

защото в тяхната фирма няма проблеми. Само, ако случайно някой от по-големите шефове поиска справка, тогава тя може да бъде намерена в цялата купчина от хартии. В друга фирма шефът на отдел качество сподели, че одитът е кошмар, защото за много кратко време трябва да се попълнят всички формуляри.

Извинете, кого лъжем с този начин на работа?

Нашите служители не виждат смисъл от формулярите, мениджърите по качество са претоварени преди одити, а фирмата не върви напред. Това е така, защото голяма част от формулярите са безмислени, а и никои не си прави труда да анализира и да предлага подобрения.

Ето защо апелирам да прилагате само процедури, които:

- Са написани само и единствено за вас

- Изправят процесите при вас
- Формулярите са малко на брой, но със специфични показатели само за вас
- Мениджърите анализират данните от формулярите, търсят решения и предлагат подобрения
- Служителите виждат в процедурата коловоза, който да следват и да са спокойни

Чак когато напишете и приложите на практика този тип процедури, тогава ще можете да контролирате процесите. Едва тогава ще имате постоянно продуктивна работна среда, растеж на фирмата и увеличени доходи. Не се скъпете за ясни процедури, защото те са основата, развързват ви ръцете и умовете, дават възможност да затържите постигнатото и да продължите смело напред. Дават ви възможност да оцените кой работи за вас със сърце и гуша и кой злоупотребява.

Коучингът – много добър помощник за мениджърите от малкия и средния бизнес

Г-н Виктор Врански е управител на консултантска фирма Вижън Т ЕООД.

Вижън Т ЕООД е специализирана в провеждане на тренинги, коучинг и консултиране в областта на мениджмънта и продажбите.

Г-н Врански е заемал ръководни позиции във водещи международни компании в продължение на 17 години. Притежава дългогодишен експертен опит в консултирането и провеждането на тренинги в областта на продажбите за бизнес организации от различни браншове.



Коучингът е най-съвременният и ефективен метод за развитие професионалните качества на мениджърите. При него водещият коучинга (коуч) работи индивидуално с мениджъра, като му помага сам да открива решенията, които са му необходими.

Важна характеристика на коучинга е, че при него няма ограничения в областите, с които може да

се работи. Например един мениджър може да го използва за развитие на лидерските си качества, друг за повишаване мотивацията на хората в екипа си, трети за по-добро управление на времето си, четвърти за стартиране на нова дейност на фирмата и т.н. Този метод на практика може да помага успешно на мениджърите за всяко нещо, което им е необходимо.

Коучингът протича под формата на работни сесии, които най-често са с продължителност от един астрономически час. Във всяка сесия мениджърът определя по какъв въпрос би искал да се работи. Това осигурява коучингпроцесът да бъде фокусиран постоянно върху най-приоритетните неща за мениджъра.

Както вече казахме, коучингът помага на мениджъра сам да открива решенията, които са му необходими. Това означава, че коучът не предоставя съвети, инструкции или насоки за действие. Той стимулира мениджъра чрез силни въпроси и други коучинг инструменти сам да достигне до необходимото му решение и да го осъществи. Този процес е изключително ценен за мениджъра, защото това е неговото решение, в което той вярва и е силно мотивиран да го реализира.

В края на всяка сесия мениджърът се ангажира с конкретни практически действия, които той ще извърши до следващата сесия. Всяка следваща сесия включва обсъждане резултатите от тези действия. По този начин коучингът, освен че помага за намиране на необходимите решения, държи мениджъра отговорен за практическото им реализиране. Последното може би е най-ценното нещо на коучинга, защото той активизира мениджъра да извършва конкретни действия, за да осъществява нещата на практика.

Често в процеса на работа по решаването на един проблем, може да се идентифицира друг, който е с по-висок приоритет за решаване. В подобни ситуации, коучингът гъвкаво се пренасочва към намиране решение на новия проблем. Това осигурява постоянен фокус на работа върху приоритетните неща за мениджъра.

Когато един мениджър реши да ползва коучинг е важно да избере професионален коуч, който е завършил специализирано обучение и е сертифициран. Това гарантира, че сесиите ще протичат, съгласно добрите практики в коучинга и ще работят за целенасочено постигане на желаните резултати.

Някои мениджъри може да изпитват резерви, дали коучинга действително ще им бъде от полза. Тук с пълна сила важи поговорката „Няма как да разбереш, какъв е вкуса на меда, докато сам не го опиташ.“ В подобни случаи е препоръчително да се проведат 2 – 3 сесии с професионален коуч, които ще осигурят необходимата база за вземане на решение.

Коучингът може да бъде безценен помощник на мениджърите на малки и средни фирми за справяне с различни предизвикателства в бизнеса и избягване на скъпоструващи грешки. Когато един мениджър е изправен пред ситуации, в които няма яснота как да постъпи или желае да подобри своите ръководни компетенции, той може да се възползва от коучинга. Проучванията показват, че мениджърите, които използват коучинг повишават значително нивото на своята ефективност и успеваемост в бизнеса.

Най-разпространената практика е сесиите да се провеждат веднъж седмично. Те могат да протичат, както под формата на присъствена среща между коуча и мениджъра, така и он-лайн – по Skype или друга подобна система за разговори по интернет. Тенденцията е все повече сесии да се провеждат он-лайн, тъй като това спестява време и позволява провеждането им дори, когато мениджърът е в командировка.

Продължителността на коучинга, която се залага в началото, е за период от три месеца. В зависимост от ситуацията при всеки мениджър, този срок може да е достатъчен за постигане на целевите резултати, а може да се прецени, че е необходимо да се работи по-дълго време.

Една коучинг сесия протича на **три етапа**.

На първо място се договаря, по какъв проблем иска да работи мениджъра.

След това се преминава към втория етап, по време на който се работи за намиране решение на проблема и планиране на действията за практическото му осъществяване.

В последната, трета фаза, се обсъжда, в каква степен мениджърът се е придвижил напред в решаването на проблема и полезните неща, които е получил от сесията.

