

КОНСАЛТИНГ КОУЧИНГ МАЙДФУЛНЕСС МЕНТОРИНГ



inspiration

авторская программа
Елены Путиной

Дорогие друзья!

Более 25 лет, возглавляя международные компании, я исследую тему эффективного использования ресурсов и применение инструментов для развития бизнеса. Мое медицинское образование, экспертиза в международном бизнесе и внедрение коучинга позволили глубоко изучить эти темы. Именно на основе практики и были выработаны подходы и решения как для организации в целом, так и для отдельных людей.

Сегодня моими основными методами деятельности являются:

Коучинг
Менторинг
Консалтинг
Майндфулнесс

в формате их различных комбинаций.

Именно поэтому вы можете сами выбрать любое из предложенных проработанных сочетаний, которое подходит вам в данный момент.

Как достичь наилучшего результата в определенной области в конкретный момент, сохранив при этом ресурсное состояние?

Все, что я предлагаю в этом буклете, является авторским и проработано на практике в различных компаниях в течение многих лет.

Моя миссия- интеграция экспертизы и инноваций в действующий бизнес/проект для достижения наилучшего результата, создание эффективного нетворкинга.

Работа проходит в интерактивном формате, глубоко исследуя различные области жизни, бизнеса и завершается всегда планом действий с раскрытием новой перспективы. Меня вдохновляют люди, их желание менять жизнь и новые возможности, которые возникают практически ежедневно.

Особенно сегодня, в активно меняющемся мире, развитии цифрового пространства важно проявлять гибкость и развивать новые компетенции.

Я училась у ведущих лидеров топовых мировых компаний, таких как SmithKline Beecham, Merk Sharp&Doutm, Tupperware Brands и в солидных международных университетах.

Именно синтез образования и практики, достижение результатов в бизнесе вдохновляют меня на такую деятельность.

В буклете представлены планы мероприятий, инструменты коучинга, рамка достижения результата, описание различных форматов работы.

Выбирайте то, что подходит именно вам: мастер-класс или менторинг, воркшоп для команды или персональный коучинг. Комбинируйте на свое усмотрение подходы.

С радостью отвечу на ваши запросы!



**Елена Путилина,
Международный бизнес-эксперт, Executive Coach ICF,
Direct Sales Executive
ex AVP Tupperware Brands**

Член Alumni Club , CCL, IMD, INSEAD

Врач-невролог

Кандидат экономических наук

Автор статей и публикаций на тему развития бизнеса, мотивации и лидерства

Консультант по управлению изменениями, лидерству и личному росту.

Модератор и спикер мероприятий

Филантроп



Образование

IMD business school

Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н. И. Пирогова

INSEAD

Center for Creative Leadership

Erickson Coaching International

Государственный университет управления



Награды

Forbes «Женщина года», 2006

Ernst & Young «Лучший руководитель корпорации», 2013

«Лучший руководитель года» премия Госдумы, 2013

Tupperware Brands «Country of the Decade Tupperware WW» (CEO Award), 2000-2010

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ

Цель: оценка, выработка, корректировка, прояснение или уточнение стратегии компании, организации, части организации на определенный период времени (год, 3 года).

На выходе: согласованная стратегия с миссией, целью и планом действий.

Участники:

топ-менеджмент, руководители подразделений.
Возможно приглашение дополнительных экспертов по определенным темам.

Формат и продолжительность:

- интерактивная сессия с четким планом.
- продолжительность — 8 часов (2 блока по 4 часа)
- максимальное кол-во участников — 30 человек.

Коуч:

- проводит 2 рабочие встречи до стратегической сессии
- готовит план (адженда)
- модерировать мероприятие
- применяет инструменты коучинга и бизнеса
- проводит 3 комплиментарные коуч-сессии по 30 минут с сотрудниками на выбор руководства или по рекомендации коуча

Предлагается последующее сопровождение (трекинг) в течение 3-6 месяцев (согласуется отдельно)

Рекомендуется дополнить менторингом или бизнес-игрой и последующим коучингом сотрудников и выездом на интерактивное мероприятие после проведения стратегической сессии

План сессии

9.00 - 13.00

Диагностика:

- приветствие
- знакомство участников
- миссия компании
- видение
- признание 1
- цель мероприятия
- структура организации
- стратегия компании
- признание 2
- техника медитаций

обед

14.00 - 18.00

План действий

- Фокусная работа в группах
- KPI
 - мотивация
 - компетенции
 - признание 3
 - challenge

используемые инструменты коучинга:

- карта Ганта
- шкалирование
- линейка времени
- обратная связь +/- +
- признания
- игра «техника Диснея»

ВОРК-ШОП

Цель: оценка и выработка плана на определенный период (месяц, квартал), проработка конкретной задачи. Воркшоп носит тактический характер. Может включать проработку компетенций.

На выходе: план действий с каскадированием задач.

Участники:

топ-менеджмент / директора подразделений / 1-3 отдела компании (например, продажи и маркетинг; логистика и финансы; маркетинг и ивенты)

Формат и продолжительность:

- интерактивное мероприятие с вовлечением каждого участника
- продолжительность — 4 часа (например, 9.00-13.00 или 14.00-18.00)
- максимальное кол-во участников — 50 человек.

Коуч:

- проводит 2 предварительные рабочие встречи
- дает рекомендации по подготовке адженды
- активный наблюдатель с обратной связью
- фасилитирует/модерирует мероприятие
- тайм-менеджмент

Рекомендуется дополнить менторингом или бизнес-игрой и последующим коучингом сотрудников и выездом на командное мотивирующее мероприятие после проведения воркшопа

План воркшопа:

9.00 - 13.00/

14.00 - 18.00

- приветствие
- знакомство участников
- обзор текущей ситуации
- задачи воркшопа
- презентация продуктов или услуг
- обсуждение 1
- обратная связь
- ключевые моменты

кофе-брейк

- презентация новых подходов (структурных изменений). цели и задачи
- уточнение мотивации и KPI
- расширение клиентской базы
- challenge
- план действий на утвержденный период
- запуск программы
- закрытие мероприятия

МАСТЕР-КЛАСС РАМКА ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Цель: диагностика текущей ситуации, определение зон риска и выработка подхода в зависимости от этапа развития компании/проекта. «Рамка достижения результата» — подход, который можно применять для решения как текущих бизнес-задач, так и для нового проекта. Включает 4 этапа.

На выходе: план действий по решению задачи на конкретном этапе развития компании/проекта

Участники:

топ-менеджмент, руководители подразделений, сотрудники, команда

Формат и продолжительность:

- интерактивное мероприятие с максимальным вовлечением участников, что дает возможность оценить индивидуальную работу, взаимодействие и дать обратную связь
- продолжительность каждого этапа — 8 часов (2 блока по 4 часа). Возможно более интенсивное прохождение — этап за 4 часа)
- Максимальное кол-во участников не ограничено

Коуч:

- модерирует мероприятие
- разъясняет суть этапов
- получает эффективную обратную связь + / +
- концентрируется на приоритетных вопросах
- рекомендует инструменты
- проводит 3 комплиментарные коуч-сессии по 30 минут с сотрудниками на выбор руководства или по рекомендации коуча за каждые 8 часов

План проведения мастер-класса

Вариант 1. 2 дня. 1 день

9.00 - 13.00

- приветствие
- знакомство участников
- прояснение цели мероприятия
- опыт применения
- рамка достижения результата: этап 1, формулирование цели
- квантовый скачок
- интерактивное обсуждение
- техника медитаций

обед

14.00 - 18.00

- проработка страхов
- тоны голоса
- активное слушание
- бизнес-кейсы
- интерактивное обсуждение

2 день

9.00 - 13.00

- любой из расширяющих модулей на выбор (t/g)

обед

14.00 - 18.00

- любой из расширяющих модулей на выбор (t+c/t+m)

Вариант 2. 1 день.

9.00 - 13.00

- этап 1. Вдохновение**
- приветствие
- знакомство участников
- прояснение цели мероприятия
- опыт применения
- рамка достижения результата: формулирование цели
- квантовый скачок
- интерактивное обсуждение
- техника медитаций

обед

14.00 - 18.00 .

- этап 2. Внедрение**
- рамка достижения результата: этап 2, реализация, процесс, действия
- карта Ганта
- шкалирование
- линейка времени
- инструменты коучинга

МАСТЕР-КЛАСС ТЕРРИТОРИЯ HR

Цель: изучить задачи, перспективы и инструменты, применяемые в HR области в зависимости от этапа развития компании или проекта.

На выходе: понимание и перспектива применения конкретных HR-подходов для повышения эффективности работы компании.

Участники:

топ-менеджмент, руководители подразделений, HR

Формат и продолжительность:

- интерактивное мероприятие с максимальным вовлечением участников, что дает возможность оценить индивидуальную работу, взаимодействие и дать обратную связь
- продолжительность каждого этапа — 8 часов (2 блока по 4 часа). Возможно более интенсивное прохождение — этап за 4 часа)
- максимальное кол-во участников не ограничено

Коуч:

- модерирует мероприятие
- разъясняет суть подходов
- получает эффективную обратную связь + / +
- концентрируется на приоритетных вопросах
- рекомендует инструменты
- проводит 3 комплиментарные коуч-сессии по 30 минут с сотрудниками на выбор руководства или по рекомендации коуча за каждые 8 часов

План проведения

1 день.

9.00 - 13.00

- приветствие
- знакомство участников
- прояснение цели мероприятия
- изучение инструментов
- структура
- компетенции
- материальная и нематериальная мотивация
- вовлечение персонала
- типы мероприятий в организации
- PDR
- рекрутирование
- проведение интервью
- внутренняя коммуникация
- разрешение конфликтов
- интерактивное обсуждение
- техника медитаций

обед

14.00 - 18.00 .

- проработка выбранных инструментов
- работа с бизнес-кейсами
- обратная связь + / +
- план действий

МЕНТОРИНГ MENTHORING

Методология, направленная на повышение уровней компетенций по одному или нескольким показателям. Предполагает активное взаимодействие и совместную практическую работу. Проводится экспертом в той области, в которой требуется проработка.

Участники:

ментор и клиент. Или ментор и группа

Формат и продолжительность:

- открытый диалог с участниками
- согласование задачи
- продолжительность — 1,5-3 часа
- максимальное кол-во участников - до 5 человек.

Ментор:

- помогает максимально расширить заданную компетенцию, выработать новые навыки
- готовит клиента (команду) к выполнению более высоких задач

Предлагаемые компетенции:

- стратегическое видение
- креативное лидерство
- мотивация
- команда и вовлечение людей
- целеполагание
- бизнес-мышление
- лояльность и приверженность
- внутренние и внешние коммуникации
- навыки публичных выступлений

План менторинга:

- приветствие
- знакомство участников
- интерактивный диалог
- выполнение домашних заданий
- практическая проработка компетенций
- работа с наблюдателем
- обратная связь + / +

NEW! MAINDFULLNESS МАЙНДФУЛНЕСС

Цель: ознакомиться с подходом и практиками майндфулнесса, опытом их применения и влиянием на различные сферы жизни. На выходе: навыки применения практики осознанности, медитации, дыхания, понимания перспектив использования.

Участники:

топ-менеджмент, слушатели мастер-класса, сотрудники компании.

Формат и продолжительность:

- интерактивное мероприятие с практической проработкой в своем сегменте бизнеса
- продолжительность — 4 часа
- максимальное кол-во участников не ограничено

Коуч:

- определяет инструменты
- разъясняет их суть
- модерирует практическую проработку
- дает обратную связь + / +

План проведения

9.00 - 13.00/14.00 - 18.00

- приветствие
- знакомство участников
- согласование цели
- выбор инструментов
- распределение на группы
- демо
- интерактивная проработка:
 - медитация и ее варианты
 - ТМ
 - медитация на дыхание
 - позы для медитации
 - медитация при ходьбе и прогулке
 - сканирование тела
- планирование практического применения
- обратная связь + / +

БИЗНЕС-ИГРА **G** BUSINESS GAME

Цель: посредством игровых подходов проработать важные бизнес-вопросы, кросс-функциональность, эффективную коммуникацию.

На выходе: повышение мотивации, вовлеченности сотрудников. выработка стратегии.

Участники:

топ-менеджмент, директора подразделений, 1-3 отдела

Формат и продолжительность:

- симуляция бизнес-процесса
- интерактивное мероприятие с максимальным вовлечением участников
- продолжительность — 4 часа
- максимальное кол-во участников — 30 человек.

Коуч:

- модерирует/фасилитирует мероприятие
- определяет правила игры
- дает обратную связь + / +

Игра «Техника Диснея»:

- разделение участников на 3 команды:
 - креативщики
 - реалисты
 - критики
- раздача задания всем командам
- итерация 1:
 - креативщики предлагают идеи реалистам. Реалисты разрабатывают план и отдают критикам. Критики предупреждают риски, готовят резервный план и возвращают реалистам. Реалисты дорабатывают концепцию и отдают креативщикам на доработку.
- итерация 2: повторяет первую.

План проведения игры
9.00 - 13.00/14.00 - 18.00

- приветствие
- знакомство участников
- техника медитаций
- объяснение правил игры
- сама игра
- подведение итогов
- обратная связь + / +

КОУЧИНГ **C** COACHING

Методология, позволяющая посредством открытых расширяющих вопросов исследовать перспективы будущего как в бизнесе, так и в личных сферах. **Цель коучинга — достижение максимально возможного результата в будущем моменте с сохранением ресурсного состояния. Коуч не исследует прошлое и не дает прямых советов. На выходе: с помощью коуча клиент принимает осознанные решения, готовится к изменениям и реализации планов.**

Участники:

коуч и клиент. Или коуч и команда

Формат и продолжительность:

- диалог, инициированный коучем по стреле коучинга
- продолжительность — 1-1,5 часа
- максимальное кол-во участников командного коучинга — до 10 человек.

Стрела коучина:

- контракт - 5 мин.
- рапорт - 5-10 мин.
- сессия вопросы -20 мин.
- техники коучинга - 15-20 мин.
- план действий клиента - 10 мин.
- благодарность клиенту - 5 мин.
- обратная связь - 5 мин.

ИНСТРУМЕНТЫ КОУЧИНГА **T** TOOLS

Цель: представление, изучение и практическое применение инструментов коучинга. **На выходе:** способность применять инструменты коучинга (3-4 инструмента) в практической деятельности.

Участники:

топ-менеджмент, слушатели мастер-класса, сотрудники компании.

Формат и продолжительность:

- интерактивное мероприятие с практической проработкой в своем сегменте бизнеса
- продолжительность — 4 часа
- максимальное кол-во участников не ограничено

Коуч:

- определяет инструменты коучинга
- разъясняет их суть
- модерирует практическую проработку
- дает обратную связь + / +

План проведения
9.00 - 13.00/14.00 - 18.00

- приветствие
- знакомство участников
- согласование цели
- выбор инструментов
- распределение на группы
- демо
- интерактивная проработка
- планирование практического применения
- обратная связь

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ

инструмент	Что делаем?
Квантовый скачок	Моделируем достигнутый результат на предмет его детального изучения и уточнения (проверки) цели (как если бы это уже свершилось, то что тогда становится возможно?).
Спиральная динамика	Исследуем различные формы проявления и взаимодействия людей с целью эффективного подбора сотрудников и создания команды для решения задач. Исходим из того, что каждой задаче необходим определенный тип поведения и кооперации людей. Для эффективного подбора персонала, команды, предупреждения конфликтов.
Гремнины и работа с ними	Осознаем страхи (страх мечтать, страх провала, страх системы и страх успеха) и их источники для преодоления внутренних препятствий при решении задач и достижении целей.
Пирамида логических уровней	С помощью открытых и расширяющих вопросов исследуем внутренние ценности человека, его стремления, миссию и соответствие этих ценностей ценностям компании на различных уровнях с целью мотивации и поддержки.
VAK	Детально прогнозируем свое состояние при достижении цели с трех сторон: V — визуальной (вижу). А — аудио (слышу). К — кинестетики (чувствую) для прояснения цели. Представляем, что становится возможным по достижении результата, корректируем цель.

ТАКТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ

инструмент	Что делаем?
Линейка времени	Четко определяем и используем отрезки времени для решения различных задач, оценки результатов, принятия решений, более четкого планирования, синхронизации процессов и соблюдения Deadline.
Тоны голоса	Учимся применять 4 тона голоса (друг, волшебник, мудрец, воин). Для ситуационной эффективной коммуникации и презентации, получения желаемой реакции на информацию, более выразительного.
Колесо баланса	Последовательно анализируем составляющие жизни, бизнеса, проекта (с применением шкалирования) на момент исследования с целью выравнивания, балансировки для перехода на более качественный уровень и предупреждения риска эмоционального выгорания.
Карта Ганта	Учимся синхронизировать в календаре периоды разноплановых и разнофункциональных задач людей и подразделений с целью качественного мониторинга и своевременного выполнения. Подходит для команды, отдела или проекта. Периоды определяются в зависимости от продолжительности проекта и детализации задач.
Квадрат Декарта	Для выбора варианта решения и прогнозирования результата по типу «-или/-или-».

Запуск признаний и соревнований	Учимся определять квалификационные периоды, цели и награды для повышения результата и поддержания духа соревнований.
Agile Management	Учимся работать в кросс-функциональной команде, при активном взаимодействии и взаимозаменяемости. С гибкостью принятия наилучших решений. Оцениваем результат работы команды. Для максимального качества выполнения задачи при четком соблюдении дедлайнов.
Активное слушание	Учимся применять три уровня активного слушания: (поверхностное, сфокусированное, многомерное) для точного понимания психологического состояния, чувств, мыслей собеседника.

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

инструмент	Что делаем?
Техника вопросов	Формулируем и применяем открытые, расширяющие и волшебные вопросы для более глубокого исследования темы или перспективы.
Шкалирование	Оцениваем неизмеримые показатели, компетенции, результаты и выполнение цели. Выстраиваем рейтинги и повышаем общую планку. Применяем различные типы шкал (1-5, 1-10).
Коуч позиция	Учимся проявлять эмпатию и сопереживание по отношению к клиенту, глубокую веру в этого человека и его успех. Для достижения максимального возможного результата.
Конструктивная обратная связь	Даем объективную оценку: 1. что было выполнено хорошо (базируясь на компетенциях, не переходя на личность). 2. отразить области дельта +, которые необходимо проработать с целью получения результата.
Поддерживающая среда	Исследуем круг людей, которые оказывают поддержку в осуществлении плана, проекта с целью избежания провалов и эмоционального выгорания.
Стол менторов	Через виртуального ментора, который является бесспорным авторитетом для человека в данной области, просим посмотреть на ситуацию и варианты разрешения. Для расширения понимания и личной трансформации.
Проведение признаний	Практика проведения различных признаний по схеме: «результат — победители — откровение — челлендж».
Стрела коучинга, рапорт	Изучаем формат проведения коуч-сессии, перенимаем полезные навыки построения четкого плана сессии на каждом этапе, достижения ее максимальной эффективности. Даем конструктивную обратную связь и благодарим за сотрудничество.
Техники медитации	Учимся применять различные техники медитаций для баланса, гармонии, спокойствия ума, снятия стресса и повышения эффективности работы мозга.
Майндфулнесс	Практика медитации, дыхания для достижения безоценочного состояния, для концентрации на текущей задаче.

РАМКА ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Какова ваша цель?
 Чем она вас вдохновляет?
 Кого еще она вдохновляет?
 Чем цель важна для вас?
 И для кого еще?
 Как бы вы ее сформулировали?
 В какие сроки вы хотите ее достичь?
 Как вы измерите вашу цель?
 Каковы параметры ее оценки?
 Как звучит ваша цель по SMART?

Чего вы хотите? Если бы это уже случилось, то как бы выглядело?
 По какому критерию вы будете оценивать результат?
 Насколько ваша цель реалистична?
 Какова актуальность вашей цели?
 Насколько ваша цель экологична?
 Как она повлияет на вашу жизнь и жизнь близких?
 Как вы будете оценивать выполнение цели?
 Когда вы готовы начать?
 Какими параметрами вы измерите свою цель?
 Какие KPI вы будете использовать?
 Что будет наилучшим результатом для вас? Компании?

Какие компетентности необходимы для достижения целей?
 Что нужно изменить?
 Как вы будете мониторить результат?
 Кто будет оценивать результат?
 Как будет выглядеть отчет?
 Его периоды?
 Когда будет первый результат?
 Кто будет принимать решения?
 Каков резервный план?
 Как исключить риски?
 Какие риски в вашем проекте? Как их предупредить?
 К кому вы обратитесь за консультацией?
 Какие методологии примените?
 Какую технологию вы используете?
 На какой платформе будете работать?
 Какое ключевое звено в процессе?

Каков ваш план действий?
 С чего вы начнете?
 Каким ресурсом вы обладаете?
 Какой еще ресурс вам необходим?
 Кто будет руководить процессом?
 Как выглядит ваша команда?
 Что необходимо для ее создания?
 Какие перестановки вы сделаете?
 Какие дополнительные позиции вам необходимы?

Что вы хотите?
 страх мечтать

РАМКА ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

ВДОХНОВЕНИЕ

ВНЕДРЕНИЕ
 страх провала

Как вы можете этого достичь?

Очень часто люди останавливаются на полпути или не знают, куда дальше двигаться. Выявить, где именно возник вопрос и как прийти к оптимальному результату, помогает «Рамка достижения результата» (РДР). Также РДР используется как инструмент диагностики.

ЭТАП 1. ВДОХНОВЕНИЕ

Называется он так, потому что все начинается с желания! Именно желание двигает нас вперед, побуждает к действиям и изменениям. Этот этап посвящен прояснению цели, ее проверке на экологичность, постановке по SMART и KPI.

Важно учитывать проработку СТРАХА МЕЧТАТЬ и использовать методику «квантовый скачок» для уточнения цели. Этому соответствуют вопросы (см. слева) и предлагаемые инструменты коучинга:

- техника вопросов
- линейка времени
- гремлины и работа с ними
- конструктивная обратная связь + / +
- квантовый скачок
- квадрат Декарта

ЭТАП 2. ВНЕДРЕНИЕ

Этот этап посвящен реализации, процессу, действиям и участникам. От сроков, ответственных, команды и подхода зависит результат. Кто, что, когда и как? Такие вопросы задаются на данном этапе. От глубины их предварительной проработки зависит результат. Оценка рисков и резервный план предусматриваются именно здесь. Прорабатываем СТРАХ ПРОВАЛА и как его избежать. Технологии и методологии, компетенции и обучение необходимо продумать заранее.

Инструменты коучинга:

- техника вопросов
- шкалирование
- линейка времени
- конструктивная обратная связь + / +
- поддерживающая среда
- карта Ганта
- квадрат Декарта

РАМКА ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

ЭТАП 4. ЗАВЕРШЕНИЕ И УСПЕХ

Это очень важное сочетание! Зачем завершать процесс? Чтобы жизнь и работа не стали бесконечно рутинными. Подведение итогов, соотношение с целью и признание достижений — это то, что сподвигает идти дальше. Важно это делать для команды и в присутствии близких. И главный вопрос: а что теперь становится возможным? СТРАХ УСПЕХА не должен быть помехой на пути к великому.

Инструменты коучинга:

- техника вопросов
- шкалирование
- конструктивная обратная связь + / +
- поддерживающая среда
- колесо баланса
- спиральная динамика
- пирамида логических уровней

ЭТАП 3. ПРИВЕРЖЕННОСТЬ

На данном этапе изучаются мотивация, ценности, вовлеченность людей в работу организации. Когда цель компании совпадает с личными ценностями, тогда и вовлеченность высокая. Как повысить приверженность: действия, программы? Как обеспечить эффективную внутреннюю и внешнюю коммуникации? С какой периодичностью оценивать мотивацию? От чего зависит приверженность? Прорабатываем СТРАХ СИСТЕМЫ (компании, общества), изучаем методы повышения уверенности.

Инструменты коучинга:

- техника вопросов
- шкалирование
- конструктивная обратная связь + / +
- квантовый скачок
- проведение признаний
- спиральная динамика
- пирамида логических уровней

Как вы узнаете, что достигли результата?
 По какому/каким критериям вы поймете, что достигли цели?
 Как, если вы достигли желаемого?
 Что это?
 Что вы чувствуете? Что еще?
 Что вы слышите?
 Что вам говорят?
 Что вы видите вокруг?
 И как вам это?
 Какие перспективы перед вами открываются?
 Какой метафорой вы это опишите?
 И что теперь становится возможным?
 И кем становитесь вы?
 Какова теперь ваша роль?
 А что самое главное произошло?

Чем результат важен для вас?
 Для кого он еще важен?
 Какие ценности он привносит?
 И для кого?
 Чем важно достижение цели для команды?
 Какую систему развития и мотивации вы примените?
 Какой коммуникацией вы это поддержите?
 Какова степень важности каждого человека?
 Каков резервный план по людям?
 Какова ваша роль в достижении цели?
 Какова мотивация персонала?
 Как вы сможете поднять дух команды?
 Что мотивирует вас?

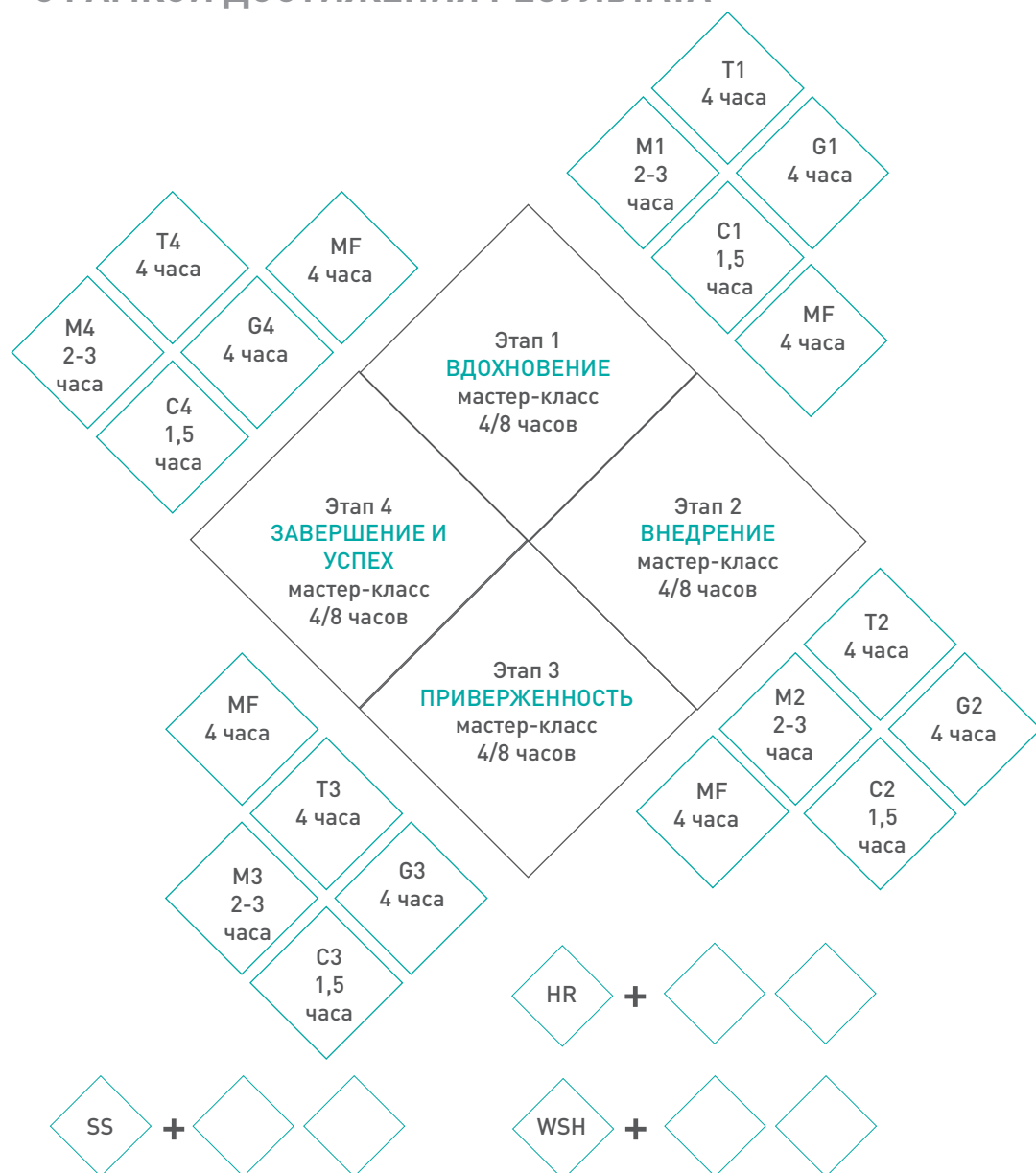
Какую экспертную оценку вы хотели бы получить?
 Чем измеряется размер вашего счастья?
 Как вы отпразднуете результат?
 С кем?
 Как поощрите команду?
 Кого вы хотите признать?
 Какие достижения самые важные?
 Какой прорыв вы совершили?

Что вы сделаете в случае демотивации людей?
 Как вы поддержите людей?
 Кто поддержит вас?
 Какие мероприятия-встречи поддержат вас?
 Какие методы нематериальной мотивации можете применить?
 Как поднять личную мотивацию?



КОМБИНАЦИИ МОДУЛЕЙ

С РАМКОЙ ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТА



ЛИТЕРАТУРА

- HBR Guide. Эмоциональный интеллект.** Дэниел Гоулман
- Привычки лидера. Самые важные навыки за несколько минут в день.** Мартин Ланик
- Вдохновители. Как стать лидером, способным усилить команду.** Лиз Уайзман
- Спиральная динамика на практике.** Дон Бек (Prof. Don Edward Beck), Тедди Ларсен (Teddy Hebo Larsen), Сергей Солонин, Рика Вильёэн
- Маркетинг, основанный на данных. 15 показателей, которые должен знать каждый.** Марк Джеффри
- REWORK. Бизнес без предвззудков.** Джейсон Фрайд, Дэвид Хайнемайер Хенссон
- Поиск бизнес-модели.** Джон Маллинс, Рэнди Комисар
- Искусственный интеллект. Этапы. Угрозы. Стратегии.** Ник Бостром
- Доставляем счастье.** Тони шей
- Стратегия голубого океана.** Чан Ким, Рене Моборн
- Теория Струн.** Дэвид Фостер Уоллес
- Рисовый шторм. 21 способ мыслить нестандартно.** Майкл Микалко
- Как стать бизнесменом.** Олег Тиньков
- Гибкий ум. как видеть вещи иначе и думать нестандартно.** Эстанислао Бараха
- Никогда не ешьте в одиночку.** Кит Ферраци
- Как работать по 4 часа в неделю.** Тимоти Феррис
- Не бойся действовать. Женщина, работа и воля к лидерству.** Шэрил Сэндберг
- Agile-менеджмент. Лидерство и управление командами.** Юрген Аппело
- К черту все! Берись и делай!** Сэр Ричард Брэнсон
- Как научить мозг учиться.** Татьяна Черниговская
- The Everything Store. Джефф Безос и эра Amazon.** Брэд Стоун
- Сила подсознания.** Джо Диспенза
- Сила вашего подсознания.** Джозеф Мэрфи
- Семь духовных законов успеха.** Дипак Чопра
- Законы благополучия.** Сергей Ковалев
- Подсознание может все!** ДжонКехо
- Корпорация гениев. Как управлять командой творческих людей.** Эд Кэтмелл, Эми Уоллес
- Трансферинг реальности. Ступень I-V.** Вадим Зеланд
- Построенные навечно. Успех компаний, обладающих видением.** Джим Коллинз, Джерри Поррас
- От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет...** Джим Коллинз
- Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей.** Дэйл Карнеги
- 7 навыков высокоэффективных людей.** Стивен Р. Кови
- The Art of Procrastination.** Джон Перри
- Мастерство жизни: внутренняя динамика развития.** Мэрилин Аткинсон
- Путь к изменению: трансформационные метафоры.** Мэрилин Аткинсон
- Жизнь в потоке: Коучинг.** Мэрилин Аткинсон

5 принципов Милтона Эриксона:

1. Со всеми все ок!

2. У каждого человека есть все ресурсы для достижения желаемого!

3. Человек всегда делает наилучший выбор из имеющихся в данный момент!

4. Все действия мотивированны!

5. Изменения неизбежны!



inspiration

авторская программа
Елены Путилиной

Посетите наш сайт.

Вы сможете ознакомиться с последними новостями, публикациями, расписанием мастер-классов.

www.elenaputilina.com

www.facebook.com/elenaputilinastudio/

www.linkedin.com/groups/8389582

www.instagram.com/einspiration_coach/