



**ВОЗМОЖНОСТИ СИСТЕМНОГО БИЗНЕС-КОУЧИНГА И РАССТАНОВКИ
ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ “ТРАВМИРОВАННОЙ”
КОМПАНИЕЙ.**

СПИКЕРЫ: Наталья Спокойная, Светлана Суркова

Травма организации

Травма – от греческого trauma – рана.

В бизнес-среде не принято оперировать такими терминами, но некоторые происходящие в организации изменения по своему эффекту и последствиям можно определить как травму.

Такие изменения негативно влияют на многих членов О. и всю ее работу в целом.

Наиболее яркие примеры:

1. Смена собственника – глобальная неизвестность, неуверенность в будущем
2. Смена топ-менеджмента – изменение стратегии, смена «команды», увольнение прежнего руководства



3. Изменение организационной структуры – разрушение устойчивых взаимосвязей и структуры управления
4. Переезд в другой офис – изменение привычной среды, распорядка всех членов О.
5. Слияния и поглощения – противодействия разных корпоративных культур.



Классический консалтинг с такими случаями не работает.

С помощью системного коучинга и расстановки можно определить:

- Оптимальную тактику проведения изменений (план, сроки, исполнителей, последовательность внедрения изменений)
- Протестировать предлагаемые решения на предмет эффективности и «безболезненности» внедрения

Пример расстановки на саммите по компенсациям и льготам (Москва, июнь 2017) 1/3

Организация: Объединенная металлургическая компания

Автор запроса: руководитель проектов Экспертного центра по организации, мотивации труда и социальному развитию (далее – руководитель экспертного центра по персоналу - Рук. ЭЦП)

Запрос: Один из заводов компании не выполняет план, несмотря на различные модели мотивации (менялись неоднократно – без результата). Как нужно замотивировать персонал для достижения плановых показателей?

Р. Заинтересовала всех присутствующих, все охотно вставали в роли (HR-директора, руководители направлений компенсаций и льгот крупных компаний)



4. Пример расстановки на саммите по компенсациям и льготам (Москва, июнь 2017): описание расстановки 2/3

Были поставлены фигуры:

1. Руководитель ЭЦП (Рук. ЭЦП)
2. Компания
3. Цель
4. Рабочие

В результате расстановки (Р.) выявили, что при любой системе мотивации на действующем предприятии цель (выполнение плана) не достижима.

Лучшим для компании решением будет перемещение завода в другой регион и наем новых рабочих.

Была поставлена фигура новых рабочих, на новом предприятии.

Р. показала, что оптимально на новом предприятии соединить часть старых рабочих и новых. В этом случае цель будет достигнута.



5. Пример расстановки на саммите по компенсациям и льготам (Москва, июнь 2017): завершение расстановки 3/3

Рук. ЭЦП вспомнила, что такое решение уже приходило ей в голову, но по каким то причинам было «отодвинуто в сторону» и практически забыто.

Рук. ЭЦП решила, что проработает такой вариант и выйдет с предложением к руководству.





Мы будем рады диалогу с Вами!