



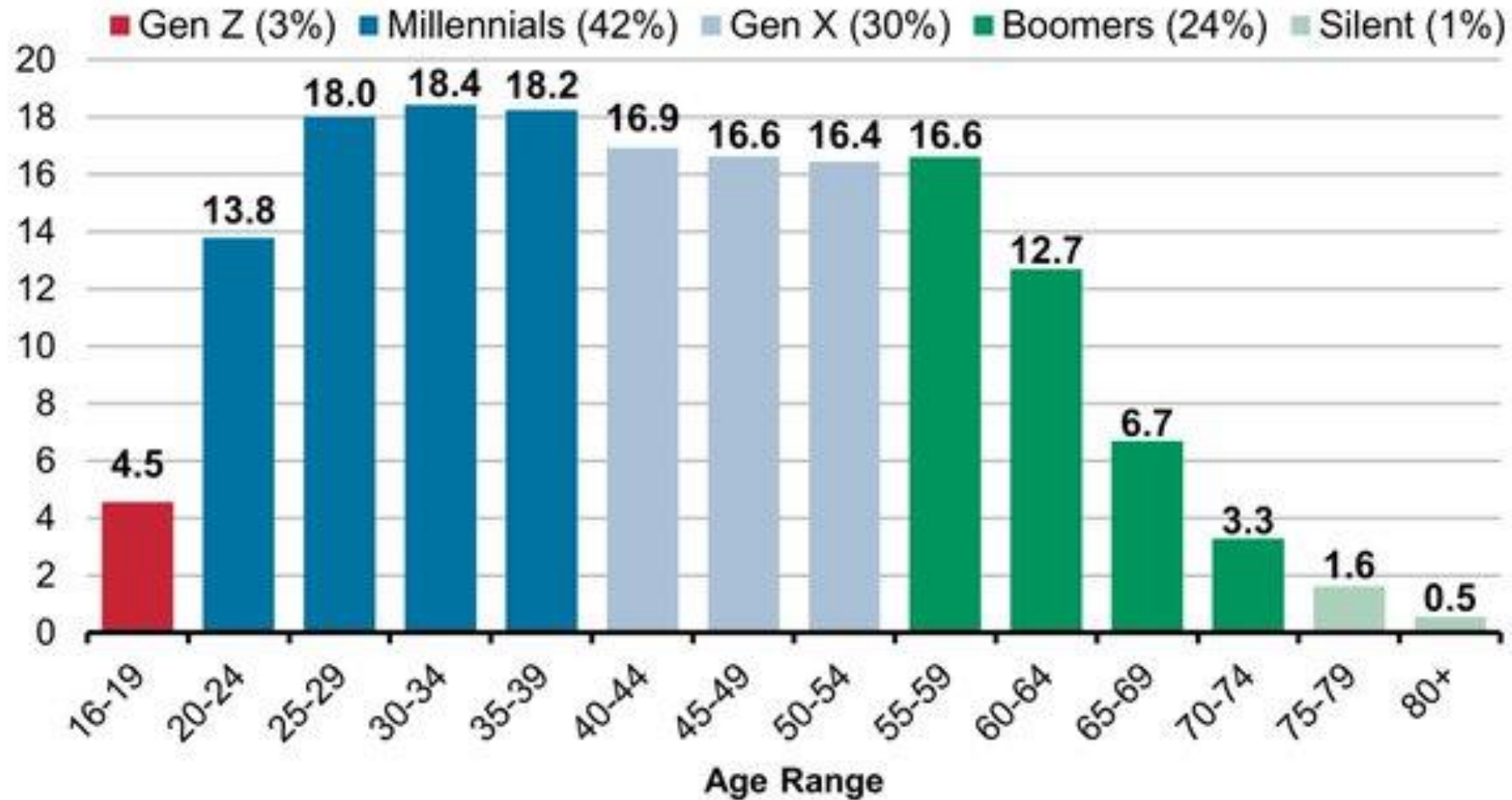
کوچینگ برای مدیران و مدیران در نقش کوچ مهر 1400

Generations at the workplace

- Silents 1303-1323 (77-97)
- Baby boomers 1324-1342 (58-76)
- Generation X 1343-1358 (42-57)
- Generation Y “Millennials” 1359-1378 (22-42)
- Generation Z 1379-present (<22)

The Workforce in 2020

Projected size of U.S. labor force (in millions) by age, for the year 2020



Source: Department of Labor | WSJ.com

Millennials (1359-1378)

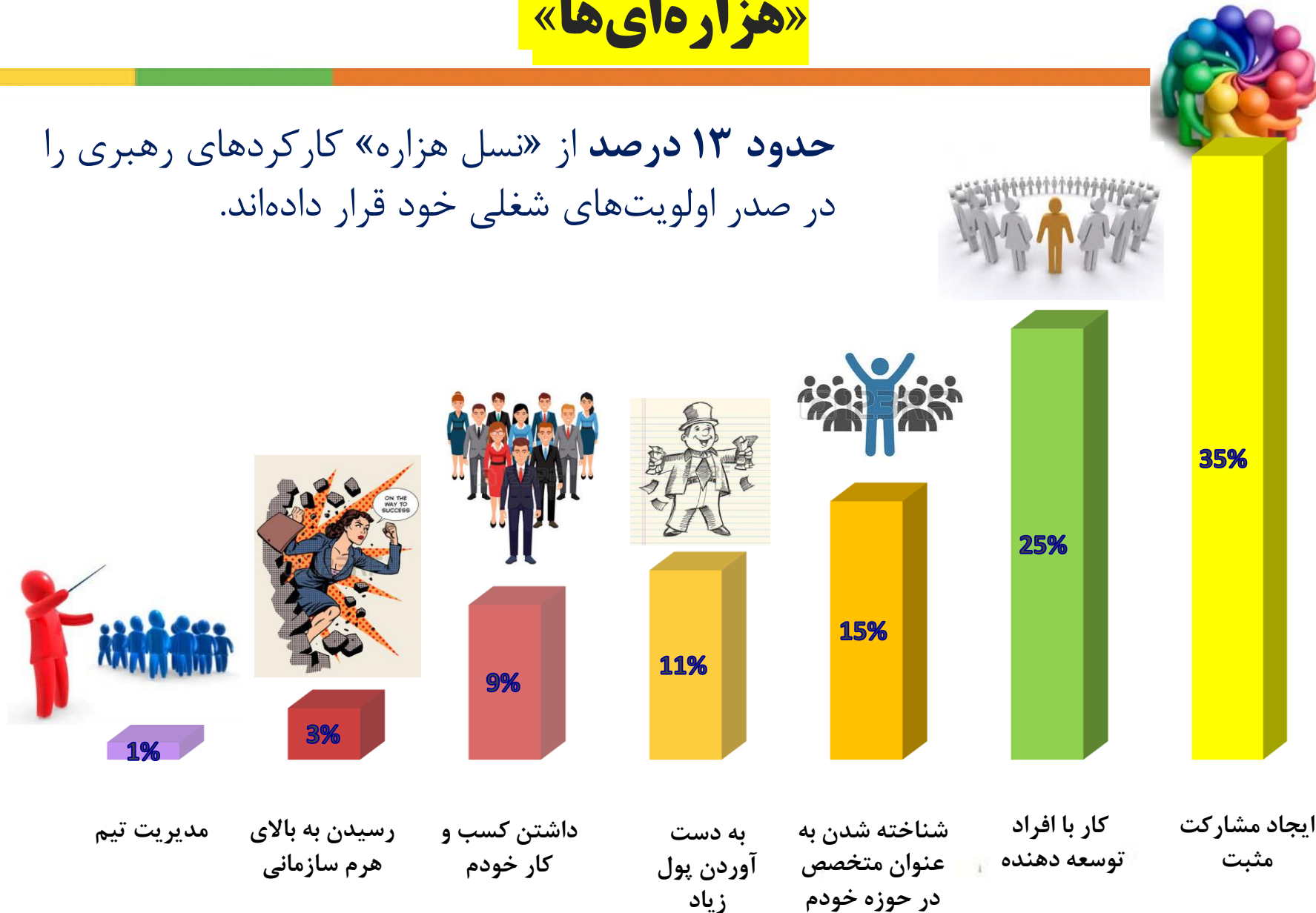
- Most educated generation
- Team oriented
- Tech savvy
- Achievement orientation





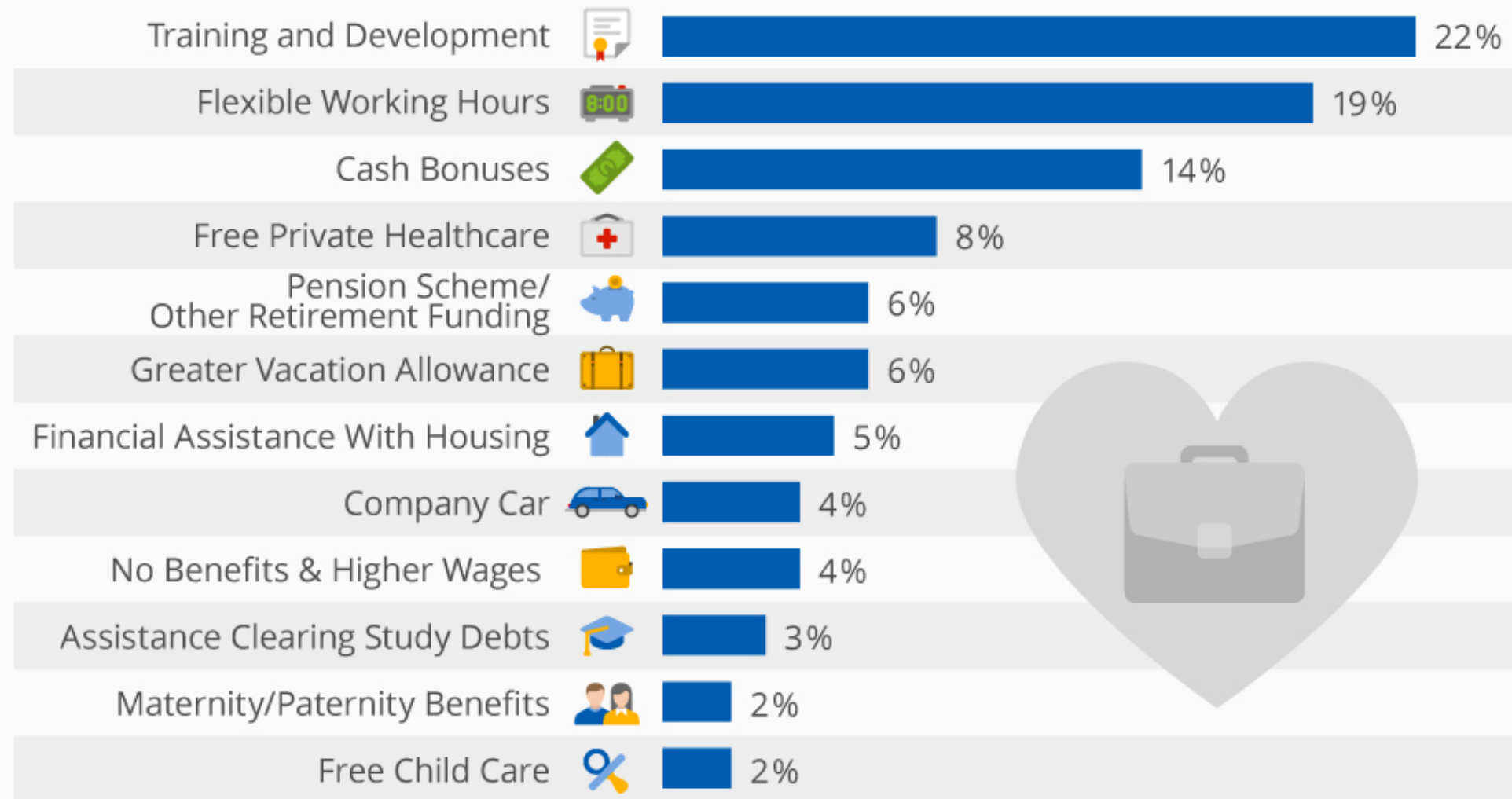
«هزاره‌ای‌ها»

حدود ۱۳ درصد از «نسل هزاره» کارکردهای رهبری را در صدر اولویت‌های شغلی خود قرار داده‌اند.



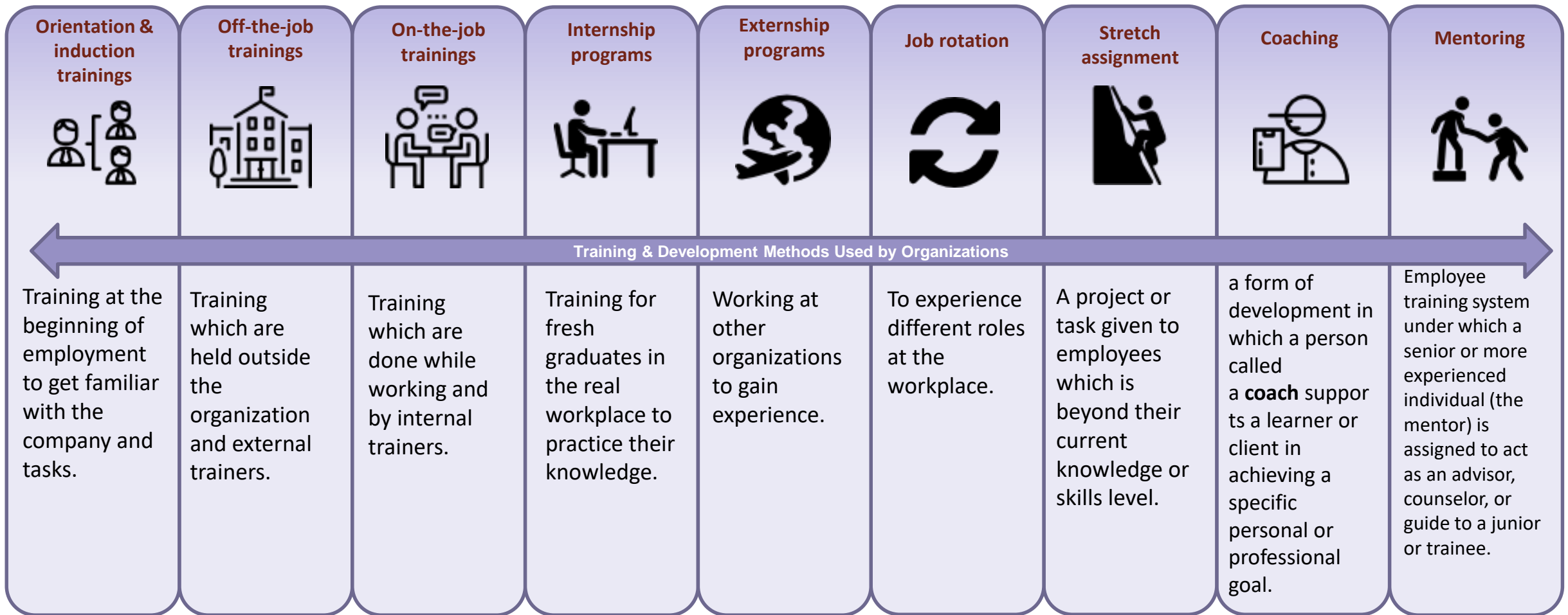
Which Working Benefits Do Millennials Value Most?

% of global millennials ranking each of the following benefits first



Training	Development
Short term	Long term
Present	Future
Role	Person
Job oriented	Career oriented
Organization is responsible	Individuals are responsible
More than one individual participates	Programs are personalized
Targeted in most cases for non-managerial personnel	Targeted in most cases for managerial personnel
Improve the work performance of the employees in current jobs	Prepare employees for future challenges and assignments
<ul style="list-style-type: none"> •Performance appraisals •Passing tests 	<ul style="list-style-type: none"> •Availability of qualified people when needed •Possibility of promotion from within

Training & development methods



تاریخچه کوچینگ



سال 1610
واژه کوچه



سال‌های 1880 تا 1950
کوچ و مشاور به یک معنی

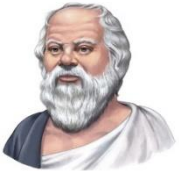


سال 1974
کتاب بازی درون



سال‌های 2000 تا به امروز
شاخه و گرایش‌های مختلف

2000 سال پیش
سقراط



سال 1830
کوچ به جای معلم خصوص



دهه 1970
وارد ادبیات مدیریتی



سال 1995
فدراسیون بین‌المللی کوچینگ





Sir John Whitmore

کوچینگ در حال باز کردن
پتانسیل یک شخص برای به
حداکثر رساندن عملکرد شخصی
اش است. این به آنها کمک می کند
تا به جای آموزش یاد بگیرند.



مشارکت بین کوچ و مراجع، در
روندی قابل تأمل و خلاقانه، برای
الهام در جهت به حداکثر رساندن
توانایی های شخصی و حرفه ای
است.

کوچینگ؟

- همراهی شخص در توسعه و رشد او
- مراجع بهترین متخصص در زندگی و کار خود است
- کوچ متخصص فرایند کوچینگ است

مشاوره

ارائه محتوا

دانش
تخصصی

آموزش

اشتراک
اطلاعات و
دانش

تدریس مهارت
های فنی و
نرم

منتورینگ

تجربه و تخصص
در حوزه های
مختلف منتی

اشتراک
تجربه و
مشاوره

افزایش بهره وری



70%

بهبود عملکرد کار

61%

بهبود مدیریت کسب و کار

57%

بهبود زمان مدیریت

51%

بهبود کار تیم

ایجاد یک تیم با افراد خوشحال و مثبت



87%

بهبود تعادل کار / زندگی

72%

بهبود مهارت های ارتباطی

73%

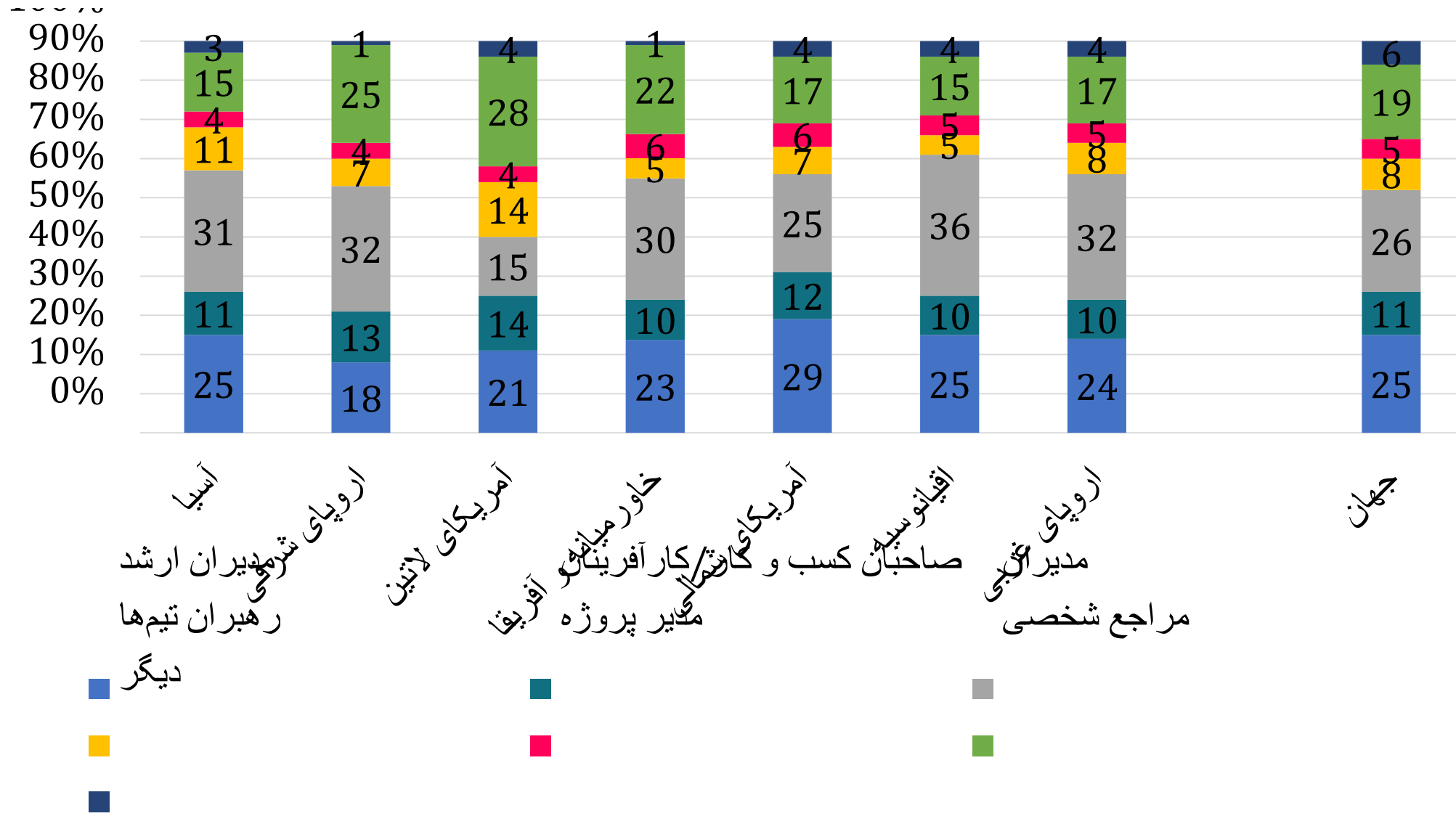
بهبود روابط

80%

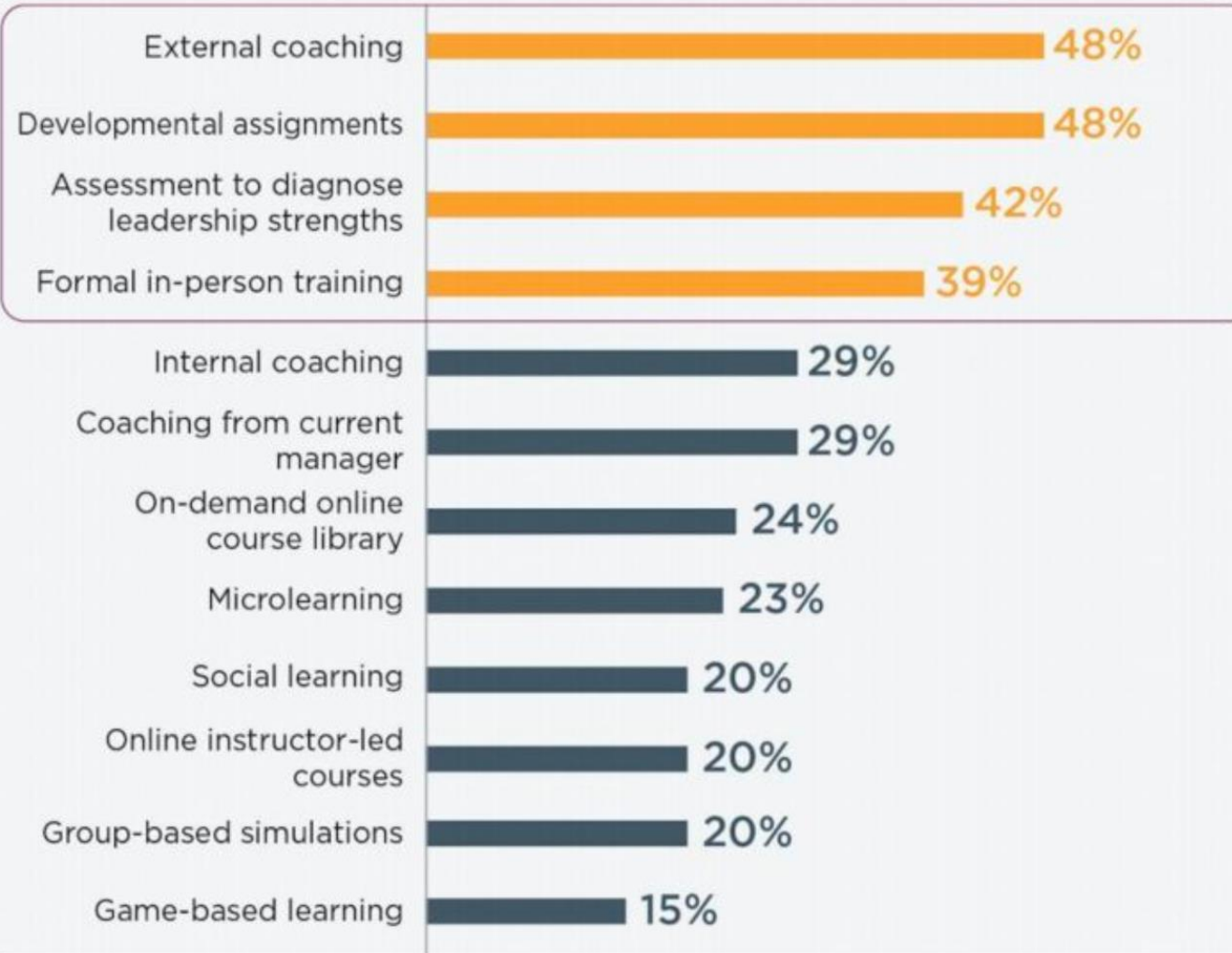
افزایش اعتماد به نفس

Source: ICF Global Coaching Client Study was commissioned by the ICF but conducted independently by PricewaterhouseCoopers.

چه کسانی کوچینگ دریافت کرده‌اند؟ (مطالعه ICF در سال 2020)



Learning Modalities Leaders Want Most



Percentage of Leaders Who Would Like More...

مدیر در نقش کوچ



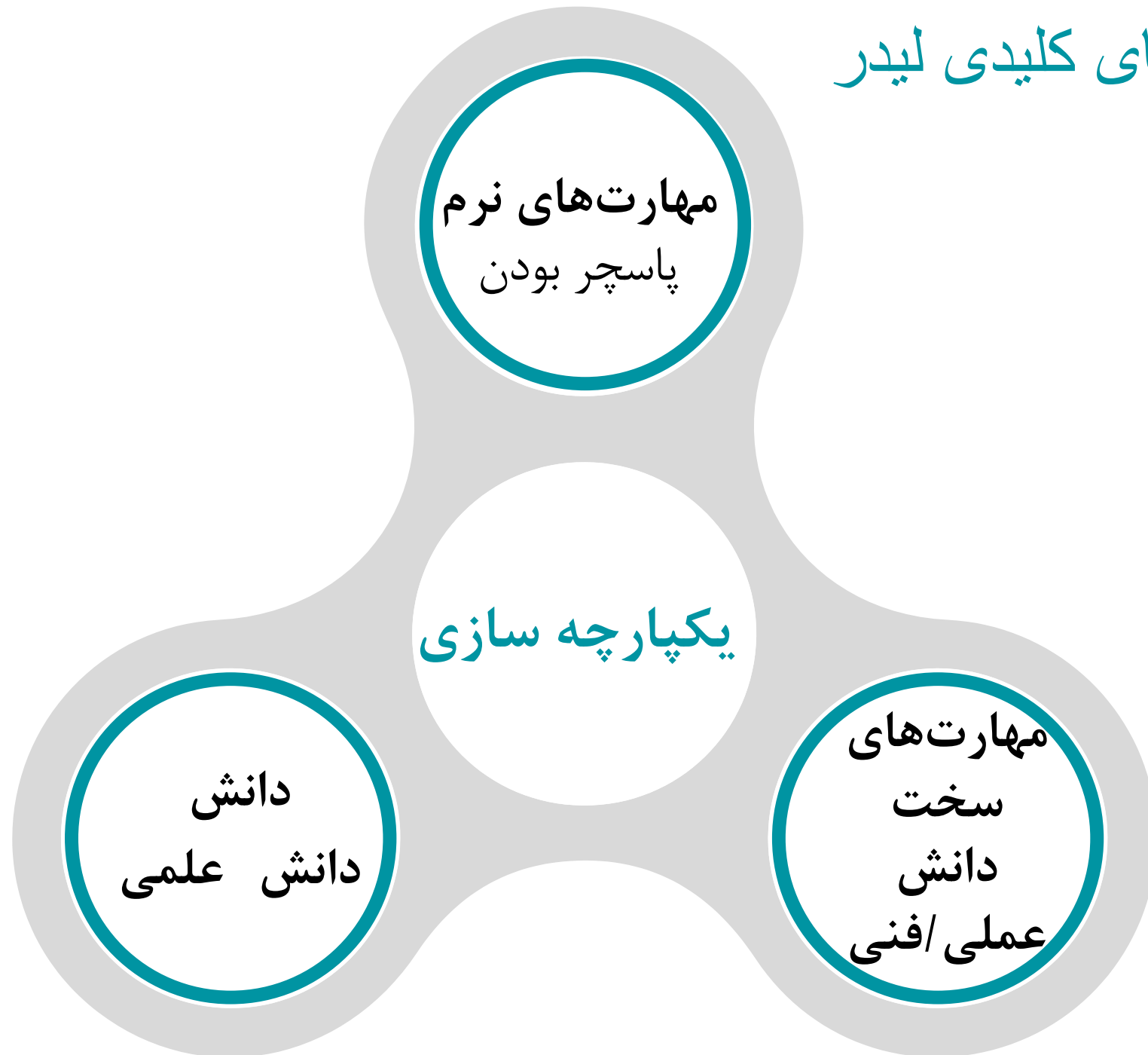
“
Management is doing things right,
leadership is doing the right things.

مدیریت یعنی کارها را به درستی انجام دادن؛

لیدرشپ یعنی کارهای درست را انجام دادن.

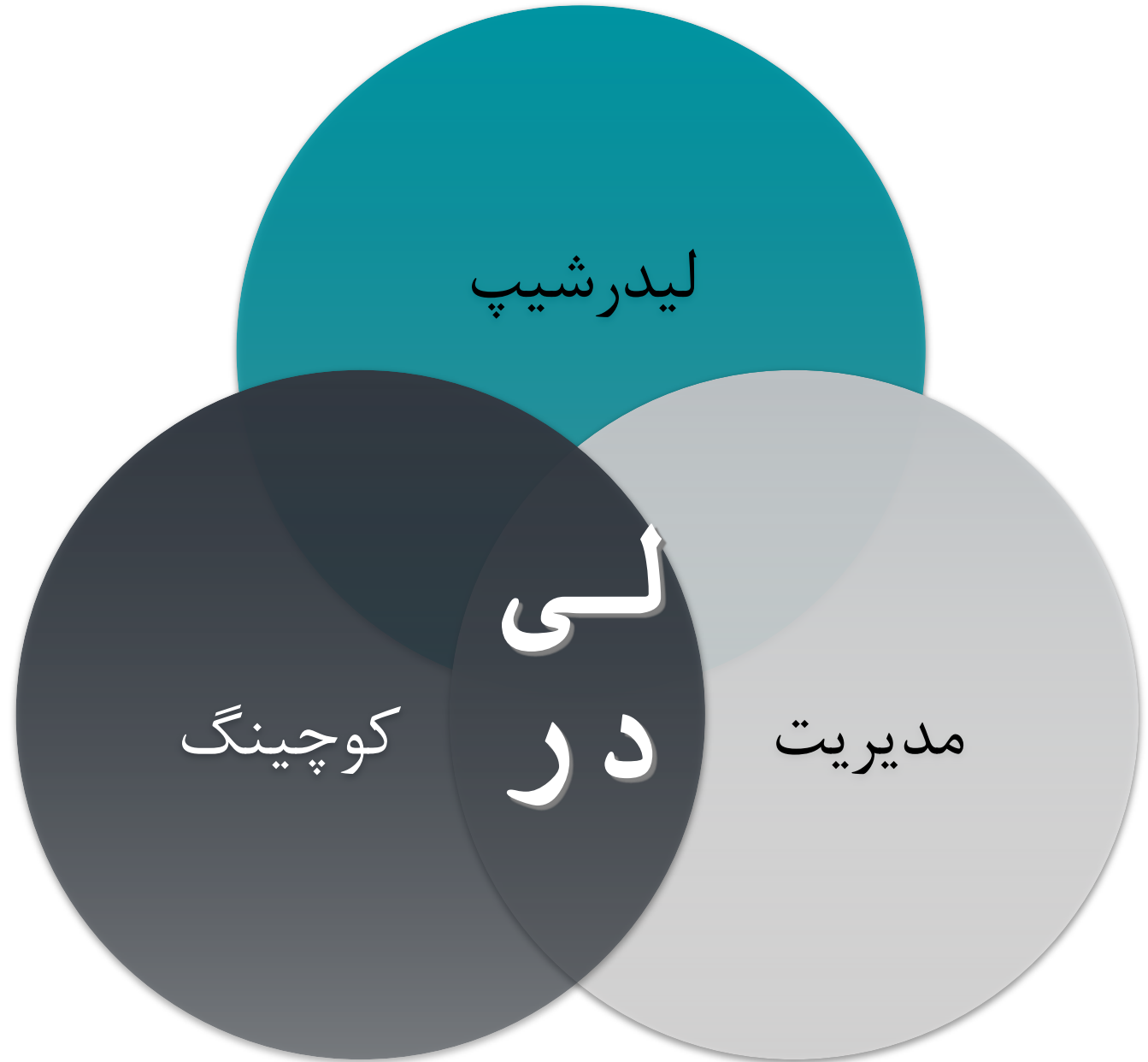
پیتر دراگر

شایستگی‌های کلیدی لیدر



پاسچر لیدر

- مهارت‌های مدیریتی
- مهارت‌های لیدرشیپ
- بعضی از شایستگی‌های خاص کوچینگ



چینگ در مدیریت

یک فرآیند آگاهانه با استفاده از **گفتگویی متمرکز** برای ایجاد فضایی که منجر به **عملکرد و توسعه سریع** شود ... مدیران باید:

- **برخی از عادات های طبیعی خودشان را ترک کنند**
(گفتن اینکه چه کاری باید انجام داد، حل کردن مشکلات)

- **یک ذهنیت کوچینگ اتخاذ کنند**

(سؤال کردن که چه کاری باید انجام شود، طوفان فکری، بررسی حال شخصی که خوب نیست و همراهی برای حل مشکلات)



Most people do not listen with the
intent to understand;
they listen with the intent to reply.

اغلب مردم با هدف درک کردن گوش نمی دهند؛ آنها با
هدف پاسخ دادن گوش می دهند.

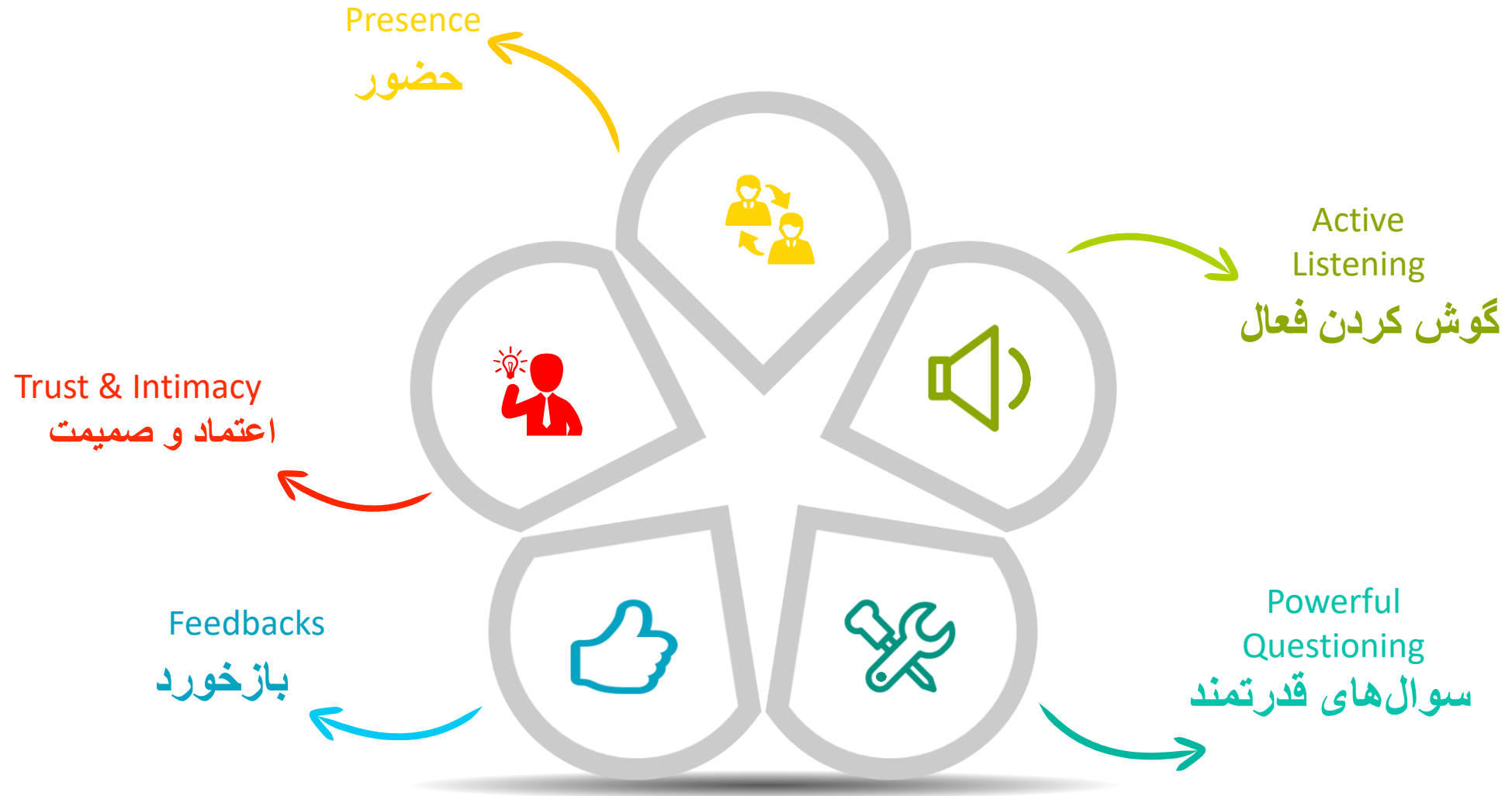
استیون کاوی



Judge a man by his questions rather than
his answers.

یک فرد را با سوال هایش قضاوت کنید نه با پاسخ هایش.

ولتر



ایجاد ارتباط موثر

دست‌آورد کوچینگ برای

- افزایش ظرفیت‌های سازمانی و توانمندسازی
- توسعه و بهبود عملکرد کاری
- پویایی محیط کاری
- ارتقا شایستگی‌های رهبری
- مدیریت تضاد و تعارض
- افزایش مسئولیت‌پذیری
- توسعه مهارت‌های ارتباطی

حل مشکلات مدیران



3P

Power

پیشرفت و رشد، با اعتماد و دید مثبت نسبت به خود و دیگران.

توانایی

تعریف قواعدی را به عنوان قوانین عملیاتی (چارچوب مانند کمک متقابل، کارگروهی، اهداف، مهلت های تعیین شده، روش ها، محدودیت های مداخله و غیره)

محافظت

Protection

مجوز

دادن "مجوز" به خود یا دیگران یعنی آزادی عمل با حواشی وسیع تری از اقدامات

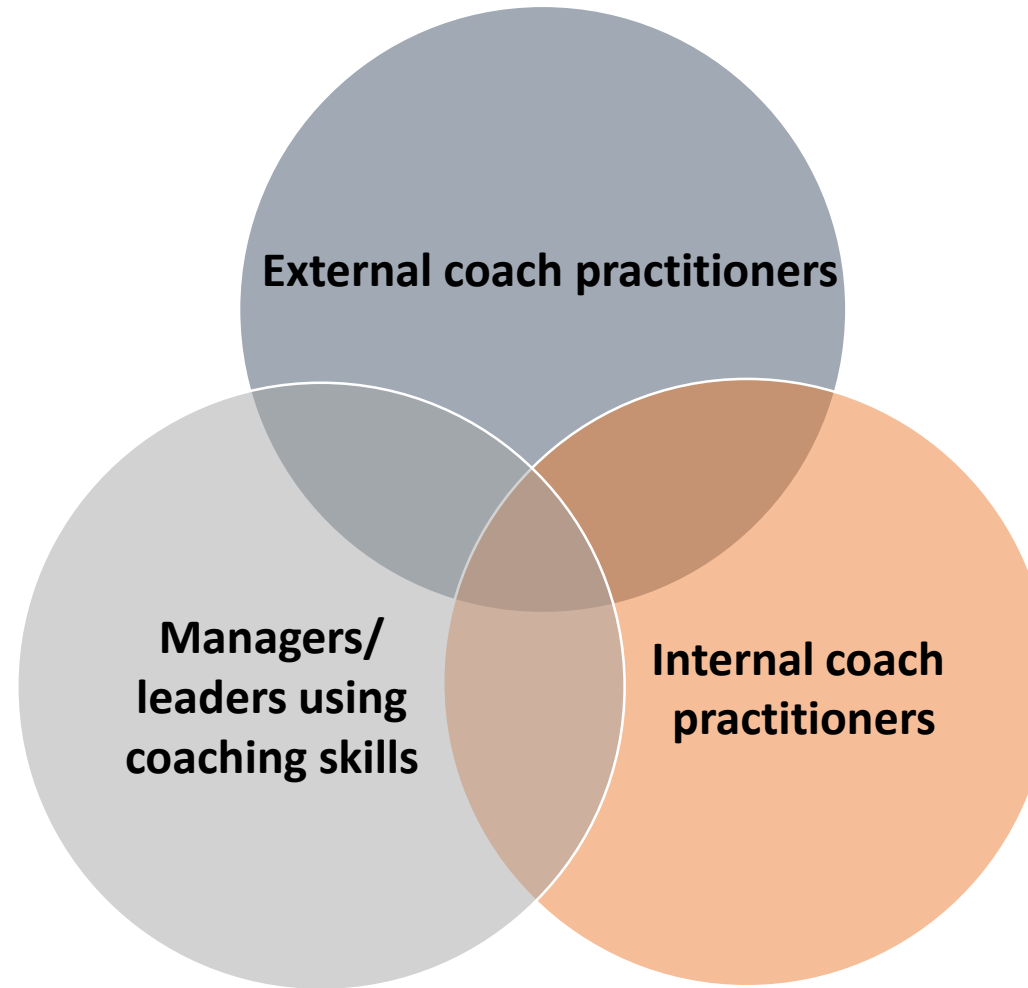
Permission



کوچینگ ساختار سازمانی (مدیریت تغییر)

- کوچینگ ساختار سازمانی
- کوچینگ تیمی
- کوچینگ فردی

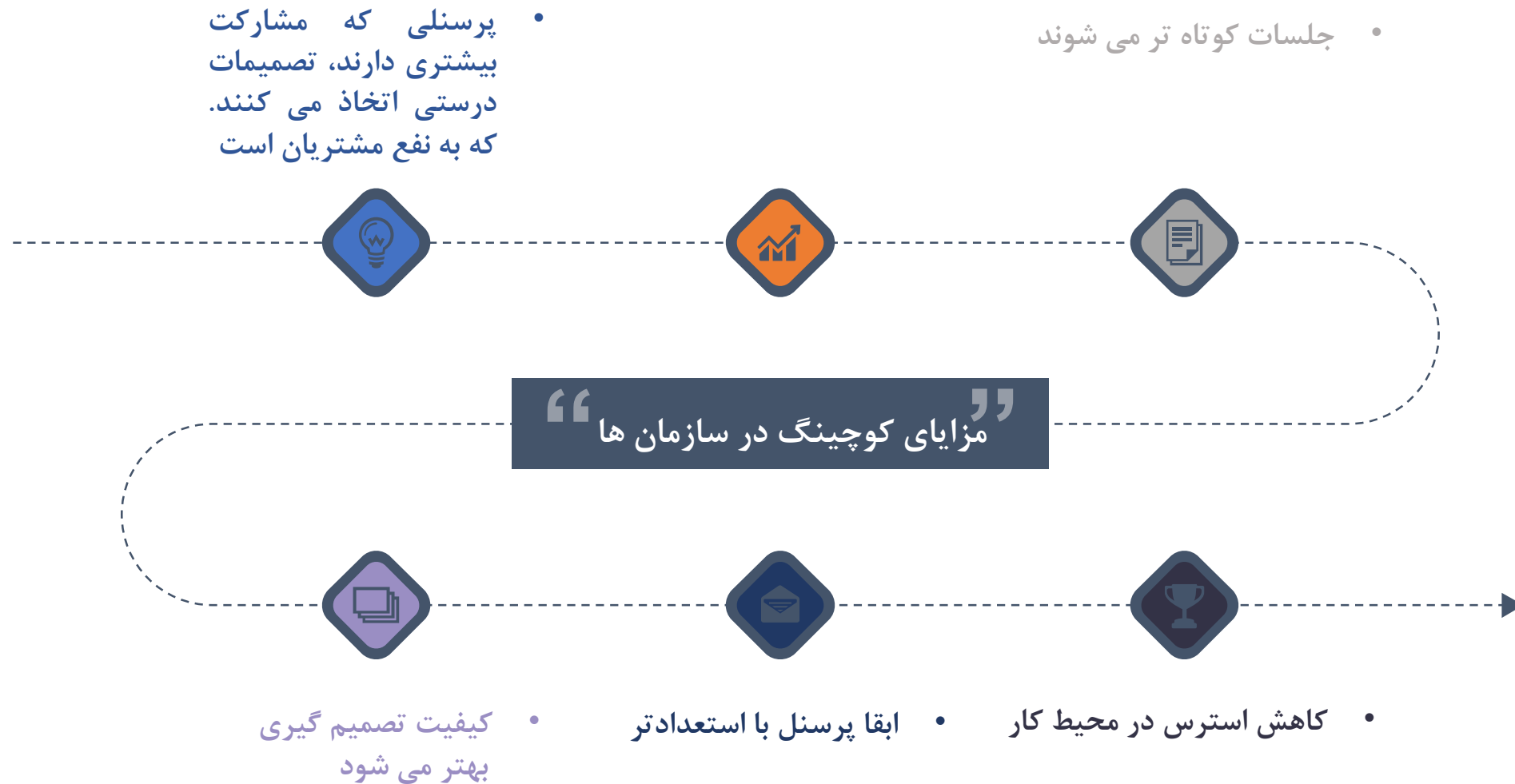
در کل ۳۷٪ سازمان ها هر سه روش را استفاده میکنند و این در ۷۶٪ از سازمان هایی که فرهنگ کوچینگ قوی دارند استفاده می شود.



- افراد **مسئولیت کارهای** خود را به عهده می گیرند، «من آن کار را انجام دادم».
- افراد در قبال اشتباه تنبیه نمی شوند، مخصوصا اگر «**اشتباهات**» ناشی از نوآوری باشد.
- افراد نظر خود را اعلام می کنند، حتی اگر **انتقاد به مقامات** باشد.
- پرسنل به دنبال **مسئولیت پذیری** هستند، آن ها می خواهند وظایفی را به عهده بگیرند که باعث رشدشان می شود.
- کوچینگ **سبک رهبری** پیش فرض در کل سازمان است.
- **تصمیم گیری ها در پایین ترین سطح** ممکن انجام می شوند، حتی جوان ترین پرسنل و مشتریان.
- پرسنل انتظار دارند از مافوق های خود کوچینگ توسعه ای دریافت کنند و دریافت هم می کنند.
- پرسنل در مواجهه با مشتریان و تامین کنندگان از رویکرد کوچینگ استفاده می کنند.
- HR و سیستم های **مدیریت عملکرد** بر پایه کوچینگ قرار دارد.
- در سازمان **وفاداری** وجود دارد، پرسنل حتی در صورتی که در میان جمع به سازمان حمله شود، از آن دفاع می کنند.

ویژگی های سازمان هایی که فرهنگ کوچینگ قوی

- ✓ مدیران و کارمندان ارزش کوچینگ را لمس کردند.
- ✓ مدیران ارشد و میانه برای کوچ کردن همکاران وقت می گذارند.
- ✓ مدیران ارشد و میانه دوره های آموزشی تایید شده پشت سر گذاشتند.
- ✓ کوچینگ در بودجه هر سال بطور مشخص دیده شده است.
- ✓ کوچینگ جز برنامه استراتژیک سازمان می باشد.
- ✓ تمام کارمندان امکان کار کردن با کوچ را دارند.
- ✓ سه روش ایجاد فرهنگ کوچینگ وجود دارد!



- توسعه توانایی های مهم بالقوه پرسنل
- مدیریت عملکرد
- توسعه کار تیمی
- طرح ریزی برای موفقیت
- موقعیت شغلی جدید یا تغییر به سمت نقشی جدید
- توسعه یا تغییر مسیر شغلی
- توسعه رهبری
- آغازگری تغییر مثبت
- تغییر فرهنگ
- بازنشستگی
- کمک به خروج موفق از سازمان یا هماهنگ شدن با سیستم تعدیل نیرو

- کوچ حرفه ای با مدرک PCC از فدراسیون بین‌المللی کوچینگ ICF
- مدرس مهارت‌های کوچینگ حرفه ای و سازمانی
- ۲۱ سال سابقه کاری در زمینه های منابع انسانی، مدیریت پروژه و بازاریابی با ۱۵ سال سابقه مدیریت منابع انسانی در صنایع دارویی، غذایی و مخابراتی
- دبیر هیات مدیره چپتر ICF ایران (می ۲۰۱۸ تا فوریه ۲۰۲۱)
- رئیس انجمن کوچینگ ایران (۱۳۹۸ تا کنون)
- رئیس انجمن مدیران و متخصصین صنعت داروی کشور (۱۳۸۵ تا کنون)



حسن فرضی

کوچ مدیران اجرایی



 coachingwaysiran  coachingwaysiran  09021717495

 www.coachingwaysiran.ir