



HR-Branding

- ▶ Создание эффективных внутрикорпоративных коммуникаций, формирование благоприятного имиджа на рынке труда



On-Line Assessment

- ▶ Инновационные инструменты оценки.



E-Learning

- ▶ Авторские интерактивные учебные курсы



Coaching

- ▶ Коучи, сертифицированные по уникальным международным программам



Follow-Up

- ▶ Система контрольных тестов и индикаторов изменений рабочего поведения



Компания «Астра-Плюс» была создана и приступила к работе в августе 2007 г.

★ Основное направление деятельности - создание эффективных внутрикорпоративных коммуникаций, формирование благоприятного имиджа на рынке труда, консультирование в сфере человеческих ресурсов, внедрение программ оценки, обучения и развития персонала

★ Конкурентными преимуществами компании являются высокий профессионализм сотрудников, изучение и использование современных информационных технологий и передового опыта, поиск нестандартных решений, учет индивидуальных требований и пожеланий клиентов.

★ Научный подход к решению профессиональных задач позволил нашей компании за короткое время создать уникальный инструментарий поиска, концептуального оформления и реализации многоплановых стратегий внутренних коммуникаций на предприятиях различных направлений и масштабов деятельности.

Компания **Астра-Плюс** – это оптимальные решения задач в области оценки, обучения и развития Ваших менеджеров

В частности, мы предлагаем:

★Проведение высокотехнологичных программ оценки и развития ключевых бизнес-навыков и компетенций менеджеров, на основании передового российского и западного опыта

★Комплексные решения задач в области assessment&coaching&e-learning:

1. Сочетание инструментов традиционного assessment-center и on-line оценки компетенций
2. Использование очных тренингов и дистанционных форм обучения и развития
3. Применение тестов итогового контроля и форм оценки реального рабочего поведения

★Отраслевая адаптация – доработка программ оценки и развития с учетом особенностей различных сфер бизнеса

★Персональная и Целевая адаптация – создание новых программ оценки и обучения для решения конкретных проектных задач



ООО «Джонсон & Джонсон» - крупнейший в мире производитель товаров для здоровья человека, лекарственных средств и медицинского оборудования



"Янссен-Силаг" - ведущая международная фармацевтическая компания, входит в состав всемирно известной международной корпорации "Джонсон и Джонсон". "Янссен-Силаг" является одним из мировых лидеров по разработке новых лекарств в различных сферах медицины

PRUDENTAS

Contract Research Organization

ООО «Прudentас» является одним из лидеров среди российских контрактных организаций, проводящих ранние стадии клинических исследований на территории России и Украины.

IHCC
*International Healthcare
Consulting AG*

ИНСС — швейцарская компания, представляющая интересы корпорации Johnson&Johnson в странах Восточной Европы, а также СНГ, в частности, в Украине, Беларуси, Молдове и Казахстане.



ООО «Диалог Менеджмент Консалтинг» относится к числу ведущих консалтинговых компаний, специализирующихся на решении практических задач бизнеса, которые сегодня стоят перед руководителями компаний и кадровых служб.

Вызовы бизнеса:

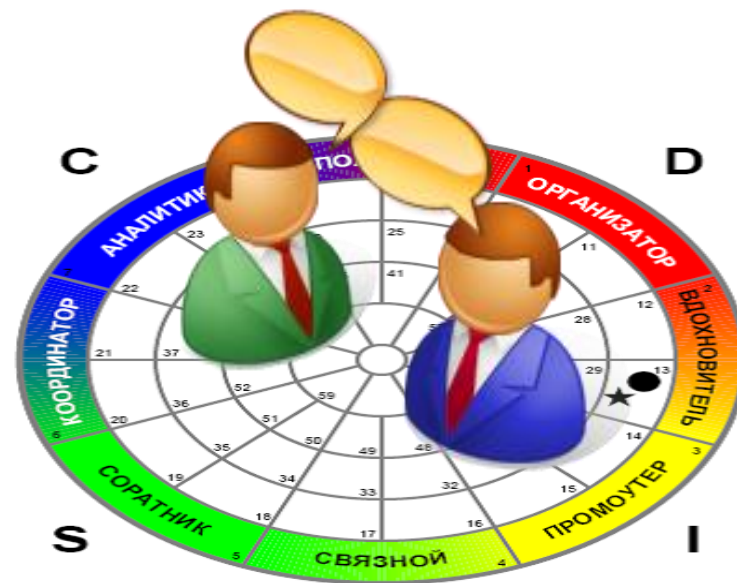
- ★Приходилось ли Вам сталкиваться с тем, что при переводе блестящего, квалифицированного специалиста на руководящую должность, Вы ставите под удар целое направление бизнеса?
- ★Случалось ли так, что при решении межфункциональных задач менеджеры разных подразделений не могут договориться об оптимальном взаимодействии и проблема выносится на более высокий уровень организации?
- ★Замечали ли Вы, что Ваши линейные менеджеры совершают ошибки в делегировании и, при распределении задач, не учитывают уровень квалификации, мотивации и личностные особенности подчиненных ?
- ★А возможно, у кого-то из Ваших сотрудников, которые всегда качественно и в срок выполняли все порученные задачи, вдруг без понятных причин пропала мотивация к работе?
- ★И наконец, сколько Вы потеряли ключевых для Вашего бизнеса клиентов, из-за того, что менеджеры выбрали неэффективную стратегию общения с ними?

Решение:

Если подобные вызовы бизнеса Вам знакомы, то Вы наверняка задумывались о возможности внедрения **коучинга** в Вашей организации

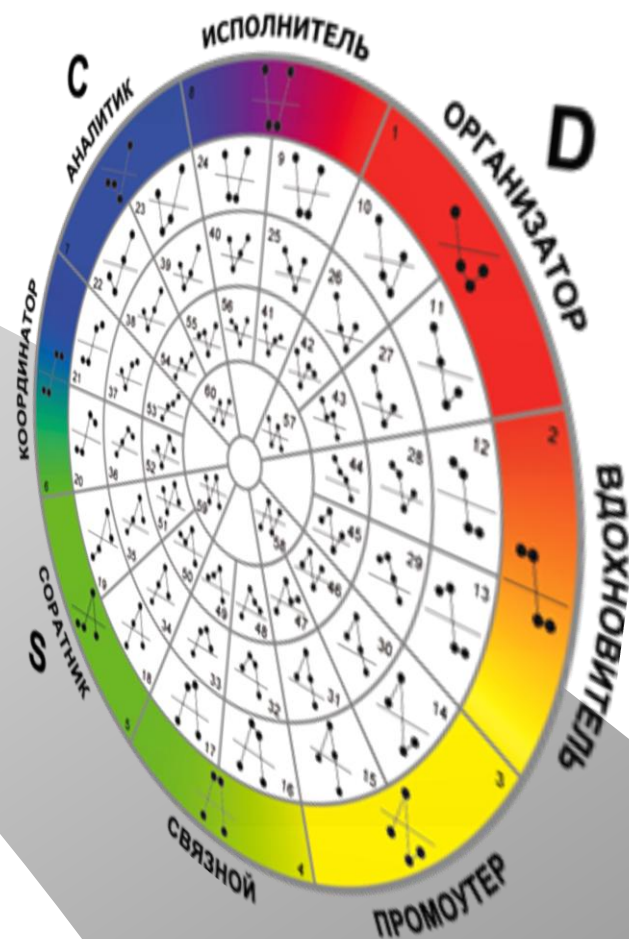
★**Коучинг в компании** - это интерактивный процесс, целью и результатом которого , является качественное **повышение эффективности** работы менеджеров и **развитие желаемых способностей** сотрудников

“Business Harvard Review”



Предложение:

★ Компания **Астра-Плюс**, обобщив многолетний опыт ведущих Российских и Зарубежных компаний, предлагает уникальную для Российского рынка программу **Системного коучинга управленческой компетентности нового поколения**.



Особенность нашего решения состоит в оптимальном сочетании:

- ★ Профессиональной **оценки компетенций** и личностных качеств менеджеров
- ★ Индивидуальных сессий коучинга, направленных на **развитие компетенций**
- ★ Целевого использования в процессе коучинга авторских **интерактивных учебных курсов**:
 - Универсальный язык DISC
 - Лидерство
 - Курс коучинга для менеджеров
 - Мастер деловой коммуникации
 - Профессиональные навыки продаж
- ★ Контроля результатов обучения

Деловой стиль сотрудника

Отношение к обратной связи

Коммуникация и взаимодействие с коллегами

Характер выполнения заданий

Принятие решений

Мотивация

D Доминирование

DISC на практике: Сотрудники

Опишите ситуацию

Отразите все факты

Что Вы думаете об этой ситуации?

Что для Вас очевидно в данной ситуации?

Что остается неясным?

В Вашем последнем отчете ожидания не оправдались и не соответствуют более ранним прогнозам

Далее

Выполнение. Устраните барьеры

Успешный коучинг

Вопрос 4

Правильно сформулированная обратная связь должна включать в себя:

- описание действий сотрудника
- эффект от этих действий
- желаемый результат

В предлагаемых ниже примерах целей определите каких компонентов не хватает в каждой формулировке.

Мы можем потерять ключевого клиента в регионе

<input type="checkbox"/>	описание действий сотрудника
<input type="checkbox"/>	эффект от действий
<input type="checkbox"/>	желаемый результат
<input type="checkbox"/>	Обратная связь хорошо сформулирована

4/4 : Шаг 3. Обратная связь. Закрепление успехов/Правила предоставления обратной связи/Вопрос 4

- ★ Инструменты on-line оценки,
- ★ Интерактивные учебные модули,
- ★ Проведение индивидуальных сессий коучинга по телефону (skype) -

предоставляют уникальную возможность внедрения эффективной программы коучинга в компаниях, имеющих развитую региональную структуру, без значительных организационных затрат!

Успешный коучинг

Каков уровень компетенций сотрудника?

Понимание срочности

Демонстрирует способность быстро усваивать и систематизировать информацию.

Эффективно определяет и оценивает новые бизнес возможности.

Демонстрирует стремление к действию при выполнении приоритетных задач.

Настойчиво двигается вперед, несмотря на препятствия и трудности.

Стремится к тому, чтобы подчиненные и члены команды осознавали и понимали срочность выполнения задач.

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
2	3	4	5	
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Каков уровень компетенций сотрудника?

2/4 : Шаг 1. Диагностика ситуации и достижение договоренностей/Сбор информации/Каков уровень компетенций сотрудника?

Сохраняйте четкую структуру беседы - Windows Internet Explorer предоставлен: Mail.Ru

ПРАВИЛО №2: Сохраняйте четкую структуру беседы

1. Начните с того, что нужно сотруднику улучшить.

- Пример 1
- Пример 2
- Ваш вариант
- Далее

- В первую очередь помогите подчиненному уяснить разницу между тем, что вы от него ожидаете и тем, как он выполняет свою работу сейчас.
- Расскажите о **последствиях** некачественного выполнения работы для клиента, компании, и самого сотрудника.
- Объясните ситуацию, аккуратно подбирая слова и **избегая оценок**. Сотрудник должен чувствовать, что вы его уважаете.

Обязательно:
Обозначьте цель встречи и ее важность.

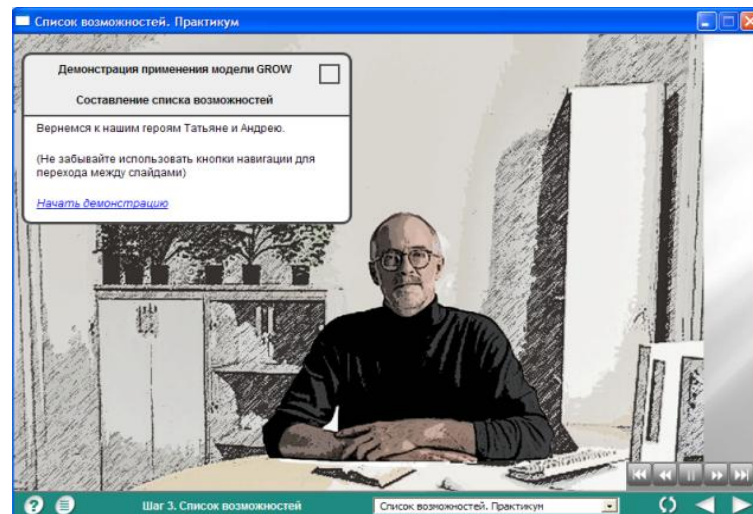
Проводим беседу с подчиненным | Сохраняйте четкую структуру беседы

Целевая аудитория:

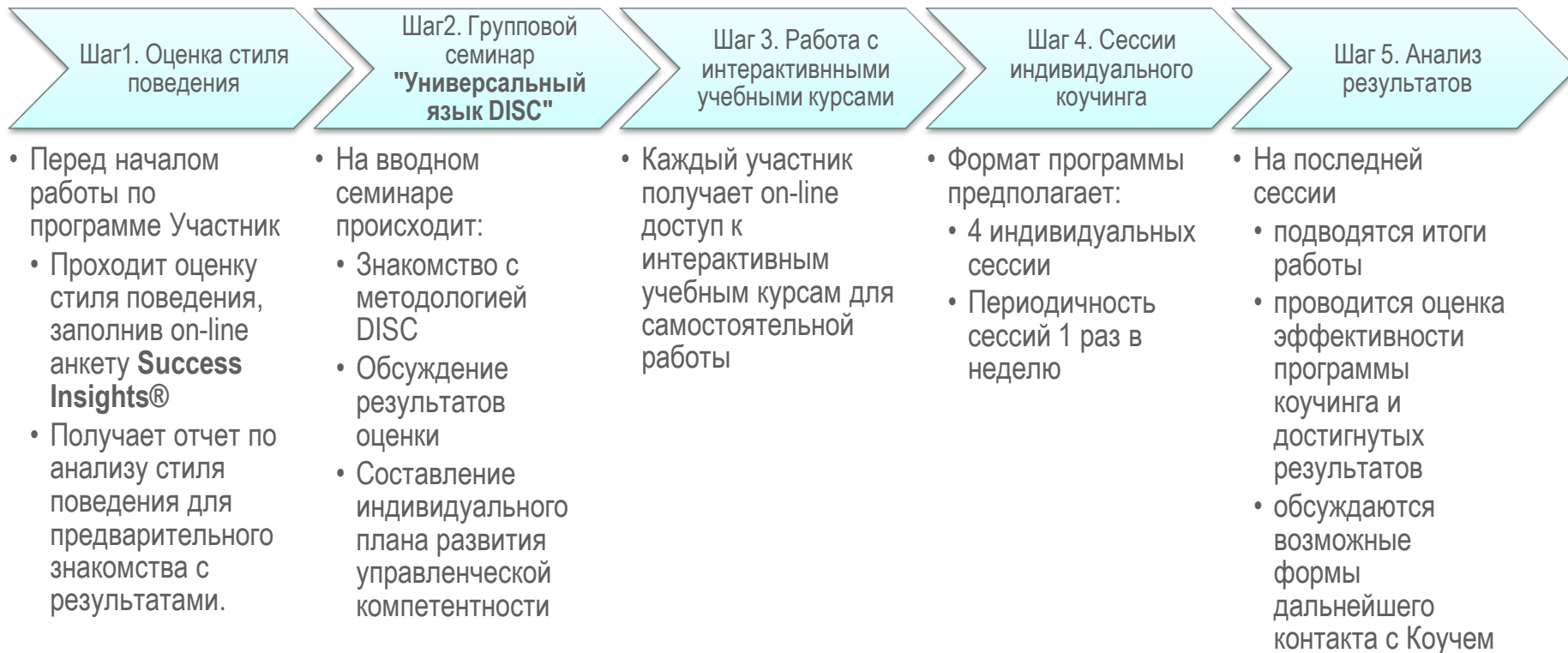
- ★ Менеджеры среднего и высшего звена управления
- ★ Руководители межфункциональных проектных групп
- ★ Участники групп кадрового резерва

Результат:

- ★ *В процессе коучинга менеджеры на примерах из собственной практики учатся применять стиль общения, управления и взаимодействия адекватный ситуации, индивидуальным особенностям подчиненных, коллег, клиентов*



Формат программы:



Преимущества программы:

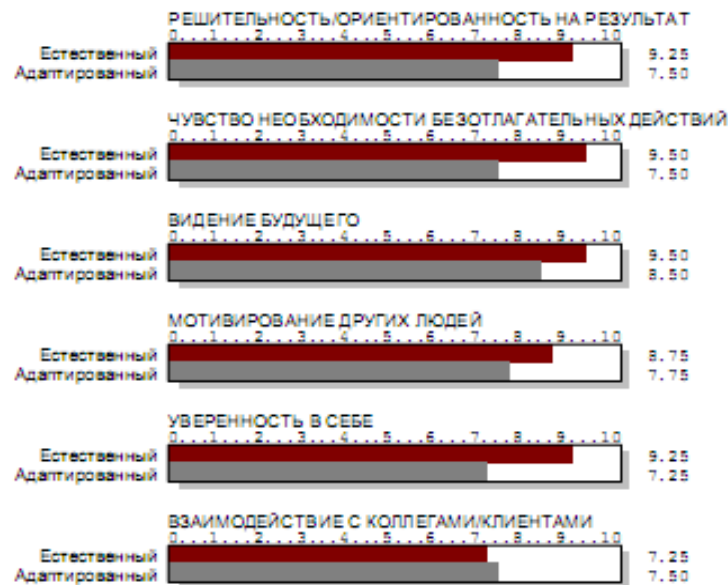
★ Постановка целей коучинга, основана на использовании высокоточных инновационных инструментов оценки, таких как Assessment-center, Success Insights®, Trimetrix®

★ Что позволяет проводить коучинговые сессии с максимальной фокусировкой на индивидуальных особенностях каждого сотрудника



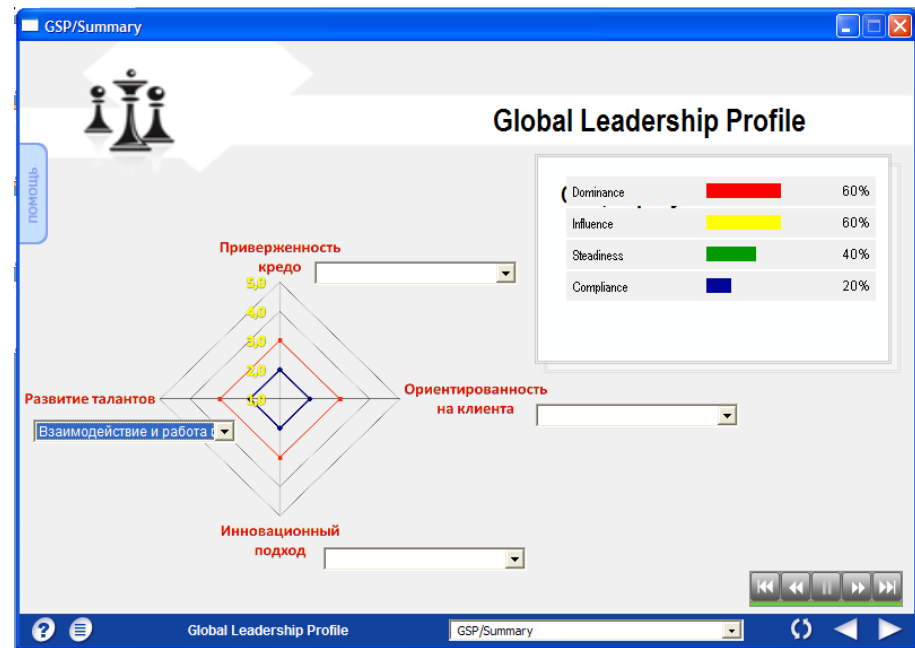
АНАЛИЗ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ

Иван Иванов



Преимущества программы:

- ★ Инструменты оценки компании **Астра-Плюс** легко адаптируются к существующим корпоративным моделям компетенций
- ★ *Тем самым, дополняя принятые в компаниях формы оценки каждого менеджера значимым индивидуальным содержанием.*



Преимущества программы:

★Цели коучинга определяются актуальными бизнес-задачами сотрудника и **согласованы с его непосредственным руководителем** .

★Таким образом, успех программы коучинга проявляется в эффективном решении **реальных рабочих задач**.

Соглашение о целях коучинга

Приоритетные рабочие/карьерные цели			
1.	2.	3.	4.
Компетенции, которые критичны для достижения целей		Показательные индикаторы	
1		а)	
		б)	
		в)	
Ситуация	Задача	Действия	Результат
2		а)	
		б)	
		в)	
Ситуация	Задача	Действия	Результат

Задачи на развитие в процессе индивидуального коучинга

1. Основное направление работы

2. Цель _____

3. Актуальные рабочие ситуации в которых необходимы новые навыки

4. Показатели достижения результата
а) _____
б) _____

Сотрудник: _____ Руководитель: _____
Дата: _____ Дата: _____

Преимущества программы:

- ★ В процессе коучинга достигается **глубокое понимание** собственных сильных компетенций и областей нуждающихся в развитии.
- ★ *Что позволяет каждому менеджеру более точно **оценивать своих подчиненных** и предоставлять корректную **обратную связь** по результатам работы*



Преимущества программы:

★ В перерывах между сессиями коучинга участники получают индивидуальные задания

★ В процессе выполнения индивидуальных заданий сотрудники начинают **применять на практике** отработанные во время сессий коучинга навыки

БРИФИНГ	Рабочая цель (Goal) Повышение эффективности работы с ключевыми клиентами	Показатели достижения успеха (KPI) Увеличение объема продаж на 20%
Клиент Иванов Сергей	Учебная цель (QUEST) Развитие способности думать, поставить себя на место клиента	Мотивация Понимание потребностей клиентов. Развитие конструктивных долгосрочных отношений. Повышение собственной эффективности
	Контекст (поле опыта) Регулярные деловые визиты к клиентам. Обсуждение результатов встреч с подчиненными. Рабочие совещания с командой.	
Дата 00.00.00	Вопрос (Focus) Какие вопросы наиболее эффективны для обсуждения актуальных потребностей клиента?	
Критически Важные Переменные	Учебные приемы	
<p>Цель Развитие способности думать, поставить себя на место клиента</p> <p>Количество вопросов во время визита</p> <p>Типы вопросов по СПИН</p> <p>Уровень интереса клиента к теме обсуждения</p> <p>Эмоциональный фон отношений - ощущение сотрудничества</p> <p>Степень удовлетворенности после визита</p>	<p>Транспонирование - постановка себя на место клиента</p> <p>Глубокая работа с вопросом - эффективное управление содержанием диалога</p> <p>Внимание к поведению и эмоциям клиента</p>	
	Конкретные действия (Action)	
		В течение следующей недели исследовать стараться понять позицию клиента.

Преимущества программы:

★ По результатам коучинга составляется подробный отчет для непосредственного руководителя (супервизора) каждого участника.

Отчет по результатам индивидуального тренинга

Сотрудник: Иванов Петр Период работы: с 27.08.08 по 29.09.08

Дата	Цель встречи	Содержание встречи	Результат	Задание к следующей встрече
30.08.08	Обратная связь по результатам оценки стиля рабочего поведения.	<ul style="list-style-type: none"> Обсуждение отчета "Оценка стиля поведения – методика «SUCCESS INSIGHT». Определение областей, в которых необходима адаптация поведения. 	<p>Определены поведенческие ограничения и области развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ярко выраженные черты лидерства, доминирования, власти Часто навязывает сотрудникам свое видение и свои решения Сотрудники закрываются, не сообщают вовремя негативную информацию, отчего ставятся под угрозу важные проекты 	Провести самонаблюдение в ситуациях общения и взаимодействия с коллегами, в которых проявляются отмеченные поведенческие ограничения.
03.09.08	План действий по выбранным областям развития поведенческой компетентности в реальных рабочих ситуациях	<ul style="list-style-type: none"> Анализ рабочих ситуаций. Поиск наиболее эффективных поведенческих стратегий для данных ситуаций. Выбор критически важных переменных для успеха. 	<p>Актуальный рабочий контекст:</p> <ul style="list-style-type: none"> Необходимость проявлять больше гибкости в общении Готовность рассматривать и обсуждать различные, альтернативные точки зрения <p>В качестве учебных целей выбраны:</p> <ul style="list-style-type: none"> Контроль собственного поведения и стиля общения по заданным, формализованным характеристикам <p>Критически важными переменными являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> Более открытые и конструктивные отношения с коллегами и подчиненными 	<ul style="list-style-type: none"> При подготовке к обсуждению важных вопросов с сотрудниками, заранее моделировать наиболее эффективный стиль поведения по предложенным во время встречи шкалам Контролировать свое поведение и общение во время встречи и анализировать полученные результаты
12.09.08	Контроль реализации плана действий.	<ul style="list-style-type: none"> Обратная связь по достигнутым результатам. Определение дальнейших шагов развития поведенческой компетентности. 	<p>Реальные достижения в реализации нового стиля поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> В нескольких острых ситуациях удалось значительно изменить свой привычный стиль общения, что дало возможность более конструктивно обсудить ситуации и найти эффективные решения Получил положительную обратную связь от коллег – «Узнали его с новой стороны» 	Соотнести выбор необходимого стиля поведения с диаграммой цели общения, которую обсудили во время встречи
29.10.08	Обзор программы индивидуального тренинга	<ul style="list-style-type: none"> Обсуждение возможностей использования полученных в тренинге знаний и навыков в профессиональном развитии. 	<p>Области дальнейшего развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> Применение и развитие полученных в тренинге навыков в широких контекстах делового и личного общения 	<p>Ключевые мотиваторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ориентированность на результат Интеллектуальная открытость, любознательность Лояльность к корпоративной культуре компании

Отзывы участников:

Менеджеры, принявшие участие в программе коучинга, и их линейные руководители отмечают повышение эффективности в таких областях как:

- ★ Развитие навыков делегирования задач с учетом индивидуальных особенностей сотрудников
- ★ Оценка эффективности работы и предоставление точной обратной связи
- ★ Развитие навыков мотивации и управления командой
- ★ Улучшение взаимодействия с коллегами из смежных отделов компании при решении межфункциональных рабочих задач
- ★ Управление конфликтами
- ★ Более глубокое понимание стратегий работы с ключевыми клиентами

Отзывы участников:

★Благодаря участию в программе коучинга я стала лучше взаимодействовать с сотрудниками, добиваться результатов на переговорах. Полученные навыки позволят быть успешной в любой ситуации.

Бакулина Марина, региональный менеджер "Янссен-Силаг»

★Моими целями во время работы с коучем были:

1.Обсудить с коучем оценки Индивидуального стиля поведения SUCCESS INSIGHTS®,использовать для выработки индивидуального плана развития.

2.Обсудить проблемные зоны во взаимодействии с коллегами (ответственность,делегирование,др).На практике применить методики управления такими проблемными моментами и зонами.

3.Выявить мешающие мне эмоции,научиться их выделять,работать с ними,преодолевать. Считаю,что то,чему я научилась,-универсальные вещи,которые ежедневно мы встречаем в жизни и бизнесе.

Воронкова Наталия, ареа-менеджер, "Янссен-Силаг»

Отзывы участников:

★Тот, кто знает, в первую очередь, себя, тот может и лучше понимать других. Развивая в себе чувство доверия к коллегам (делегируя им ряд функций), помогу им развиваться и выполнять нашу общую работу более осмысленно и креативно. Освободив, таким образом, время для аналитической деятельности (стратегическое планирование), я смогу развить в себе умение предвидеть и просчитывать наперед ситуацию не на уровне интуиции, а логически осознанно.

Михайлов Павел, региональный менеджер "Янссен-Силаг»

★Более эффективная коммуникация позволила рациональнее управлять временем. На практике это получило выражение в следующем: еженедельные конференции с сотрудниками, с составлением плана ТК (с учетом пожеланий сотрудников, подведением итогов прошедшей недели и обсуждением ключевых направлений в работе на текущую неделю). Думаю, что такая форма коммуникации позволит сотрудникам развить способности к постановке краткосрочных и долгосрочных целей развития бизнеса на своих территориях, сформировать не формальное отношение к работе, еще больше сплотить команду, получить качественную обратную связь, что в конечном итоге повысит эффективность выполнения работы.

Козлова Галина, ареа-менеджер, "Янссен-Силаг»

Области применения программы коучинга:

Практика реализации программы коучинга управленческой компетентности доказала свою эффективность в самых разных областях управления персоналом:

- ★Адаптация новых сотрудников.
- ★Работа с кадровым резервом компании
- ★Корпоративные программы по профессиональному развитию сотрудников.
- ★Наставничество и обучение на рабочем месте.
- ★Стратегии удержания Hi-Po сотрудников.
- ★Введение в должность.
- ★Управление командой и разрешение конфликтов.
- ★Управление изменениями.

Наши гарантии:

Чтобы Вы могли принять обоснованное решение о необходимости проведения программы коучинга управленческой компетентности в Вашей компании мы готовы:

- ★ Предоставить один демонстрационный пароль для прохождения on-line ассессмента с использованием наших инструментов.
- ★ Провести показательную сессию коучинга по результатам оценки
- ★ Предоставить пароль для индивидуальной работы с нашими интерактивными учебными курсами



Универсальный язык DISC

- ▶ **Цель курса** – научиться использовать поведенческую модель **DISC** для лучшего понимания себя, окружающих и развить умение гибко перестраивать поведение для достижения своих целей.



Модель коучинга GROW

- ▶ **Цель курса** – дать менеджерам практические рекомендации по постановке целей, анализу сложных ситуаций, поиску решений и достижению четких договоренностей в отношениях с подчиненными.



Курс коучинга для менеджеров

- ▶ **Цель курса** – дать линейным менеджерам подразделений и лидерам команд **пошаговые** практические рекомендации по применению передового опыта коучинга в своей работе.



Мастер делового общения

- ▶ Материал курса представляет собой универсальный справочник по общению для всех профессионалов, в работе и карьере которых общение играет ключевую роль



Профессиональные навыки продаж

- ▶ В курсе представлена уникальная методика определения стиля клиентов и построения взаимовыгодных отношений с покупателями и партнерами

