمان ها و مراکز، در رابطه با استفاده یا عدم استفاده از متدهای کوچینگ، دچار شک و گمان هستند. زیرا هنوز تاثیر این جلسات و آموزش ها را به طور دقیق نمی دانند و با کاربرد و استفاده از آن آشنایی کامل ندارند به همین منظور، به برخی روش ها و کاربردهای کوچینگ که میتوان با استفاده از آن، به پیشبرد اهداف سازمان کمک کرد می پردازیم.

- بررسی خطاهای مدیریتی
- اصلاح ارتباط میان مدیران و کارمندان
- اصلاح ارتباط میان کارمندان
- روش های پیشرفت کارمندان و تاثیرات جمعی
- افزایش سود مجموعه
- حفاظت از ثروت های سازمانی
- ایجاد و اصلاح شخصیت کارمندی
- آموزشهای و فرهنگ سازی به جای مدیریت
- ایجاد نقش رهبری و به جای نقش کارمندی
- و ...

در ادامه به این میپردازیم که فرآیند رشد در سازمانها چگونه است

اصلاح ارتباط میان مدیران و کارمندان

فشار و حجم کاری بالایی که مدیران به کارکنان مجموعه وارد میکنند، به مرور منجر به خستگی پایدار و در نتیجه افت راندمان کاری افراد میشود. گاهی این فشار و تنگنا تا جایی ادامه پیدا میکند که کارمند برای رهایی از شرایط، محل کار را ترک میکند. مدیران بسیاری با القای فشار، کارمندان مفید و خوب خود را از دست داده اند. کوچینگ سازمانی با اصلاح سطح مدیریت، روش های برخورد و رفتار با کارمندان را تغییر داده تا آنها بتوانند ضمن ایجاد یک بستر فعال و پویا، کارکنانشان را به ادامه و بقا تشویق نمایند.



در چنین شرایط و محیطی، کارمند نه تنها وظیفه خود را به درستی انجام میدهد، بلکه در صورت خطا و اشتباه، در صدر جبران بر می آید.

روش های پیشرفت کارمندان و تاثیرات جمعی



یکی از آموزش های مهم کوچینگ سازمانی برای مدیران، توانایی مدیریت فضای کارمندان است. در شرایطی که اشتباه و سهل انگاری رخ میدهد، مدیر موفق میتواند با ارائه راهکار مناسب به جای اعمال تنبیه، علاوه بر رفع مشکل، به کارمند خود توانایی پیدا کردن راه حل در آینده را بدهد.

اگر سازمان را مانند یک خانواده تصور کنیم، اعضای خانواده با علاقه ی قلبی در جهت پیشرفت و ترقی یکدیگر تلاش میکنند و در این بین راهکار و پیشنهادات مفیدی نیز رد و بدل میشود.

کوچینگ سازمانی این تفکر خانواده را برای کارمندان روشن کرده و از آنها میخواهد پیشنهادات خوب و کاربردی شان را مطرح کنند؛ از سوی دیگر به مدیران آموزش میدهد از این پیشنهادات استقبال کنند و همواره به دنبال بهترین مسیر از جانب مدیر نباشند. گاهی منافع سازمانی در گرو تفکرات کوچک و بزرگی است که از سوی کارمندان مطرح میشود.



حفاظت از ثروت های سازمانی با کوچینگ

ثروت های سازمانی شامل سرمایه های نقدی و انسانی یک مجموعه است. در رابطه با حفاظت از سرمایه های نقدی، کوچینگ سازمانی با ایجاد اصلاحات در ساختار های سرمایه گذاری و معاملاتی میتواند از ضرر و زیان های احتمالی جلوگیری کرده و سیر درآمدی مجموعه را متحول کند.

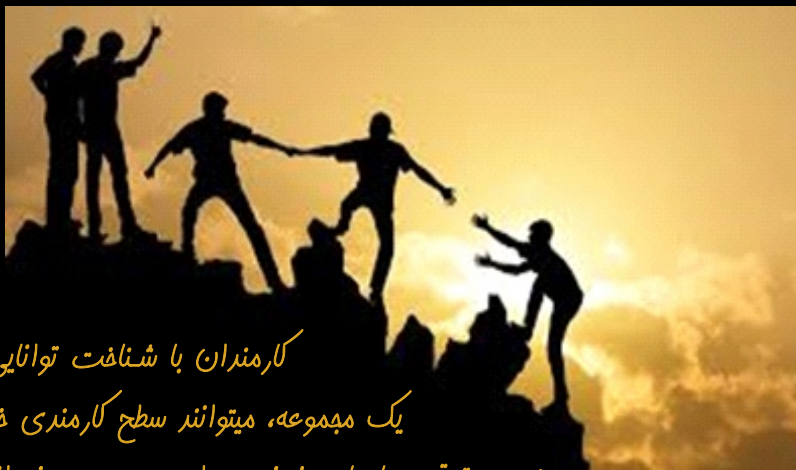


همانطور که پیش تر گفتیم، کارکنان مهمترین سرمایه ها و دارایی های یک مجموعه هستند. آنها میتوانند با رشد و فعالیت مفید خود، سود مالی چشمگیری به ارمغان بیاورند و در حقیقت اثرگذاری مثبت داشته باشند؛ از این رو توجه به این افراد و حمایت آنها از جانب مدیر بسیار حائز اهمیت است.

ایجاد و اصلاح شفافیت کارمندی

تا به اینجا بیشتر در مورد عملکرد مدیران صحبت کردیم؛ اما کارمندان نقش اساسی و مهمی در دوره های کوپینگ سازمانی دارند و سهم نگرانی بیشتری را در یک سازمان به خود اختصاص می دهند.

کارمندان با شناخت توانایی و مهارت های خود، همچنین امان های لازم برای کار در یک مجموعه، میتوانند سطح کارمندی خود را ارتقا داده و با شناخت و رفع اشتباهات خود، در نهایت منجر به ترقی سازمان شوند. در این صورت روند انجام کارها سرعت یافته و تغییرات مثبت مشهود میشوند.



آموزش و فرهنگ سازی به جای مدیریت

طبق بررسی های صورت گرفته، کارمندان از وضعیت کاری که در آن مدیران به صورت مداوم مداخله کرده و در مورد کوچکترین فعالیت ها نظراتشان را تمایل کنند، ناراضی هستند و طبعاً این موضوع روند کاری را با مشکل مواجه میکند.

کوپینگ سازمانی به کارمندان اجازه می دهد ضمن شناخت صمیم مسئولیت خود، آن را به نحو احسن انجام دهند و از سوی دیگر، مدیران با ایجاد بستری وسیع تر و سپردن مسئولیت به افراد مختلف، جدا از کاهش بار کاری خودشان، منجر به ایجاد حس اعتماد و حمایت و بهبود شرایط شوند.



ایجاد نقش رهبر به جای کارمند

اگر مدیران، دید خود را نسبت به کارمندانشان تغییر دهند و آنها را تک تک به شکل رهبری که میتواند از پس مسئولیت ها بر آید تصور کنند، به طرز شگفت آوری باعث پیشرفت سازمان خواهند شد. کوپینگ سازمانی معتقد است اگر هر کارمند یک رهبر باشد، نه تنها مجموعه را به بالاترین حد خود می رساند بلکه شکست آن را نیز به شرت سفت و نا ممکن میکند.



افزایش انگیزه نیروها و بازدهی سازمان

پرسش و پاسفها و راهکارهایی که در جلسات کوپینگ سازمانی ارائه میشود، میتواند خیلی از پالشوای پرسنل را حل کند مشکلاتی که بعضی از آنها به خود سازمان مربوط است و بعضی دیگر در زندگی شخصی افراد ریشه دارد. بنابراین با حل شدن این مشکلات تنشها و تعارضها کاسته، میانگین انگیزه نیروهای سازمان افزایش پیدا کرده و در نهایت بازدهی کل سازمان هم رشد میکند.

افزایش سرعت رشد

با افزایش انگیزه، همراستایی پرسنل با اهداف سازمان و افزایش بازدهی ایجاد شده، شرکت با سرعت بیشتری به سمت اهداف مورد نظرش حرکت میکند.

کاهش هدر رفت منابع مالی

قسمت زیادی از منابع مالی یک سازمان به دلایل جزئی از بین میرود، مثلا نبود دانش کافی در نیروها باعث میشود آنها در جذب مشتری و کوتاهی کرده و بفش زیادی از منابع و همینطور سود را از بین ببرند، همینطور بازدهی پایین افراد، مسیر دیگری برای هدر رفت منابع مالی شرکت است. با برگزاری جلسات کوپینگ سازمانی و از بین رفتن این مسیرهای هدر دهنده منابع، بودجه و در آمد شرکت به شدت افزایش پیدا میکند.

نگهداری از کارکنان فعلی و افزایش تعهد

اگر در یک شرکت فعال باشید، خودتان بهتر میدانید که استخدام یک نیرو، آموزش او، جبران آزمون و خطاها و پقدر برای مجموعه هزینه بر است. یکی از مشکلات بزرگ هر سازمان که مدیران با آن روبرو هستند، همین از دست رفتن نیروهای قبلی و پالش پر کردن جای خالی آنهاست. شرکتها و سازمانهایی که جلسات کوپینگ را در شرکت برگزار کرده و مشکلات را از بین ببرند، تا حد زیادی از شر مشکل خروج منابع انسانی هم راحت میشوند. خود این موضوع به معنی ذخیره کردن مقدار زیادی از منابع مالی شرکت است.

افزایش خلاقیت

اگر اهل مطالعه مقالات خارجی در زمینه رشد کسب و کار باشید، میدانید که در فضای بیزینس خارج از کشور به موضوع خلاقیت اهمیت زیادی داده میشود. در واقع خلاقیت همان چیزی است که باعث میشود شرکت بتواند یک مشکل را با یک دهم منابع مورد نیاز حل کند، همینطور خلاقیت، آن ایده جذابی است که از طرف نیروی شرکت مطرح شده و باعث افزایش چند ده درصدی در آمد مجموعه میشود. با توجه به اینکه جلسات کوچ سازمانی میتواند اغلب عوامل کاهش خلاقیت را تا حد زیادی کنترل کند، میتوان گفت بعد از آن باید منتظر افزایش خلاقیت کارمندان و در نهایت افزایش سود مجموعه بود.

افزایش اعتماد به نفس کارمندان

هر چه اعتماد به نفس اعضای یک مجموعه بیشتر باشد، بازدهی نهایی هم بیشتر میشوند. اصلا اگر هم کمی از دیدگاه سازمانی بیرون بیاییم، افزایش اعتماد به نفس افراد تاثیر به شدت زیادی روی زندگی کاری و غیر کاری آنها در زمان حال و آینده دارد. مطمئنا این خواسته هر مدیر موفق است که پرسنل چه در شرکت خودش چه در موقعیتهای دیگر شغلی، انسان توانمندی باشد.

در راستای رسالت ها و اهداف شرکت گسترش مدیریت و کوچینگ سازمانی با بررسی و عارضه یابی بیش از ۱۰۰۰ کسب و کار کوچک و متوسط در ایران پس از بومی سازی و اجرا پذیری دانش با ارائه محصولات همپون کوچینگ فردی و سازمانی- برگزاری دوره های مدیریت کاربردی- برگزاری دوره های اختصاصی بر پایه کوچینگ امید داریم تا بتوانیم کمی موثر در جهت توسعه کسب و کارها و حرکت پرخ اقتصاد این مرز و بوم برداریم.

شرکت گسترش
مدیریت و کوچینگ
سازمانی



Expansion of organizational
management and coaching

مسیرهای ارتباطی

www.om-oc.ir

سایت شرکت

+9821-910 99 123

شماره تماس

+98935-383 14 74

شماره پیامرسان

Info@om-oc.ir

صندوق الکترونیک

آدرس:

تهران- خیابان ولیعصر- بالاتر از خیابان شهید بهشتی-

کوچه دل افروز- پلاک ۲۸

شرکت گسترش
مدیریت و کوچینگ
سازمانی



Expansion of organizational
management and coaching