



خدمات کوچینگ سازمانی کارو

کوچینگ تعارض (Conflict Coaching)

کوچینگ تعارض، فرآیندی است که به یک مهارت مراجع را در رسیدگی به یک تعارض خاص رشد داده و وی را در تعامل با آن پشتیبانی می‌کند. تعارض‌ها به دو دسته درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند. تعارض درونی زمانی رخ می‌دهد که شخص با خواسته‌ها یا اعتقادات مخالفش، در درون خود مبارزه کند. تعارض بیرونی، شخص را در برابر چیزی یا شخصی خارج از کنترل خود قرار می‌دهد. مدیریت هر دو نوع تعارض، رشد شخصیتی فرد را به دنبال خواهد داشت. تعارض سازمانی یا تعارض محل کار، اختلاف نظر یا سوءتفاهم ناشی از تفاوت نیازها، اعتقادات، منابع و روابط بین اعضای سازمان توصیف می‌شود. به طور مشخص، سه نوع تعارض در سازمان‌ها معمول می‌باشد: تعارض وظیفه، تعارض رابطه و تضاد ارزش. اگرچه احترام، ارتباط باز و همکاری تا حد زیادی در مدیریت تعارض کمک خواهند نمود، اما میتوان از برخی تاکتیک‌های هدفمند برای حل بهینه آنها استفاده نمود که یکی از بهترین آنها، کوچینگ تعارض می‌باشد.

کاربردها:

- ✚ برای حل موثر یا مدیریت یک اختلاف یا تعارض بین افراد
- ✚ برای مدیریت یا هدایت یک تغییر چالش برانگیز سازمانی
- ✚ آمادگی افراد برای فرآیند میانجیگری
- ✚ رفع مشکلات در مدیریت یک کارمند یا اعضای یک تیم
- ✚ استرس بازگشت به کار پس از تعلیق یا یک دوره غیبت
- مسائل مربوط به مدیریت خشم یا ابراز وجود
- شناسایی ریشه‌های تضاد سازمانی (ساختار سازمانی، فرآیندها، سازماندهی کار یا مهارت‌های اعضا)

دستاوردها:

- ایجاد مهارت در حل سازگاری تعارض در سطح سازمان
- مدیریت بهینه تغییرات سازمانی استراتژیک
- ایجاد صلاحیت‌های بین فردی و سازمانی
- افزایش توانایی فرد برای مدیریت و رهبری موثر
- توسعه مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های افراد
- تبدیل موضوعات بحث برانگیز به محرک‌های خلاقیت و رشد برای یک تیم یا سازمان.
- بهبود روابط آسیب دیده در اثر تعارض مداوم

فرآیند کوچینگ تعارض

کوچینگ تعارض شامل موارد زیر می باشد:

- جلسات کوچینگ یک ساعته حضوری یا آنلاین در یک دوره زمانی مشخص (تعداد جلسات و دوره زمانی بنا به تشخیص و توافق مشخص خواهد گردید).
- دسترسی به سایت و منابع مدیریت کوچینگ کارو
- اصلاح برنامه های توسعه تدوین شده در جلسات کوچینگ، در صورت بروز چالش ها یا فرصت های جدید.
- پیگیری های تلفنی یا آنلاین توسط تیم پشتیبانی کارو
- امکان برقراری تماس با کوچ ها و طرح موارد ضروری توسط مراجعین در قالب های مشخص شده در قرارداد
- انجام ارزیابی ۳۶۰ درجه مبتنی بر مصاحبه (حسب مورد استفاده از سایر مدل های ارزیابی شخصی مانند Hogan, Myers Briggs و ...)
- ارائه گزارش نهایی ارزیابی

شناسایی اهداف و استراتژی های سازمان

- تعیین اهداف اولیه کوچینگ
- انتخاب شرکت کنندگان
- شناسایی نقش ها و مسئولیت های کلیدی شغل
- گفتگو در خصوص نیاز به برنامه های توسعه ای / حرفه ای

شناسایی چالش های کسب و کار و مسائل رهبری

- مصاحبه با حامیان مالی سازمان
- تعیین چالش های کسب و کار
- شناسایی اهداف و موضوعات سازمان
- تعیین نیاز به ارزیابی

آشنایی و همسویی مراجعین با کوچینگ

- درک اینکه کوچینگ چیست و چگونه می توان از کوچینگ بیشترین بهره را برد.
- انتخاب و تعیین کوچ ها
- آشنایی با کار در بستر وب (در صورت نیاز)

آشنایی و همسویی کوچ ها با سازمان

- درک فرهنگ و فضای سازمان
- درک اهداف سازمان
- برقراری ارتباط بین کوچینگ و اهداف سازمان

آغاز کوچینگ

- انجام ارزیابی ها
- تدوین برنامه اجرایی کوچینگ
- حفظ رازداری
- آغاز جلسات کوچینگ یک به یک

پشتیبانی

- پیگیری و بررسی دوره ای با کوچ ارشد و کوچ ها
- حفظ هم راستایی با اهداف سازمان

ادامه یا پایان جلسات کوچینگ

- تکمیل سند بازخورد کوچینگ اجرا شده
- ارسال نظرسنجی برای مراجعین
- تکمیل فرآیند کوچینگ