

PRO Менеджмент и коучинг
13 April 2024
Channel «PRO_Процессы» created
26 October 2024

P

12:17
PRO Менеджмент и коучинг
Привет, друзья! [__](#)

Добро пожаловать на наш канал!

Мы — Татьяна и Иван, аджайл-коучи из команды Альфа-Банка. У нас богатый опыт работы в сфере корпоративного обучения, наставничества и сопровождения команд в условиях динамичной и быстрой трансформации. В банке мы помогаем командам и лидерам не просто достигать результатов, но и развивать важные «гибкие» навыки, которые делают рабочий процесс более осознанным, продуктивным и комфортным.

Этот канал — наша инициатива и пространство, где мы хотим делиться накопленными знаниями и практическими инструментами, которые помогут вам: понимать себя и свои сильные стороны, работать с целями и достигать их с меньшими затратами энергии, развивать эмоциональный интеллект, эффективнее коммуницировать и взаимодействовать с командой.

Здесь вы найдёте:

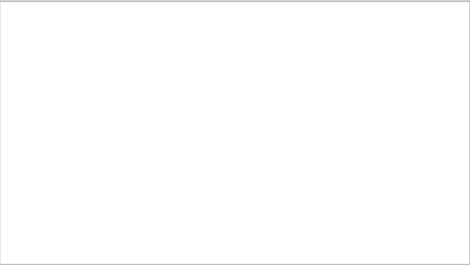
- [__](#) посты про коучинг и менеджмент основанные на реальных кейсах;
- [__](#) аудио подкасты с техниками и подходами к саморазвитию;
- [__](#) еженедельные задания на развитие коммуникационных навыков и осознанности; упражнения для эмоционального интеллекта и внутреннего баланса.

Мы рады каждому подписчику и будем стараться, чтобы вы находили здесь поддержку и вдохновение! [🌟](#)

[__](#) Расскажите о себе в комментариях: с какими вопросами вы пришли, что интересно узнать, или в каких областях вам хочется роста и изменений?
♥ 5 3 2
5 November 2024

P

13:41
PRO Менеджмент и коучинг



В своей практике мы часто сталкиваемся с разными мнениями о том, что такое коучинг. Одни считают его разновидностью инфобизнеса, другие уверены, что коучи учат людей "как надо жить". Но что на самом деле представляет собой коучинг? Давайте разберёмся вместе!

Коучинг — это процесс, который помогает людям достигать своих целей и развивать потенциал. Это как GPS для вашей жизни: он не указывает, куда идти, но показывает, как добраться до нужной точки. Представьте, что вы стоите на распутье и не знаете, какой путь выбрать. Коучинг — это друг, который подскажет, как двигаться вперёд, опираясь на ваши желания и ценности.

Что не является коучингом?

Консультирование: Здесь вам дают готовые решения. В коучинге же задаются вопросы, чтобы вы сами нашли ответы. Это как если бы вам сказали, как приготовить блюдо, вместо того, чтобы научить вас готовить.

Терапия: Если нужно разобраться с глубокими психологическими проблемами, лучше обратиться к психотерапевту. Коучинг больше про будущее, чем про прошлое. Терапия помогает разобрать старые вещи, а коучинг — наполнить жизнь новыми,

яркими событиями.

Обучение: В обучении вам передают знания, а в коучинге вы сами открываете для себя новые горизонты. Это как путешествие: кто-то расскажет о стране, а кто-то проведет вас по её улочкам. 🌐

Примеры коучинга в жизни:

Спортивный коуч: помогает атлетам раскрыть потенциал и улучшить результаты. Когда спортсмен чувствует, что может достичь невозможного, это настоящая магия!

Бизнес-коуч: работает с руководителями и командами, чтобы улучшить производительность и создать позитивную атмосферу.

Life-коуч: помогает находить баланс между работой и личной жизнью, а также достигать личных целей. Это как найти тот самый момент, когда вы чувствуете себя на вершине мира!

Теперь ваша очередь! Как вы думаете, в каких ситуациях коучинг может стать настоящим спасательным кругом? Делитесь в комментариях!

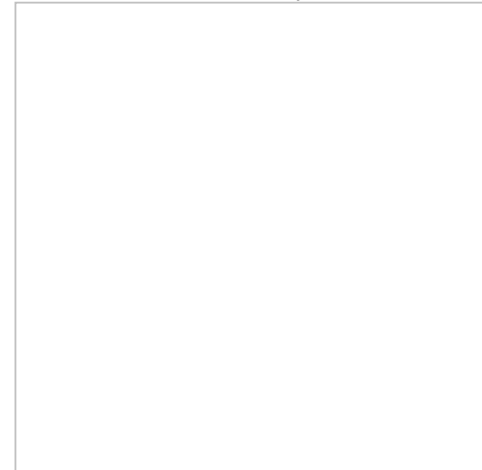
[#коучинг](#) [#развитие](#) [#жизнь](#)

♥ 5 2 2 👍 1

Р

20:05

PRO Менеджмент и коучинг



Вечерняя практика благодарности за день

Друзья, завершаем день с позитивом через практику благодарности! Это простой способ стать счастливее, сосредоточившись на хорошем.

Вот несколько шагов:

1. Найдите тихое место: Несколько минут тишины помогут сосредоточиться.
2. Вспомните три момента: Запишите или подумайте о трёх вещах, за которые благодарны сегодня.
3. Почувствуйте, как положительные эмоции наполняют вас.
4. Завершите день с позитивом: Настройтесь на новый день с оптимизмом.

Практика благодарности — это способ стать осознаннее и счастливее

🗨 Поделитесь вашими впечатлениями от этой практики в комментариях.

[#благодарность](#) [#практики](#)

♥ 6 3 1

6 November 2024

Р

11:25

PRO Менеджмент и коучинг



"Знакомство с собой"

— рубрика для глубокого диалога с собой. Два раза в неделю мы будем задавать простой, но важный вопрос, чтобы помочь вам лучше понять свои истинные желания и ценности. Присоединяйтесь и найдите вдохновение в честных ответах.



В чем вы хотели бы стать более уверенным? И что вам нужно, чтобы этого достичь?

Часто наши мечты и цели связаны с уверенностью, которой нам не хватает. Подумайте, что бы изменилось, если бы вы чувствовали себя увереннее? Какие шаги помогут вам достичь этого состояния?

Поделитесь своими мыслями или просто найдите минуту для честного ответа себе

[#Знакомствоссобой](#)

♥ 5 👍 1

P

20:34

PRO Менеджмент и коучинг

[_ Вечерняя практика "Благодарность себе" _](#)

Сегодня хочу напомнить себе и вам: важно ценить и благодарить себя за все усилия, которые мы прилагаем каждый день [_](#)

Мы часто ищем признания и одобрения извне, но забываем, что первое и главное признание — это признание внутри себя.

А когда вы в последний раз благодарили себя за то, что не останавливаетесь?

Приглашаю сделать это вместе. Запишите в блокноте или в телефоне все, за что вы говорите спасибо себе сегодня [_](#)

Практику благодарности рекомендуется проводить перед сном.

Приятного вам отдыха!

[#БлагодарностьСебе](#) [#Саморазвитие](#)

8 1

7 November 2024

P

13:01

PRO Менеджмент и коучинг



1:1 встречи — важный инструмент для поддержания продуктивности и мотивации сотрудников. Чтобы эти беседы приносили максимум пользы, используйте коучинговые вопросы. Они помогают сотруднику раскрыться, выявить трудности и наметить пути развития.

Советы для проведения 1:1 встреч

- Будьте активным слушателем: фиксируйте основные мысли, показывайте внимание, давайте понять, что каждый ответ важен.
- Не торопите беседу: позвольте сотруднику самому найти решения — это повышает его уверенность и готовность к действиям.
- Регулярно возвращайтесь к обсуждаемым темам: поддерживайте сотрудника в достижении целей, поставленных на прошлых встречах.

Примеры вопросов, которые помогут провести более глубокую и полезную встречу:

❗ "Какие успехи ты считаешь самыми важными за последнее время?"

- Помогает сотруднику увидеть свои достижения и чувствовать себя увереннее, а также понять, что ему приносит удовольствие в работе.

❗ "Какие задачи или аспекты тебе сейчас даются сложнее всего?"

Открывает возможность обсудить текущие трудности и барьеры, которые мешают сотруднику двигаться вперед, и найти вместе пути их преодоления.

❗ "Что бы ты хотел улучшить в своей работе?"

Вопрос помогает понять стремления сотрудника к росту и развития, что может стать основой для постановки профессиональных целей.

❗ "Чего тебе не хватает для того, чтобы работать продуктивнее?"

В этом вопросе сотрудник может озвучить потребности, которые влияют на его эффективность. Это может быть обучение, ресурсы или поддержка команды.

❗ "Как я могу лучше тебя поддержать?"

Простой, но мощный вопрос, который показывает, что руководитель готов помочь и поддерживать сотрудника в его задачах и целях.

❗ "Какие твои долгосрочные цели, и как твоя текущая работа помогает их достигать?"

Позволяет сотруднику задуматься над долгосрочной перспективой и понять, как текущие задачи связаны с его карьерными амбициями.

Используя коучинговые вопросы на 1:1 встречах, вы создадите более доверительные и продуктивные отношения с сотрудниками, поможете им расти и вносить вклад в успех всей компании. для поддержания продуктивности и мотивации сотрудников__

[#менеджмент](#) [#коучинг](#) [#руководителю](#)

☆ 1 ♥ 12 3 👍 2

P

20:05

PRO Менеджмент и коучинг

Вечерняя практика «Благодарность за то, что у нас уже есть»

В погоне за новыми целями мы часто забываем радоваться тому, что уже есть. А ведь благодарность — простой способ наполнить жизнь радостью и спокойствием.

Скажите себе: «Я благодарен за то, что у меня есть...» и перечислите всё ценное лично для вас. Например:

- родные люди рядом;
- здоровье;
- работа;
- имущество;
- и т. д.

Заведите дневник и попробуйте записывать благодарности от руки. О пользе такого подхода расскажем в следующем посте!

♥ 5 👍 2 1

20:10



Писать благодарности от руки ✍️ — это не просто способ зафиксировать свои мысли, но и эффективный метод для глубокого погружения в практику благодарности. Вот почему стоит попробовать вести дневник благодарностей именно вручную:

- ✍️ Когда вы пишете от руки, процесс замедляется, и вы сосредотачиваетесь на каждом слове. Это помогает прочувствовать то, за что вы благодарны, на более глубоком уровне.
- ✍️ Ручное письмо активизирует зоны мозга, связанные с эмоциями, и позволяет лучше проживать момент. Это усиливает ощущение благодарности и придаёт ему особую значимость.
- ✍️ Написание благодарностей от руки требует внимания, и это помогает вам глубже проникнуться моментом. Со временем это также улучшает память и способность замечать детали.
- ✍️ Завести красивый блокнот, выделить время для записи благодарностей — это создает особенный ритуал, который со временем ассоциируется с позитивными эмоциями и спокойствием

Попробуйте начать вести такой дневник уже сегодня, и вы заметите, как это влияет на ваше настроение и настрой!

♥️ 5 🗳️ 4 2

8 November 2024

P

15:49

PRO Менеджмент и коучинг



Всё больше компаний внедряют коучинг в корпоративную культуру, и на то есть веские причины.

Коучинг — это не просто модное слово, а мощный инструмент для развития сотрудников и улучшения рабочих процессов. Давайте разберёмся, чем же он полезен

Мы считаем **коучинг** одной из **важнейших компетенций современного лидера**. И вот почему:

- ✈️ помогает раскрывать потенциал сотрудников и выстраивать доверие.
- ✈️ даёт ясность целей и устраняет внутренние барьеры.
- ✈️ создаёт атмосферу открытости и поддержки.
- ✈️ помогает справляться с выгоранием.
- ✈️ сотрудники становятся более лояльными и мотивированными.

Поделитесь в комментариях вашими идеями о том, как именно коучинг помогает лидеру.

[#коучинг](#) [#лидерство](#) [#бизнес](#)

5 🗳️ 2 ✂️ 1

P

21:00

Друзья, завершаем день с позитивом через практику благодарности! Это простой способ стать счастливее, сосредоточившись на хорошем.

Вот несколько шагов:

1. Найдите тихое место: Несколько минут тишины помогут сосредоточиться.
2. Вспомните три момента: Запишите или подумайте о трёх вещах, за которые благодарны сегодня.
3. Почувствуйте, как положительные эмоции наполняют вас.
4. Завершите день с позитивом: Настройтесь на новый день с оптимизмом.

Практика благодарности — это способ стать осознаннее и счастливее

🗨 Поделитесь вашими впечатлениями от этой практики в комментариях.

[#благодарность](#) [#практики](#)

3 ❤️ 1

9 November 2024

P

12:49

PRO Менеджмент и коучинг

Мечта. Намерение. Цель. Задача.

Есть ли для вас разница в этих понятиях?

Закройте глаза и подумайте, что значат для вас эти слова. Постарайтесь разделить их и дайте каждому своё определение.

Мечта — что-то далёкое и вдохновляющее, что зажигает вас изнутри.

Намерение — внутренний импульс, который направляет вас к этой мечте.

Цель — конкретный, измеримый результат, которого вы стремитесь достичь.

🔑 Задача — практические шаги, которые помогают воплотить цель в реальность.

На следующей неделе мы будем разбирать целеполагание и инструменты, которые помогут вам на этом пути. Оставайтесь с нами!

А теперь вопрос: превращаете ли вы свои мечты в цели? Или они так и остаются в вашем воображении?

Делитесь своими мыслями и опытом в комментариях! 🗨

[#мотивация](#) [#целеполагание](#) [#личностныйрост](#) [#коучинг](#) [#планирование](#) [#мечтывреальность](#) [#успех](#) [#развитие](#)
[#инструментыдляуспеха](#)

👍 7 🙋 1

10 November 2024

P

18:05

PRO Менеджмент и коучинг



Привет, друзья!

Настало время подвести итоги этой недели. Ретроспектива – это процесс анализа прошедшего периода, чтобы понять, что получилось хорошо, а что можно улучшить. Давайте вместе посмотрим на прошедшую неделю и сделаем выводы.

Что получилось хорошо?
Подумайте о тех задачах и проектах, которые вы успешно завершили. Что помогло вам достичь этих результатов? Возможно, это было хорошее планирование дел или успешная командная работа с коллегами или родными, друзьями и близкими.

Что можно улучшить? ✨

Были ли моменты, когда что-то пошло не так? Постарайтесь понять, что именно вызвало трудности. Это может быть нехватка времени, ресурсов или коммуникации.

Какие уроки вы извлекли? 📖

Каждый опыт, даже неудачный, — это урок. Запишите, что вы узнали, и как можно использовать эти знания в будущем.

Какие цели на следующую неделю?

Поставьте перед собой новые задачи и цели. Планирование — ключ к успеху! Важно взять хотя бы одно улучшение в следующую неделю и не перегружать себя, обещая себе многое. Маленькие шаги приводят к большим результатам.

А как прошла ваша неделя? Поделитесь своими успехами и выводами в комментариях! 🗨

[#ретроспектива](#) [#неделя](#) [#личностныйрост](#) [#коучинг](#)

👍 5 ❤️ 4 2

P

20:15

PRO Менеджмент и коучинг

In reply to [this message](#)

Делимся находкой, которая вдохновит вас чаще писать от руки📝

<https://market.yandex.ru/cc/H8f2Vjc>

6 ❤️ 2 1

11 November 2024

P

20:06

PRO Менеджмент и коучинг



Вечерняя практика благодарности

Говорить спасибо и получать благодарности бывает сложнее, чем критиковать или получать критику. И это не случайно: **похвала проникает в нас глубже**, а критика часто вызывает блоки и защитные реакции.

Давайте учиться искренней благодарности и наполнять мир добром. Вместе мы можем создавать атмосферу взаимопонимания и поддержки!

Выберите человека. Подумайте о том, кто вас поддерживал или помогал — близкий человек или коллега. Подумайте, за что благодарны. Вспомните, что именно вам нравится в этом человеке. Напишите благодарность. Оставьте искреннее сообщение или письмо, в котором выразите свою признательность. Выразите благодарность лично. Скажите спасибо лично

Благодарность — это не только слова, но и действия, которые создают атмосферу взаимопонимания и уважения

[#благодарность](#) [#позитив](#) [#взаимопонимание](#) [#отношения](#) [#практикаблагодарности](#) [#доброта](#) [#ценитькаждого](#) [#вдохновение](#)
[#доброжелательность](#) [#ценитьблизких](#) [#гармония](#)

♥ 3
12 November 2024

Р
12:33
PRO Менеджмент и коучинг



Целеполагание — это основа успеха как в профессиональной сфере, так и в личной жизни. Оно помогает понять, куда двигаться, и спланировать шаги для достижения желаемого.

Почему целеполагание так важно?

- ✂ Ясность и фокус: Четкие цели помогают сосредоточиться на главном и избежать отвлекающих факторов.
- ✂ Мотивация: Осознание своих целей заряжает энергией и усиливает вовлечённость.
- ✂ Измеримость успеха: Цели делают прогресс осязаемым и позволяют своевременно корректировать курс.
- ✂ Уверенность: Конкретные цели уменьшают чувство неопределенности и повышают уверенность в действиях.
- ✂ Личностный рост: Достижение целей развивает ваши способности и раскрывает потенциал.
- ✂ Баланс в жизни: Помогает уделять внимание всем важным сферам — от карьеры до здоровья.

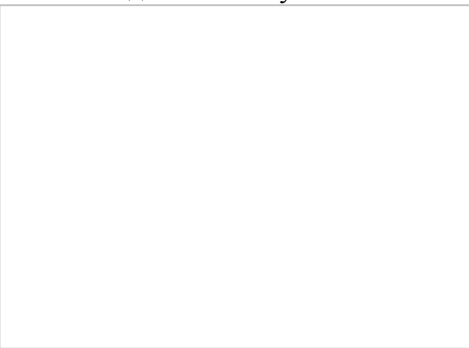
Очень важно, чтобы ваши цели соответствовали вашим личным ценностям. Это становится внутренней опорой на пути к их достижению, помогая оставаться на правильном пути и не терять мотивацию.

Самому человеку не всегда легко поставить перед собой четкие цели — именно для этого и существует профессия коуча. Специалист поможет вам разобраться в ценностях и выстроить целеполагание, чтобы раскрыть потенциал и достичь гармонии во всех сферах жизни. Начните свой путь к мечтам уже сегодня!

[#Целеполагание](#) [#Коучинг](#) [#ЛичностныйРост](#) [#Мотивация](#) [#Ценности](#) [#БалансВЖизни](#) [#ПрофессиональноеРазвитие](#)

4 🍌 3 1 1
13 November 2024

Р
16:15
PRO Менеджмент и коучинг



"Знакомство с собой"

— рубрика для глубокого диалога с собой. Простой, но важный вопрос, чтобы помочь лучше понять свои истинные желания и ценности. Присоединяйтесь и найдите вдохновение в честных ответах [__](#)

"Какие три качества во мне помогают справляться с трудностями, и как я могу развить их еще больше?"

Поделитесь своими мыслями или просто найдите минуту для честного ответа себе

#Знакомствоссобой

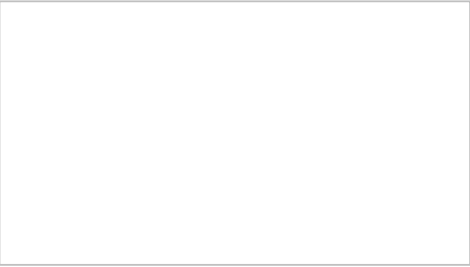
♥ 6

14 November 2024

P

15:36

PRO Менеджмент и коучинг



В предыдущем посте мы говорили о важности целеполагания. Сегодня давайте рассмотрим несколько техник, которые помогут вам поставить цель, которую действительно можно достичь.

1. SMART

Цель должна быть:

- Specific (конкретной)
- Measurable (измеримой)
- Achievable (достижимой)
- Relevant (актуальной)
- Time-bound (с ограничением по времени)

Пример: "Начать бегать по 3 км трижды в неделю и пробежать 10 км через 2 месяца".

2. Обратное планирование

Планируйте от конечного результата к текущему моменту. Определите, что нужно сделать за год, за месяц, за неделю и завтра, чтобы достичь цели.

3. WOOP

Используйте 4 шага:

- Wish (желание)
- Outcome (желаемый результат)
- Obstacle (возможные препятствия)
- Plan (план действий)

Попробуйте эти техники и посмотрите, как они помогут вам добиться своих целей!

Если вам интересен детальный разбор какой-то из этих техник, напишите в комментариях — и мы сделаем еще посты с подробным объяснением! 📝

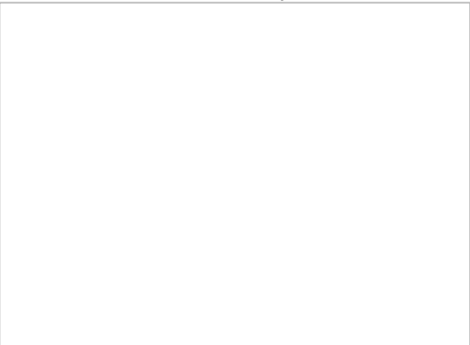
[#Целеполагание](#) [#Планирование](#) [#ДостижениеЦелей](#) [#ЛичнаяЭффективность](#) [#SMART](#) [#Мотивация](#) [#Продуктивность](#) [#Развитие](#)
[#Лайфхаки](#) [#Успех](#) [#WOOP](#)

♥ 4 4 1

P

20:20

PRO Менеджмент и коучинг



♂ Практика благодарности: видеть хорошее в трудностях

Даже в сложных ситуациях можно найти что-то положительное. Это помогает нам изменить взгляд на жизнь и стать счастливее.

Как развивать благодарность?

Фокус на позитиве: Вспомните трудный момент дня и найдите в нём что-то хорошее. Например, сложная ситуация на работе могла научить вас новым навыкам или улучшить стрессоустойчивость. Долгая очередь — шанс послушать полезный подкаст или просто подумать о важных вещах.

Каждая трудность — это возможность для роста. Когда вы ищете в ней позитив, это помогает легче справляться с проблемами и быть благодарным за уроки, которые она даёт.

"Что это мне дало?": Спрашивайте себя, чему вас научили трудности.

Попробуйте и почувствуйте, как меняется ваше настроение!

[#Благодарность](#) [#ПозитивноеМышление](#) [#ЛичностныйРост](#) [#Мотивация](#) [#ЖизньВСбалансе](#)

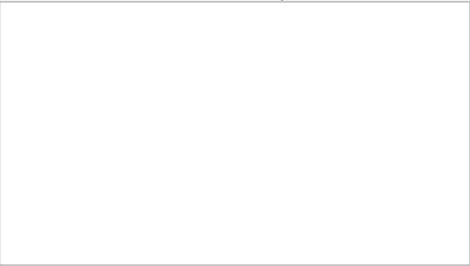
♥ 4 2 1

15 November 2024

P

18:30

PRO Менеджмент и коучинг



Эффективное планирование целей помогает повысить продуктивность и мотивацию. Использование ИИ может сделать этот процесс еще более эффективным.

Вот как ставить **SMART**-цели (конкретные, измеримые, достижимые, релевантные, ограниченные по времени) с помощью ИИ:

1. Определите свои цели

Промт для ИИ:

"Помоги мне определить конкретные цели на следующий месяц. Я хочу [описание цели]. Убедись, что они соответствуют критериям SMART."

2. Разбейте цели на недельные задачи

Промт для ИИ:

"На основе моих месячных целей [вставьте цели] предложи, какие задачи я должен выполнить на этой неделе для их достижения."

3. Установите измеримые показатели

Промт для ИИ:

"Как я могу измерить прогресс по целям [вставьте цели]? Предложи конкретные показатели для оценки."

4. Оцените реалистичность целей

Промт для ИИ:

"На основе моих целей [вставьте цели], каковы возможные трудности, и насколько они достижимы? Предложи стратегии для преодоления этих трудностей."

5. Установите сроки

Промт для ИИ:

Помоги мне установить временные рамки для достижения целей [вставьте цели] на этот месяц и неделю. Как я могу организовать своё время для этого?"

6. Регулярно пересматривайте и корректируйте

Промт для ИИ:

"Как я могу отслеживать свой прогресс и вносить корректировки в мои цели на основе выполнения? Предложи мне план для регулярной проверки."

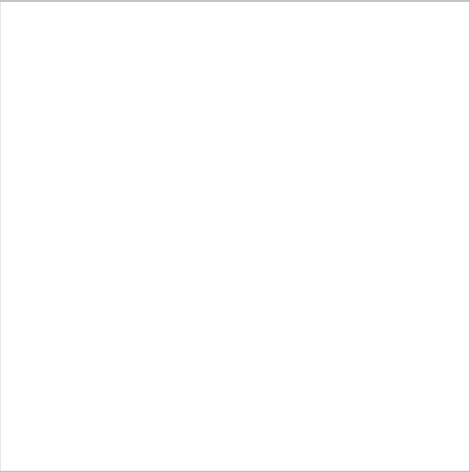
Используя эти простые шаги и промты, вы сможете эффективно ставить SMART-цели и повысить свою продуктивность с помощью ИИ!

[#планирование](#) [#цели](#) [#продуктивность](#) [#SMART](#) [#ИИ](#) [#искусственныйинтеллект](#) [#мотивация](#) [#таймменеджмент](#)

☆ 2 👍 2 2 ♥ 1

Р

20:33
PRO Менеджмент и коучинг



Пятница: Время для благодарности и подведения итогов недели

Пятница — идеальный день, чтобы остановиться на мгновение, оглянуться назад и оценить прошедшую неделю. Давайте возьмем минутку, чтобы выразить благодарность за все, что у нас есть, и подготовиться к выходным с позитивным настроем.

Подведение итогов недели

Оцените достижения: Вспомните все, что вы успели сделать за эту неделю. Какие задачи были выполнены? Какие цели достигнуты? Поздравьте себя с успехами, даже если они кажутся небольшими.

Уроки и выводы: Подумайте о том, что можно улучшить. Какие уроки вы извлекли из этой недели? Что можно сделать по-другому в следующий раз?

Практика благодарности

Благодарность за моменты радости: Запишите три момента за эту неделю, которые принесли вам радость. Это может быть встреча с друзьями, успешный проект на работе или просто вкусный ужин.

Благодарность за поддержку: Подумайте о людях, которые поддерживали вас на этой неделе. Напишите им короткое сообщение или просто мысленно поблагодарите их за помощь и поддержку.

Благодарность себе: Не забудьте поблагодарить себя за усилия, которые вы приложили. Вы сделали это! Найдите время для поощрения себя— это может быть любимое занятие, вкусный десерт или просто отдых.

Подготовка к выходным

Планирование: Подумайте о том, как вы хотите провести выходные. Запланируйте что-то приятное и расслабляющее, что поможет вам восстановить силы и зарядиться энергией.

Отдых и восстановление: Найдите время для отдыха и восстановления. Это может быть прогулка на свежем воздухе, чтение книги или медитация.

Пусть эта пятница станет началом замечательных выходных, полных благодарности и радости!

Теги: [#пятница](#) [#благодарность](#) [#итоги](#) [#саморазвитие](#) [#выходные](#) [#мотивация](#) [#позитив](#) [#отдых](#)

☆ 1 👍 4 ❤️ 3 3

17 November 2024

P

17:09

PRO Менеджмент и коучинг



🎬 Коучинг и психология вокруг нас — уже посмотрели сериал Тедд Лассо? 🎬

Коучинг и психология окружают нас повсюду. Заметить и тем более применить какие-то техники мы можем только тогда, когда осознаём происходящее и находимся в контексте. Но если это для нас "слепая зона", нами управляют не только другие, но и наше собственное бессознательное, наши внутренние автоматические триггеры — те самые привычки и реакции, которые копились годами и стали частью нас ♂. Они могут заставлять нас ходить по кругу, снова и снова повторяя старые сценарии и мешая двигаться вперёд.

☞ Мы всегда и везде берём с собой только себя. И чем лучше мы знаем свои сильные и слабые стороны, тем больше можем помочь другим раскрыться и справляться с любыми вызовами, которые встречаются на пути.

Именно поэтому появился этот паблик. Мы хотим говорить о том, что помогает вам и нам вместе с вами рефлексировать и становиться лучше — будь то для личного роста, карьерных целей или улучшения позиций вашей команды на работе. Здесь каждый найдёт что-то полезное для себя.

Недавно я посмотрела сериал "Тед Лассо", и мне захотелось сделать разбор техник и подходов, которые использует тренер. Ведь даже в самых лёгких и весёлых моментах сериала скрыты мощные уроки по коучингу, лидерству и психологии.

И это значит, что мы начинаем серию постов-разборов техник из "Теда Лассо"! Мы будем разбирать сцены, подходы и приёмы, которые вдохновляют нас становиться лучше, увереннее и осознаннее каждый день.

Оставайтесь с нами и не переключайтесь — впереди много интересного! ✍️

[#ТедЛассо](#) [#коучинг](#) [#психология](#) [#лидерство](#) [#саморазвитие](#) [#рефлексия](#) [#Самогран](#) [#разбор](#)

6 👍 3 ❤️ 1

17:21

Video file

Not included, change data exporting settings to download.

02:27, 178.0 MB

🎬 Коучинг по-Теду: как Тед Лассо завоёвывает команду 🎬

Если вам нужны вдохновение и новые подходы к работе с командой, сериал "Тед Лассо" — то, что стоит посмотреть!

Как и говорила ранее, делая разборы мы будем останавливаться на подробней на техниках которые используются в разных сериях.

Но уже в **первой серии** есть несколько хороших приемов, которые стоит взять на вооружение: 🗨️

Личный подход

Тед сразу запоминает имена всех и показывает искренний интерес. Это создаёт атмосферу уважения и доверия

😄 Юмор под давлением

На пресс-конференции он использует юмор, чтобы разрядить обстановку и расположить к себе всех

♥ Эмпатия к команде

Тед уважает скепсис игроков и постепенно завоёвывает их доверие своей поддержкой

Командный дух

Он подчёркивает важность работы на общую цель, а не на личные амбиции. Настоящий лидер делает всех вокруг лучше

📖 Готовность учиться

Тед открыт к новому и не боится признавать свои слабые стороны, что вызывает уважение 🌐

Эти простые приёмы помогают Теду превращать скептиков в союзников и строить команду, готовую к победам 🧠

[#ТедЛассо](#) [#коучинг](#) [#мотивация](#) [#лидерство](#) [#команднаяРабота](#) [#психология](#) [#Самогран](#) [#разбор](#)

♥ 7 6 1

18 November 2024

P

12:04

PRO Менеджмент и коучинг

Video file

Not included, change data exporting settings to download.

00:49, 47.8 MB

📦 Коробка для недовольств от Теда Лассо: важность обратной связи в команде 🌐

Во второй серии первого сезона Тед Лассо запускает коробку для сбора недовольств — отличный способ наладить открытое общение с командой. Этот прием помогает создать атмосферу доверия и взаимопонимания.

Почему это важно?

Анонимные инструменты, как коробка Теда, дают возможность сотрудникам выражать свои переживания и предложения без страха перед последствиями. Это позволяет выявить скрытые проблемы и решать их на ранних этапах.

🧠 **Анонимность повышает открытость.** Люди готовы делиться своими мыслями, когда знают, что их слова не приведут к негативным последствиям. Это помогает компании улучшить атмосферу и наладить здоровые рабочие отношения.

Открытая обратная связь — ключ к сильной и сплочённой команде. Именно так Тед Лассо превращает скептиков в союзников, прислушиваясь к каждому.

А как вы собираете обратную связь в своей команде? Делитесь своими способами в комментариях! 🗣️

[#ТедЛассо](#) [#обратнаяСвязь](#) [#корпоративнаяКультура](#) [#команднаяРабота](#) [#анонимность](#) [#лидерство](#) [#мотивация](#) [#Самогран](#) [#разбор](#)

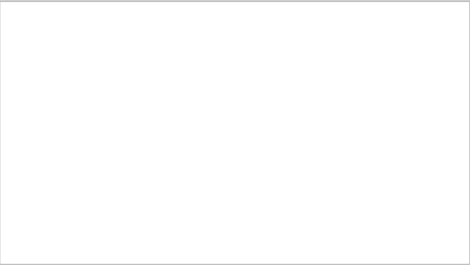
👍 7 ♥ 3 1

19 November 2024

P

19:25

PRO Менеджмент и коучинг



В прошлом посте мы говорили о важности обратной связи в работе с командой. Сегодня разберём подход eNPS (Employee Net Promoter Score) — простой, но мощный инструмент для измерения удовлетворённости и вовлечённости сотрудников.

Как это работает?

Всё начинается с одного ключевого вопроса:

"Насколько вы готовы порекомендовать нашу компанию как место работы своим знакомым?"

Ответ оценивается по шкале от 0 до 10.

9–10 баллов — промоутеры. *Люди, которые довольны и готовы рекомендовать.*

7–8 баллов — нейтралы. *Удовлетворены, но без энтузиазма.*

0–6 баллов — критики. *Недовольны и могут демотивировать других.*

III Формула расчёта eNPS:

% Промоутеров – % Критиков = eNPS

Почему это важно?

eNPS помогает:

Выявить болевые точки в коллективе. Понять уровень вовлечённости сотрудников. Запустить позитивные изменения в культуре компании.

II Анонимность — залог честности

Как и в случае с любыми опросами, анонимность играет **ключевую роль**. Она позволяет сотрудникам быть честными, не боясь последствий. Только так вы получите данные, на которые можно опираться.

Что дальше?

Собрав результаты, важно не просто оценить их, но и действовать:

Прислушиваться к обратной связи. Вносить изменения и сообщать команде о прогрессе. eNPS — это не просто опрос, а инструмент для улучшения атмосферы, мотивации и удержания **тантантов**.

Попробуйте в своей команде!

[#eNPS](#) [#ОбратнаяСвязь](#) [#КоманднаяРабота](#) [#Вовлечённость](#) [#HRИнструменты](#) [#КорпоративнаяКультура](#)

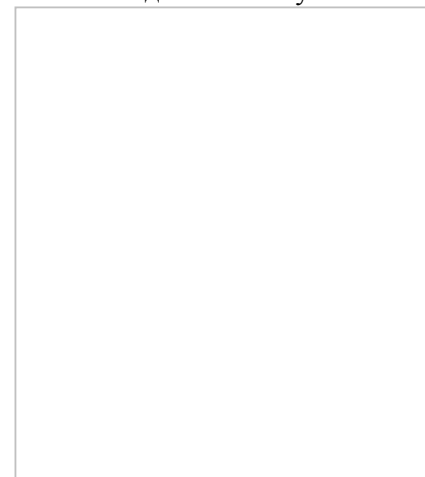
👍 5 ❤️ 1 1

21 November 2024

P

11:52

PRO Менеджмент и коучинг



Ценности — ваш внутренний компас

Знаете ли вы, что именно ваши ценности формируют путь, которым вы идёте в жизни? Они влияют на ваши решения, придают смысл действиям и помогают определять, что важно.

Но что происходит, если ваши ценности не совпадают с тем, что вас окружает — будь то работа, отношения или окружение?

Почему важно знать свои ценности?

Ценности — это не просто абстрактные идеи. Это основа ваших приоритетов и того, что делает вас счастливее. Когда вы понимаете свои ценности, становится проще:

Выбирать работу, которая не только приносит деньги, но и вдохновляет.

Строить отношения, в которых вы чувствуете поддержку и искренность.

Отказаться от того, что не даёт вам расти или противоречит вашим принципам.

➤ Что происходит, если ценности не совпадают?

Представьте, что вам важны открытость и честность, а вы работаете в культуре, где всё решается кулуарно. Или, к примеру, вы стремитесь к балансу, а ваша работа требует постоянного перерабатывания. Разрыв между вашими внутренними ориентирами и внешней реальностью создаёт стресс, выгорание и недовольство жизнью.

✳ Как найти свои ценности и синхронизировать их с жизнью?

Составьте список того, что важно для вас: свобода, творчество, безопасность, признание, развитие...

Оцените, насколько ваша текущая работа и окружение соответствуют этим ценностям.

Обсудите это с собой и близкими: где вы готовы адаптироваться, а где стоит что-то менять?

Работайте с коучем: профессиональный взгляд поможет глубже понять, что для вас действительно важно, и найти точки для изменений. Коуч задаёт правильные вопросы, помогает проанализировать противоречия и создать план действий, который приведёт вас к большему удовлетворению.

Когда ваши ценности совпадают с тем, что вы делаете и с кем взаимодействуете, жизнь наполняется смыслом, а энергия растёт. Это тот самый случай, когда вы не просто работаете или живёте, а чувствуете радость от процесса.

Найдите свои ценности. Приведите их в соответствие с тем, что вы делаете каждый день. И если чувствуете, что самостоятельно это сделать сложно — обратитесь к коучу.

[#Ценности](#) [#ЛичностныйРост](#) [#БалансВЖизни](#) [#Саморазвитие](#) [#Осознанность](#) [#Коучинг](#)

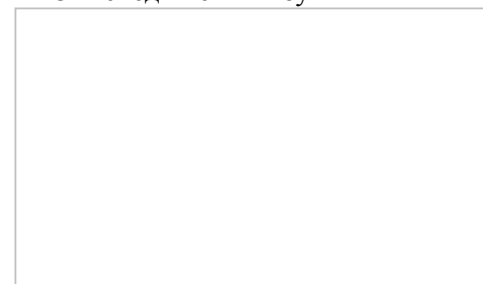
👍 5 4 2

22 November 2024

P

10:58

PRO Менеджмент и коучинг



Ценности и убеждения: в чём разница?

В последнем посте мы говорили о том, как важно понимать свои ценности, чтобы двигаться в жизни осознанно. Сегодня давайте разберёмся, чем ценности отличаются от убеждений, и почему знание этого помогает лучше понимать себя.

Что такое ценности?

Ценности — это то, что для нас действительно важно. Они формируют наш внутренний компас и помогают выбирать, в каком направлении идти. Примеры ценностей: свобода, развитие, семья, честность, здоровье.

А что такое убеждения?

Убеждения — это идеи или установки, которые мы принимаем за правду. Они формируются под влиянием окружения, опыта, культуры. Например: "Для успеха нужно много работать" или "Честность всегда вознаграждается".

В чём разница?

Ценности — про смысл, внутреннюю мотивацию. Они редко меняются. Убеждения — про восприятие мира, они могут меняться с опытом. Пример различий на практике:

Ценность: "Развитие важно для меня".

Убеждение: "Чтобы развиваться, нужно учиться каждый день".

Если убеждение перестает работать (например, вы нашли другой способ развиваться), ценность остаётся неизменной.

Почему это важно?

Когда мы путаем ценности и убеждения, можем застрять в старых установках, которые уже не помогают. Осознание разницы позволяет адаптироваться, оставаясь верным своим приоритетам.

Рефлексия для вас:

- Какие ценности определяют ваш выбор в жизни?

- Есть ли убеждения, которые мешают вам реализовывать эти ценности? Знание своих ценностей и работа с убеждениями

помогают лучше понять себя и менять жизнь к лучшему!

И главное — пересмотреть свои убеждения и понять, как они влияют на вашу жизнь, можно быстрее и глубже с помощью работы с коучем. Правильные вопросы и структура помогут проанализировать установки и сделать вашу жизнь более осознанной и гармоничной.

[#Ценности](#) [#Убеждения](#) [#Осознанность](#) [#Саморазвитие](#) [#Рефлексия](#)

♥ 3 👍 3

25 November 2024

P

09:04

PRO Менеджмент и коучинг

"Хочешь сделать что-то хорошо – сделай это сам!" – эта старая поговорка, несмотря на свою популярность, не всегда является лучшим подходом, особенно когда речь идет о наставничестве и развитии команды.

Важно помнить, что делегирование – это не только способ разгрузить себя, но и мощный инструмент для обучения и мотивации команды. Рассмотрим ситуацию, с которой столкнулась наша команда, чтобы понять, почему делегирование так важно.

Недавно в одной из наших команд сменился Владелец продукта, это человек, отвечающий за определенную продуктовую область в команде. Его предшественник был профессионалом и отличным менеджером, который активно участвовал во многих процессах и часто выполнял задачи самостоятельно. Это, казалось бы, обеспечивало высокое качество работы, но имело и свои минусы. В частности, недавно нанятый сотрудник, который был под его наставничеством, не получал достаточно возможностей для самостоятельной работы и, как следствие, учился медленнее.

Когда наставник покинул команду, новому Владелец продукта пришлось нелегко. На него сразу легло большое количество обязанностей и ответственности, с которыми он не имел достаточного практического опыта справляться. Это привело к замедлению процессов и созданию дополнительных трудностей для всей команды.

Эта ситуация ясно показывает, что делегирование – это не просто передача задач, а важнейший элемент наставничества и развития команды. Вот несколько причин, **почему делегирование так важно**:

Развитие навыков и опыта: Делегируя задачи, наставник дает возможность своим подопечным практиковаться и учиться на реальных задачах. Это помогает им быстрее набирать опыт и уверенность в своих силах.

Повышение мотивации и вовлеченности: Когда сотрудник видит, что ему доверяют важные задачи, его мотивация и вовлеченность в работу возрастают. Он чувствует свою значимость и вклад в общий успех команды.

Снижение риска "узких мест": Если все ключевые задачи выполняет один человек, команда становится уязвимой. В случае его отсутствия или ухода, остальные могут не справиться с объемом работы. Делегирование помогает распределить знания и навыки среди всех членов команды, снижая риски.

Эффективное использование времени: Наставник, который делегирует задачи, освобождает свое время для стратегического планирования и решения более сложных вопросов. Это позволяет ему быть более продуктивным и эффективным.

Формирование команды лидеров: Делегирование помогает выявлять потенциальных лидеров и развивать их управленческие навыки. Это создает сильную и устойчивую команду, готовую к любым вызовам.

[#делегирование](#) [#наставничество](#) [#развитие_команды](#) [#лидерство](#) [#мотивация](#) [#эффективность](#) [#управление](#) [#развитие_навыков](#) [#вовлеченность](#) [#командная_работа](#)

♥ 3 👍 3


26 November 2024

P

13:02

PRO Менеджмент и коучинг

Формула доверия: как стать тем, кому доверяют

Когда мы говорим о взаимодействии в команде или с клиентами, доверие становится ключевым фактором успеха. Но доверие — это не абстрактное понятие, его можно разложить на составляющие. 

Формула доверия, предложенная McKinsey, выглядит так:
Доверие = (Компетентность + Надёжность + Искренность) ÷ Эгоцентризм

Что значат эти элементы?

❶ Компетентность

Это ваши знания и навыки. Когда люди видят, что вы профессионал в своём деле, они готовы вам доверять.

❷ Надёжность

Выполняете ли вы обещания? Держите ли слово? Надёжность формируется не словами, а действиями.

❸ Искренность

Ваши намерения и слова должны быть прозрачными. Если люди чувствуют, что вы открыты и честны, это укрепляет доверие.

❹ Эгоцентризм (в знаменателе)



Чем больше ваши действия продиктованы заботой о себе, а не об общем благе, тем ниже уровень доверия. Люди интуитивно чувствуют, когда их используют.

Как применять формулу на практике?

- Убедитесь, что вы развиваете свои навыки и знания (компетентность).
 - Будьте последовательны в действиях и словах (надёжность).
 - Общайтесь открыто и показывайте свои намерения (искренность).
 - Ставьте интересы команды, клиента или дела выше собственных (минимизируйте эгоцентризм).
- 👉 Уравновесив все элементы этой формулы, вы становитесь тем, кому легко доверять — в работе, бизнесе и личной жизни.

А как у вас обстоят дела с формулой доверия? Делитесь мыслями в комментариях! 

[#Доверие](#) [#Лидерство](#) [#КоманднаяРабота](#) [#Мотивация](#) [#McKinsey](#) [#SoftSkills](#)

 5 3  2 1

27 November 2024

P

09:38

PRO Менеджмент и коучинг


Привет, друзья!

Нашему каналу уже месяц, и мы очень хотим узнать ваше мнение!

Какие темы вам нравятся больше всего?

Что можно улучшить?

Что бы вы хотели увидеть нового?

Пишите в комментариях, нам важно ваше мнение! 

Спасибо, что вы с нами! 

Р

13:00

PRO Менеджмент и коучинг



Сессия с коучем — не только про цели

Многие думают, что коучинг — это всегда про чётко сформулированные цели и шаги к ним. Но иногда жизнь диктует другие условия.

После сложных, нестандартных или стрессовых ситуаций нам важно остановиться, осмыслить произошедшее и разложить всё по полочкам. И именно здесь может помочь сессия с коучем.

Когда это особенно актуально:

Если вы пережили напряжённый период на работе или в жизни.

Если вы чувствуете, что застряли в хаосе мыслей и не можете определить, что делать дальше.

Если внутри накопилось слишком много вопросов или эмоций, и вам нужно безопасное пространство, чтобы разобраться.

На такой сессии мы:

Помогаем структурировать мысли и понять, что действительно важно.

Прорабатываем переживания, чтобы они не мешали двигаться дальше.

Вместе ищем новые точки опоры, которые помогут восстановить внутренний баланс.

Коучинг — это не только про движение к цели. Это ещё и про понимание себя, своих реакций и способов справляться с вызовами.

Если вы чувствуете, что сейчас нужно просто выговориться и взглянуть на всё со стороны, не откладывайте эту возможность. Иногда именно такие моменты дают самый мощный заряд на будущее.

[#Коучинг](#) [#Саморазвитие](#) [#Рефлексия](#) [#ЭмоциональныйИнтеллект](#) [#Осознанность](#)

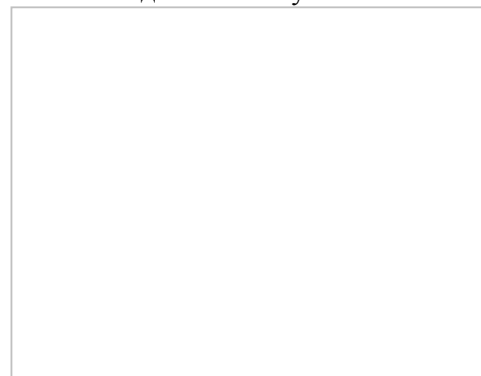
♥ 5 👍 2 1

28 November 2024

Р

13:01

PRO Менеджмент и коучинг



Если бы вам нужно было выбрать всего три главные ценности, которые определяют вашу жизнь, что бы это было?

Ценности — это ваш внутренний компас. Они помогают принимать решения и оставаться верным себе даже в сложных ситуациях.

Поделитесь своими тремя ценностями в комментариях — интересно узнать, что важно именно для вас.

[#Ценности](#) [#Самопознание](#) [#Рефлексия](#) [#ЛичностныйРост](#)

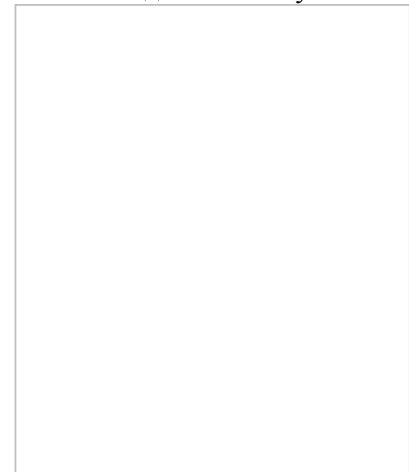
♥ 1 👍 1 1 🐦 1 1

29 November 2024

P

09:45

PRO Менеджмент и коучинг



Практика: Личный архив успеха!

Мы в этом канале обожаем делиться благодарностями и ценим их силу. А теперь делимся с вами крутой практикой, которая может стать настоящим источником вдохновения в сложные моменты.

Как это сделать?

Создайте закрытый Telegram-канал, доступный только вам. Сохраняйте туда:

- __все позитивные отзывы и тёплые слова, которые вы получали,
- __поздравления и признания,
- __награды или благодарности, которые касались лично вас.

Зачем это нужно?

Когда вдруг станет грустно, нападёт синдром самозванца или вы почувствуете, что теряете уверенность в себе, загляните в этот архив. Напоминание о том, что вы уже достигли, сделает ваш день лучше и вернёт мотивацию двигаться вперёд.

☺️А теперь действие!

Прямо сейчас перешлите этот пост близкому человеку и напишите, за что вы были ему благодарны в последнее время. Пусть его канал начнётся с вашей искренней поддержки

Делитесь теплом и вдохновением!

[#Благодарность](#) [#Мотивация](#) [#ЛичныйРост](#)

♥ 6 👍 3 🐦 1

30 November 2024

P

11:50

PRO Менеджмент и коучинг

Мы желаем вам чудесных выходных, которые наполнят вас энергией. __ И надеемся, что наши практики помогают вам двигаться к целям и быть в балансе __♀️

Получается ли найти время и применить практики из постов?

Anonymous poll

- Ставлю цели 3 votes
- Благодарю себя и близких 9 votes, chosen vote
- Определил свои ценности 😊 3 votes
- Стал чаще заглядывать "вглубь себя" 4 votes
- Конец года, нет времени. Пока только читаю. 🕒📖 2 votes

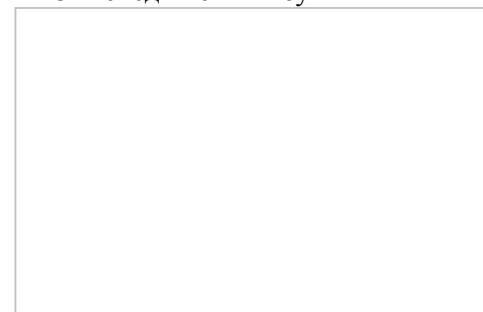
11 votes

2 December 2024

P

12:00

PRO Менеджмент и коучинг



Откуда берутся наши убеждения?

Убеждения — это то, что определяет наше восприятие мира и влияет на каждый выбор, который мы делаем. Но как они появляются?

1 Опыт и события

Все, что с нами происходит, откладывает отпечаток. Положительный опыт укрепляет веру в себя, а негативный может создавать ограничения. Например, если что-то однажды не получилось, появляется убеждение: «Я не справлюсь».

2 Семья и воспитание

С самого детства мы слышим фразы вроде: «Деньги достаются только тяжелым трудом» или «Будь осторожен с незнакомцами». Такие установки часто становятся частью нашего мышления.

3 Культура и общество

Социальные нормы и ожидания формируют общие убеждения: как «правильно» жить, что считать успехом и каким должен быть человек.

4 Образование и профессиональная среда

Школа, университет или работа тоже оставляют след. Выбор профессии или подходы к задачам часто зависят от того, что мы усвоили как «правильное» в этих системах.

5 Собственные интерпретации

Не только сам опыт, но и то, как мы его объясняем себе, создает убеждения. Если нас кто-то не поддержал, мы можем решить, что нас никто никогда не поймет.

Почему это важно?

Убеждения могут нас ограничивать, либо помогать расти. Поэтому важно время от времени задавать себе вопросы:

«Откуда у меня это мнение?»

«А действительно ли это правда?»

«Какие убеждения меня поддерживают, а какие тормозят?»

И помните: если вы чувствуете, что убеждения мешают вам двигаться вперед, работа с коучем поможет быстрее разобраться и найти путь к внутренней свободе.

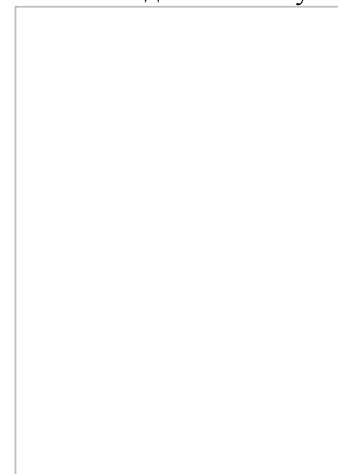
[#Саморазвитие](#) [#Убеждения](#) [#Рефлексия](#) [#ЛичностныйРост](#)

👍 5 ❤️ 1 🦋 1

Р

14:16

PRO Менеджмент и коучинг



Приехала игра по эмоциональному интеллекту —
Будем тестировать.

Если понравится, сделаю обзор

👍 4 4 1

3 December 2024

Р

10:43

PRO Менеджмент и коучинг



Почему важно работать с убеждениями?

Убеждения — это наши «очки», через которые мы смотрим на мир. Они помогают нам принимать решения, но иногда могут нас ограничивать. То, что когда-то сформировалось как вывод из опыта, со временем может превратиться в барьер.

✂ Вот почему важно прорабатывать свои убеждения:

❶ Ограничивающие убеждения мешают развитию.

Фразы вроде «У меня ничего не получится» или «Это не для меня» часто становятся причиной, почему мы упускаем возможности. Проработка убеждений помогает заменить их на поддерживающие установки.

❷ Освобождает энергию.

Борьба с внутренними противоречиями *забирает много сил. Когда убеждения становятся осознанными и переработанными, вы перестаете тратить энергию на сомнения.*

❸ Улучшает отношения.

Иногда наши убеждения о других людях или о том, как «должно быть», становятся причиной конфликтов. Проработка помогает увидеть ситуацию шире и наладить взаимодействие.

4 Открывает новые перспективы.

Убеждения создают нашу зону комфорта. Если их не пересматривать, мы остаемся там, где уже привычно, но не растем. Изменение взглядов может открыть двери к новым возможностям.

5 Позволяет лучше понять себя.

Когда мы понимаем, откуда взялись наши убеждения, и какие из них действительно наши, а какие навязаны обществом, мы обретаем большую свободу быть собой.

Как работать с убеждениями?

Процесс может быть долгим, но осознанность — первый шаг. Задайте себе вопросы:

- «Как это убеждение влияет на мои решения?»
- «Что я упускаю, придерживаясь этого взгляда?»
- «Как бы я действовал, если бы думал иначе?»

Если чувствуете, что в одиночку справляться сложно, коуч поможет вам быстрее и глубже проработать ограничивающие установки и найти пути к личностному росту.

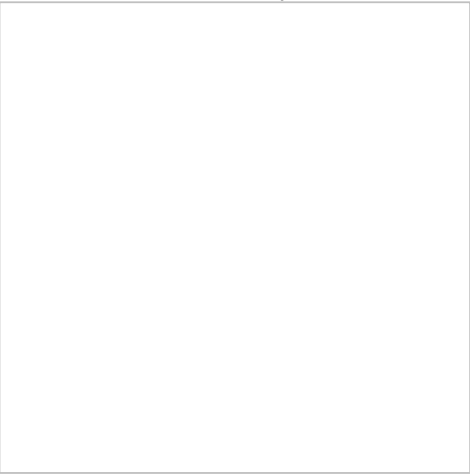
#Убеждения #ЛичностныйРост #Рефлексия #Саморазвитие

5 4 2

4 December 2024

P

13:13
PRO Менеджмент и коучинг



Как работать с убеждениями через инструмент "декартовы координаты"?

Теперь, когда мы понимаем, откуда берутся наши убеждения и почему важно с ними работать, давайте познакомимся с мощным инструментом, который поможет нам в этом. Это — декартовы координаты.

Что такое декартовы координаты?

Декартовы координаты — это метод, который помогает структурировать мысли и взгляды на определенные убеждения. Этот инструмент позволяет рассмотреть ситуацию с разных сторон и принять более осознанное решение.

III Как использовать декартовы координаты для работы с убеждениями?

I Определите убеждение.

Начните с того, чтобы четко сформулировать убеждение, которое вы хотите проработать. Например: «Я не смогу достичь успеха в новой профессии».

2 Разделите лист на четыре квадрата.

Нарисуйте на листе бумаги крест, разделив его на четыре квадрата. Каждый квадрат будет отвечать за определенный аспект вашего убеждения.

3 Ответьте на вопросы для каждого квадрата.

Заполните каждый квадрат, отвечая на следующие вопросы:

Верхний левый квадрат: Что будет, если это произойдет?

Подумайте о позитивных последствиях, если ваше убеждение окажется правдой. Например: «Если я не смогу достичь успеха в новой профессии, я останусь в своей зоне комфорта и не буду рисковать».

Верхний правый квадрат: Что будет, если это не произойдет?

Рассмотрите, что случится, если ваше убеждение не подтвердится. Например: «Если я смогу достичь успеха в новой профессии, я обрету новые навыки и открою для себя новые возможности».

Нижний левый квадрат: Что не будет, если это произойдет?

Подумайте о том, что вы упустите, если ваше убеждение окажется правдой. Например: «Если я не смогу достичь успеха в новой профессии, я не смогу реализовать свой потенциал и буду сожалеть о упущенных возможностях».

Нижний правый квадрат: Что не будет, если это не произойдет?

Рассмотрите, чего не произойдет, если ваше убеждение не подтвердится. Например: «Если я смогу достичь успеха в новой профессии, я не останусь на месте и не буду чувствовать себя ограниченным».

4 Анализируйте результаты.

После того, как вы заполнили все квадраты, внимательно проанализируйте свои ответы. Этот процесс поможет вам увидеть ситуацию с разных сторон и понять, насколько ваше убеждение обосновано.

5 Примите осознанное решение.

Теперь, когда у вас есть полная картина, вы можете принять более осознанное решение о том, как действовать дальше. Возможно, вы решите изменить свое убеждение или найти пути для его преодоления.

Помните, что работа с убеждениями — это процесс, требующий времени и усилий. Использование декартовых координат поможет вам структурировать свои мысли и принять более взвешенные решения. Если вам нужна дополнительная поддержка, не стесняйтесь обратиться к коучу, который поможет вам глубже проработать ваши убеждения и достичь личностного роста.

Начните использовать декартовы координаты уже сегодня и откройте для себя новые возможности!

[#убеждения](#) [#декартовыкоординаты](#) [#личностныйрост](#) [#саморазвитие](#) [#коучинг](#) [#осознанность](#) [#развитие](#) [#мотивация](#) [#успех](#) [#перемены](#)

👍 5 4 ❤️ 2 1

6 December 2024

P

17:01
PRO Менеджмент и коучинг



Подведение итогов недели: ключ к движению вперед

Каждую неделю мы делаем множество дел, решаем задачи, общаемся, планируем. Но часто забываем оглянуться назад, чтобы увидеть свои успехи и выделить точки роста. Предлагаю простую практику для завершения недели:

1 Подведите итоги.

Что получилось особенно хорошо? Какие задачи вы завершили, что достигли? Похвалите себя за это! Даже за мелочи .

2 Поблагодарите.

За что вы можете быть благодарны этой неделе? Коллегам, близким, ситуации, самим себе? Найдите хотя бы одну вещь, и пусть эта благодарность согреет вас на выходных ♥.

3 Смотрите вперед.

Какие цели хотите достичь на следующей неделе? Пусть они будут реалистичными, но амбициозными. Запишите 1-3 ключевых задачи, которые станут вашим приоритетом .

Простое подведение итогов помогает почувствовать завершённость, вдохновение и уверенность в завтрашнем дне. Это способ остановиться, чтобы затем двигаться ещё быстрее.

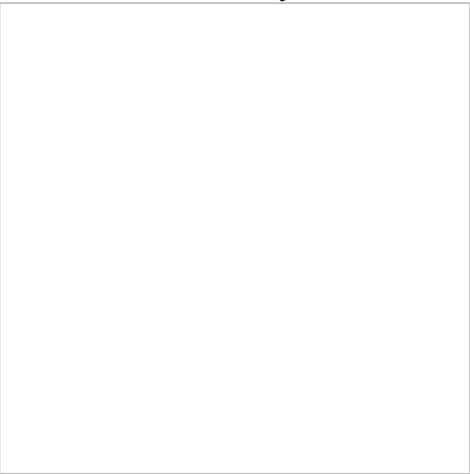
А вы уже подвели итоги этой недели? Если нет — начните прямо сейчас!

♥ 2 👍 2 2

9 December 2024

P

13:05
PRO Менеджмент и коучинг



Взаимопонимание и трансформационные коммуникации.

Трансформационные коммуникации — это не просто способ общения, это путь к целостности и целеустремленности. Они помогают нам выражать себя и жить в соответствии с нашей внутренней правдой, поддерживая других. В основе таких разговоров лежит взаимопонимание, или раппорт.

«Слово rapportage происходит из греческого языка и означает «искусство возвращать человеку ощущение самого себя». В коучинге раппорт используется как термин, означающий налаживание взаимопонимания».

Пример трансформационной коммуникации:

Представьте себе ситуацию, когда ваш коллега на работе явно переживает из-за чего-то и не может сосредоточиться на задаче. Вместо того чтобы просто требовать выполнения работы, вы подходите к нему и начинаете разговор с вопроса: «Я заметил, что ты сегодня выглядишь расстроенным. Хочешь поговорить об этом?». Этот простой акт проявления заботы и внимания может помочь вашему коллеге почувствовать себя понятым и поддержанным. В процессе разговора вы активно слушаете, задаете уточняющие вопросы и выражаете своё понимание его чувств и переживаний. Это и есть пример раппорта — налаживания взаимопонимания.

Как это помогает в жизни:

Укрепление отношений: Трансформационные коммуникации и раппорт помогают строить глубокие и доверительные отношения с окружающими, будь то в личной жизни или на работе.

Повышение уровня эмпатии:

Эти методы способствуют развитию эмпатии, что позволяет лучше понимать и поддерживать других людей.

Личностный рост:

Благодаря таким коммуникациям, мы можем лучше понять себя, свои цели и стремления, что способствует личностному росту и самореализации.

Улучшение навыков общения: Практика раппорта развивает навыки активного слушания и эффективного общения, что полезно в любой сфере жизни.

Создание позитивной атмосферы:

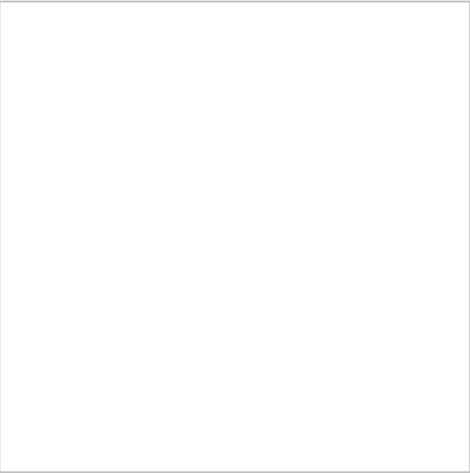
Взаимопонимание и поддержка создают позитивную атмосферу, в которой люди чувствуют себя уверенно и комфортно. Попробуйте внедрить принципы трансформационных коммуникаций в свою жизнь и ощутите, как они могут изменить её к лучшему!

[#взаимопонимание](#) [#коммуникации](#) [#личностныйрост](#) [#эмпатия](#) [#отношения](#) [#коучинг](#) [#раппорт](#) [#активноеслушание](#)
[#поддержка](#) [#позитивнаяатмосфера](#)

♥ 2 2 🗨 1

Р

18:05
PRO Менеджмент и коучинг



Продолжаем тему раппорта

Теперь давайте подробнее разберём, как именно можно установить раппорт и какие техники помогут в этом.

Техники установления раппорта:

Отражение (Мирроринг): Это техника, при которой вы зеркально отражаете поведение, жесты и интонации собеседника. Например, если ваш собеседник сидит с скрещенными ногами, попробуйте тоже так сесть. Это создаёт подсознательное ощущение сходства и комфорта.

Активное слушание: Слушайте внимательно, не перебивайте. Показывайте, что вы действительно заинтересованы в том, что говорит собеседник. Используйте кивки головы и короткие реплики типа «Я понимаю», «Да, это важно».

Уточняющие вопросы: Задавайте вопросы, которые помогают глубже понять чувства и мысли собеседника. Например, «Что ты чувствуешь по этому поводу?» или «Можешь рассказать подробнее?».

Эмпатия: Старайтесь почувствовать, что переживает другой человек. Выражайте своё понимание и сочувствие словами: «Я понимаю, это действительно сложно» или «Мне жаль, что тебе пришлось через это пройти».

Общие интересы: Найдите и обсудите темы, которые интересны вам обоим. Это могут быть хобби, книги, фильмы или жизненные ценности.

Позитивный настрой: Сохраняйте позитивный настрой и избегайте критики. Поддерживайте и вдохновляйте собеседника.

Примеры в жизни:
В работе: При обсуждении проекта с коллегой, который переживает из-за сроков, используйте активное слушание и уточняющие вопросы, чтобы понять его точку зрения и предложить помощь.

В личной жизни: В разговоре с близким человеком, который делится своими переживаниями, используйте эмпатию и позитивный настрой, чтобы поддержать его и укрепить ваши отношения.

Попробуйте использовать эти техники в своих повседневных коммуникациях и наблюдайте, как улучшаются ваши отношения и взаимопонимание!

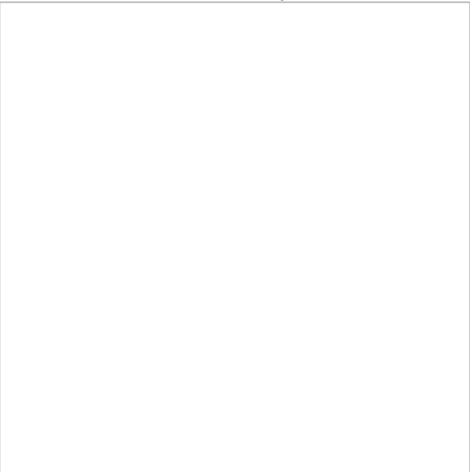
[#раппорт](#) [#техникиобщения](#) [#эмпатия](#) [#активноеслушание](#) [#отношения](#) [#коммуникации](#) [#личностныйрост](#) [#взаимопонимание](#)
[#поддержка](#) [#позитивныйнастрой](#)
♥ 2 👍 2

10 December 2024

P

09:04

PRO Менеджмент и коучинг



Взаимопонимание: Искусство общения

Взаимопонимание — это ключ к успешному общению. Оно начинается с готовности принять точку зрения другого человека и попытаться пережить её, как если бы вы были на его месте. Представьте, что вы знаете то, что знает он, и чувствуете то, что чувствует он.

Конечно, полностью «влезть в шкуру другого» невозможно, но гении общения умеют строить мосты на основе уважения и понимания.

Секрет в том, чтобы признать уникальность собеседника, искать общие темы и точки соприкосновения. Это открывает двери к глубокому пониманию и плодотворному диалогу.

Наш ум стремится сначала понять, а потом делиться своей мудростью.

Наше эмоциональное мышление тянется к сходству. Оно чувствует себя уютно среди людей, похожих на нас.

Помогите собеседнику расслабиться и открыться, установив раппорт. Это создаёт ощущение общих ценностей и укрепляет ваши отношения.

Давайте стремиться к взаимопониманию и строить крепкие связи!

[#взаимопонимание](#) [#коммуникация](#) [#эмоции](#) [#отношения](#) [#глубокийум](#) [#раппорт](#) [#общение](#) [#психология](#) [#ценности](#) [#мудрость](#)

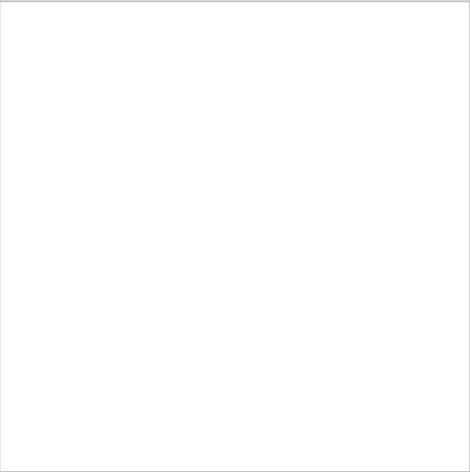
👍 5 ❤️ 2 🗨️ 2 1

18 December 2024

P

17:32

PRO Менеджмент и коучинг



Очевидное для тебя ≠ очевидное для других [__](#)

Ты знаешь, к чему идёшь. Ты видишь картину целиком, понимаешь, какие цели стоят перед командой и почему они важны. Для тебя всё логично и ясно. Но вот ключевой момент: твоя очевидность — не абсолютна.

Часто лидеры и менеджеры допускают одну и ту же ошибку — считают, что команда «сама должна догадаться», зачем делать ту или иную задачу. Но если ты не объяснил, не проговорил и не поделился видением, люди просто не знают, почему они это делают.

Почему команде важно знать цели и их смысл?

Мотивация

Люди не хотят быть просто «исполнителями». Им важно понимать, что их труд имеет значение и ведёт к чему-то большему. Когда цель ясна и значима, появляется энергия и желание действовать.

Осознанность и инициативность

Когда все понимают конечный результат, команда начинает мыслить шире и искать лучшие решения. Это превращает «просто задачи» в смысловые действия.

Единое направление

Без чёткого объяснения каждый пойдёт своим путём, и ты получишь хаос. Чёткая цель объединяет, создаёт синергию и помогает двигаться в нужном направлении.

👉 Как донести цели до команды?

- Объясняй не только «что делать», но и «почему».
- Показывай, как результат их работы влияет на общую картину.
- Делись видением: куда вы идёте и что хотите изменить.
- Спрашивай: «Всё ли понятно? Как ты это видишь?». Иногда понимание требует диалога.
- Смысл создаёт силу. Когда каждый в команде видит цель и понимает, зачем она нужна, работа перестаёт быть рутиной — она становится вкладом в общее дело.

А твоя команда точно знает, куда и зачем вы идёте? Если нет — самое время поговорить об этом.

[#КоманднаяРабота](#) [#Цели](#) [#Лидерство](#) [#Коммуникация](#) [#Мотивация](#)

4 👍 3 🗨️ 1

23 December 2024



Мир нейтрален. Всё дело в нашем восприятии. 🌍🔗

Когда что-то происходит, мы сами наделяем это смыслом — хорошим или плохим. Мир просто есть. Он не враждебен и не благосклонен. Он нейтрален.

- Пробка на дороге — это раздражение или возможность послушать интересный подкаст?
- Потеря работы — это трагедия или шанс найти то, что действительно нравится?
- ☁️ Дождь — это испорченные планы или повод замедлиться и насладиться уютом дома?

Сами по себе события не несут эмоций. Это мы окрашиваем их в позитивные или негативные тона через призму своих убеждений, опыта и настроения.

Так в чем секрет?

- 🔗 Научиться замечать свою первую реакцию.
- 🔗 Спросить себя: А могу ли я посмотреть на это иначе?
- 🔗 Найти нейтральную точку — без оценок и осуждений.

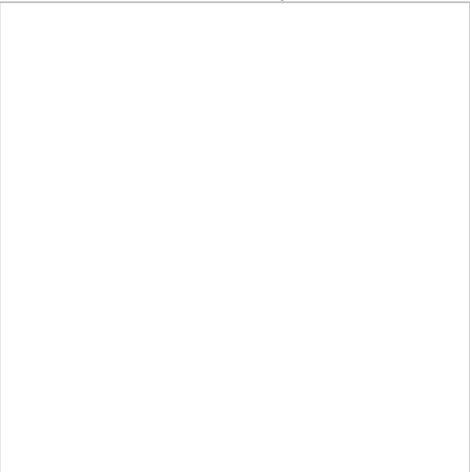
Мир нейтрален. И именно это дает нам свободу — выбирать, как на него реагировать.

А как часто вам удастся оставаться нейтральными в сложных ситуациях? Делитесь в комментариях 🗨️

[#ФилософияЖизни](#) [#Осознанность](#) [#Принятие](#) [#Мышление](#) [#Эмоции](#) [#Саморазвитие](#) [#ЛичностныйРост](#)

👍 4 ❤️ 1 🗨️ 1

24 December 2024



Что такое делегирование на самом деле?

Недавно задумалась о том, как многие воспринимают делегирование. Для них это что-то вроде: «Скинуть задачу — пусть другой разбирается». А если он начнет задавать вопросы, то сразу: «Зачем отвлекаешь? Ты же профессионал — разбирайся сам!» Или вообще: «Делай, не трать мое время».

Знакомо?

Но вот в чем загвоздка. Настоящее делегирование — это не про сброс ответственности. Это про: Четкую постановку задачи — что нужно сделать и к какому результату прийти.

Понимание контекста — зачем это важно и какую проблему решает.
Доступ к ресурсам и информации — чтобы человек мог сразу приступить к работе, а не тратить время на поиски.
Прозрачные ожидания и критерии успеха.

Руководителю важно убедиться, что сотрудник обладает всем необходимым, согласно пунктам выше.

Делегирование — это инвестирование времени в другого человека. Если в начале все объяснить, то в итоге получишь не только результат, но и более уверенного, прокачанного в задаче коллегу (или подчиненного).

Так что делегировать — это тоже навык. И его можно развивать.

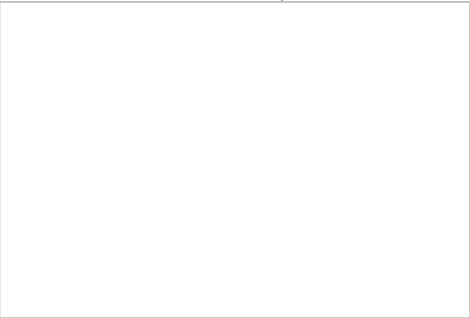
А как вы сталкивались с делегированием? Больше в стиле «скинул и забыл» или все же с вниманием к деталям?
Пишите в комментариях 🗨

[#Делегирование](#) [#НавыкиЛидера](#) [#Эффективность](#) [#ЛичностныйРост](#) [#РаботаКоманды](#) [#Менеджмент](#) [#Продуктивность](#) [#РазвитиеНавыков](#)

👍 3 2 ❤ 1

9 January 2025

Р
16:06
PRO Менеджмент и коучинг



Какими мыслями вы встретили первый рабочий день года?

Новый год часто начинается с долгожданных надежд, планов, но иногда и с лёгкой тревоги: справлюсь ли я, будет ли этот год лучше? Это нормальные чувства, ведь первый день работы после праздников — как чистый лист 💎

Попробуйте сделать паузу и задать себе несколько вопросов:

- __ С чем я вхожу в этот рабочий год?
- __ Что для меня сейчас важно?
- __ Какие чувства я хочу культивировать в этом году?

Осознанность помогает вам управлять эмоциями, а не плыть по их течению. Начните с малого: утренней медитации, 5 минут благодарности за то, что у вас есть, или записи мыслей в дневник.

__ Ваши ощущения от первого дня — это только отправная точка. Сделайте её ясной и ресурсной.

А вы сегодня успели заглянуть в себя?

[#Осознанность](#) [#Саморефлексия](#) [#НовыйГод](#) [#Цели2025](#) [#ЭмоциональноеЗдоровье](#) [#ЛичностныйРост](#)

6 ❤ 2 👍 1

4 February 2025

Р
10:51
PRO Менеджмент и коучинг



Проблемы в командах – это чаще про процессы, а не про людей

Часто слышу от знакомых жалобы на недопонимание с коллегами и руководством. Стоит вникнуть глубже – и становится ясно: дело не в личных качествах людей, а в том, что процессы выстроены хаотично, зоны ответственности размыты, а коммуникация не прозрачна.

Когда этого не осознают, участники конфликта воспринимают ситуацию на личный счёт. На самом деле, корень проблемы – в рабочей плоскости. И хорошая новость в том, что это можно исправить.

Как выйти из тупика?

- 1 Эмоции в сторону, фокус на суть. Попробуйте описать проблему объективно: что именно не работает? Где разрывы в информации?
- 2 Анализ через AI. Загрузите описание ситуации в ИИ и попросите выявить узкие места в процессах и предложить улучшения. Это даст свежий взгляд и конкретные шаги.
- 3 Обсуждение с командой. Готовый план можно разобрать вместе, чтобы прийти к решениям, устраивающим всех.
- 4 Медиатор. Если самостоятельный разговор пока невозможен, может помочь человек со стороны – с навыками фасилитации или медиатора.

Любое напряжение рождает улучшения. Главное – направить энергию не в споры, а в поиск решений.

[#команда](#) [#управление](#) [#эффективность](#) [#коммуникация](#) [#softskills](#) [#лидерство](#) [#психология](#) [#AI](#)

4 1 1

5 February 2025

P

10:00

PRO Менеджмент и коучинг



Какой уровень зрелости в вашей компании?

Любая организация развивается от хаоса к структурированной эффективности. Этот путь можно разделить на 5 уровней зрелости, каждый из которых показывает, насколько компания управляемая и готова к росту.

- Уровень 1: Хаос
- Нет четких процессов, каждый действует по-своему.
- Все работает в авральном режиме, задачи – это «пожары».
- Размытые зоны ответственности, дублирование работы.

Бизнес держится на энтузиазме отдельных людей, а не на системе.

→ Как понять? Много срочных задач, нет прогнозируемости, перегрузка сотрудников.

Уровень 2: Повторяемость

✓ Первые процессы появляются, но неформализованы.

✓ Работа строится по привычным сценариям, но зависит от ключевых сотрудников.

✓ Ошибки повторяются, но команда уже осознает, что нужен порядок.

→ Как понять? Если ключевые люди уходят – процессы рушатся.

Уровень 3: Управляемость

Четкие процессы, понятные зоны ответственности.

Ошибки анализируются, внедряются стандарты работы.

KPI, метрики, контроль сроков – процессы управляются, а не зависят от людей.

→ Как понять? Компания развивается без хаоса, сотрудники не перегружены.

Уровень 4: Оптимизация

⌘ Процессы не просто работают, но и постоянно улучшаются.

⌘ Автоматизация, аналитика, обратная связь от сотрудников.

⌘ Бизнес адаптивен, активно использует лучшие практики.

→ Как понять? Компания гибкая, команда сама предлагает улучшения.

Уровень 5: Инновации

Компания создает лучшие практики, а не просто использует чужие.

Гибкие команды, сильная корпоративная культура.

Внедрение AI, автоматизация, Agile, работа на опережение.

→ Как понять? Компания становится эталоном, на который равняются другие.

Где сейчас ваш бизнес? Честная оценка поможет понять, какие шаги нужны для роста. Если компания застряла – пора менять подход!

[#управление](#) [#зрелостьорганизации](#) [#лидерство](#) [#карьера](#) [#развитие](#) [#команда](#) [#бизнес](#) [#KPI](#) [#процессы](#) [#эффективность](#)

👉 5 1 1

P

10:35

PRO Менеджмент и коучинг

Делимся материалами: на чем основана прошлая статья и что почитать по теме 📖

CMMI (Capability Maturity Model Integration) – помогает оценить и улучшить процессы.

Модель зрелости процессов от Gartner – анализирует развитие бизнес-функций.

BPMM (Business Process Maturity Model) – показывает, насколько предсказуемы и эффективны бизнес-процессы.

Lean и Agile-подходы – ориентированы на гибкость, эффективность и непрерывное улучшение.

Что почитать?

The Capability Maturity Model: Guidelines for Improving the Software Process, Watts Humphrey (англ.)

Бережливое производство (Lean Thinking), Джеймс Вумек, Дэниел Джонс

Исследования Gartner по организационной зрелости

📖 **Что почитать про Agile?**

Scrum: революционный метод управления проектами (Scrum: The Art of Doing Twice the Work in Half the Time), Джефф Сазерленд

Гибкая разработка программного обеспечения. Принципы, паттерны и практики (Agile Software Development: Principles, Patterns, and Practices), Роберт Мартин

Гибкое управление IT-проектами (Agile Project Management with Scrum), Кен Швабер

Разработка ПО с применением Scrum (Agile Estimating and Planning), Майк Кохн

Ускорение: наука DevOps (Accelerate: The Science of Lean Software and DevOps), Николь Форсгрэн, Джез Хамбл, Джин Ким

Где сейчас ваша компания? Выстраивает процессы или уже задает тренды? Делитесь в комментариях!

19 February 2025

P

13:05

PRO Менеджмент и коучинг

Делимся размышлениями о том, как **Agile может помочь организациям**, которые завершают свои трансформации и возвращаются к классическому проектному управлению.

Бывает так, что организациям сложно удержать курс на гибкость после начала применения Agile. Например, представьте себе компанию, которая активно переходила на новые методы работы. Сначала все шло отлично: команды работали более слаженно, повышалась управляемость, компания получала те выгоды, на которые рассчитывала (а иногда и другие, на которые не рассчитывала). Но со временем начали возникать сложности. Некоторые сотрудники не успевали адаптироваться к новым подходам, другие ощущали нехватку структуры и слаженности процессов.

Некоторые причины возврата:

Сложности в реализации: Не все процессы удавалось перевести в Agile-формат. Существует мнение, что Agile как майнд-сет и, например, Scrum- это сущности на уровне команд, остальная организация может работать как и раньше. Это приводило к путанице и снижению эффективности.

Необходимость стандартизации: В крупных компаниях стандартные процессы часто оказываются более предпочтительными для соблюдения регуляторных требований.

Культура компании: В некоторых случаях корпоративная культура просто не готова принять изменения и предпочитает привычные методы работы, особенно, если опыт показывает, что такие методы работали раньше в схожих, на первый взгляд, ситуациях,

Структурные изменения: Многие трансформации требуют серьезного пересмотра организационной структуры. Однако на такие шаги готовы пойти немногие, поскольку это связано с рисками и значительными затратами времени и ресурсов.

Как Agile помогает любой организации?

Несмотря на трудности, Agile-принципы могут стать надежной опорой даже в условиях возвращения к традиционным методам управления проектами:

Гибкость позволяет сохранять адаптивность процессов.

Фокус на ценности клиента помогает не потерять главное даже при возвращении к классическим подходам.

Инструменты Scrum или Kanban могут повысить прозрачность процессов и улучшить коммуникацию внутри команды.

Применение принципов непрерывного улучшения из Lean помогает оптимизировать процессы.

Можно сделать вывод, что главное не то, как назван ваш метод работы или то, какой вы используете фреймворк, важно, что вы- Agile до той поры, пока ваш подход опирается на его ключевые принципы, а вы, как менеджер, способны получать обратную связь от ваших пользователей и сотрудников и, принимать решения, основываясь на ней.

Что почитать о совмещении разных продуктовых и управленческих подходов?

"Agile Estimating and Planning" (Майк Кон) — книга о том, как интегрировать Agile-подходы с планированием проектов.

"The Lean Startup" (Эрик Рис) — исследует сочетание Lean-методов с инновациями для достижения успеха.

"Scrum and XP from the Trenches" (Генри Кертис) — практическое руководство по применению Scrum вместе с другими методологиями.

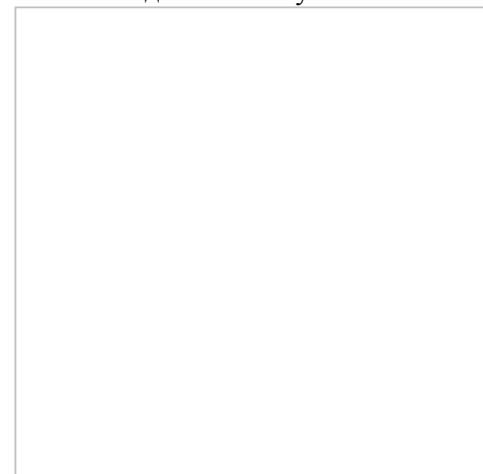
"Managing Successful Projects with PRINCE2" (Axelos) — рассматривает возможности интеграции PRINCE2 с гибкими методами управления проектами.

Был ли у вас опыт, когда ваша организации возвращалась от Agile к классическому управлению? Удалось ли сохранить преимущества гибкого подхода? Делитесь своими историями в комментариях!

P

13:05

PRO Менеджмент и коучинг



Коучинг для вашего личного роста!

Друзья, мы здесь, чтобы помочь вам в достижении ваших личных целей и развитии!

И мы рады сообщить, что открываем запись на бесплатные коуч-сессии! Готовы к переменам? Тогда вся информация ниже 🗨

Расскажем немного о нас, в первом посте - слово Ивану Меркулову.

Меня зовут Иван Меркулов, и я посвятил более 12 лет работе с людьми, помогая им достигать нового уровня в жизни и карьере. С 2017 года я являюсь agile-коучем, с опытом работы как с небольшими стартапами, так и с крупными компаниями в сферах e-commerce, страхования и банковского дела.

✓ Я провел множество сессий, которые улучшили эффективность и гармонию в коллективах.

🎓 Являюсь сертифицированным коучем Международного Союза Коучей ICU (International Coaches Union).

Мои сильные стороны как коуча — это умение слышать и понимать каждого клиента, поддерживая вас на вашем уникальном пути, без навязывания своих идей.

? Чем могу помочь?

Индивидуальные сессии:

- Совместная работа над вашим карьерным ростом
- Развитие навыков
- Улучшение межличностного взаимодействия

Я стремлюсь к тому, чтобы вы не только достигли своих целей, но и наслаждались самим процессом!

Бесплатная 30-минутная сессия

Приглашаю вас на бесплатную сессию, чтобы:

- 1 Поговорить о ваших планах и мечтах
- 2 Узнать больше о том, как коучинг может вам помочь
- 3 Проверить наш комфорт и взаимодействие в работе друг с другом

Как начать?

Напишите мне в личные сообщения ([@MrOneWay](#)), чтобы записаться на сессию, указав ваши интересы или вопросы

Мы вместе определим ваши цели и наметим шаги для их достижения.

Давайте вместе идти к успеху!

[#коучинг](#) [#личностныйрост](#) [#развитие](#) [#успех](#)

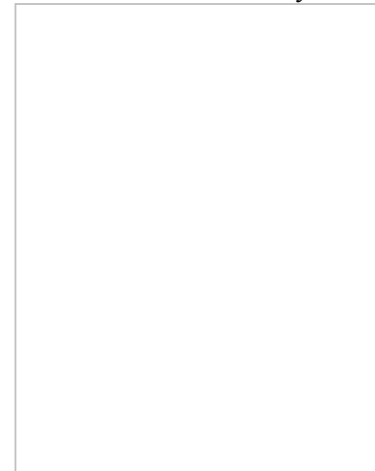
👤 6 ❤️ 1

22 May 2025

P

19:32

PRO Менеджмент и коучинг



В жизни каждого из нас бывают моменты, когда решение кажется слишком трудным, а ответственность — непосильной. Знакомо?

Сегодня хотим поделиться с вами одним мощным инструментом — моделью принятия ответственности Кристофера Айвери (The Responsibility Process). Эта модель помогает нам осознать, на каком этапе принятия ответственности мы находимся, и сделать следующий шаг, даже если это сложно.

Вот кратко о ступенях процесса:

Отрицание: когда мы игнорируем проблему.

Обвинение: перекладываем вину на других.

Оправдание: находим причины, почему всё именно так.

Стыд: виним себя, чувствуем тяжесть вины.

Сдался: когда избегаем боли от осознания ситуации и бросаем начатое, перестаем двигаться к цели.

Обязательство: делаем то, что «должны», а не то, что действительно хотим.

Ответственность: полностью принимаем свою способность создавать, выбирать и действовать свободно.

Почему это важно? Потому что понимание, где ты сейчас, даёт возможность осознанно двигаться к настоящей ответственности. А ответственность — это свобода и сила выбирать свою жизнь и действия.

Как мы это используем в коучинге? В сессиях мы можем вместе с клиентом определить его текущий этап, осознать ограничивающие убеждения и мягко помочь ему продвинуться вперёд. Часто уже одно осознание снимает огромную часть напряжения и открывает новые пути решения.

Попробуйте сегодня выбрать одну из важных для вас жизненных целей, которую вы очень хотите реализовать, но что-то не получается и вы чувствуете, что есть препятствия, задайте себе вопрос:

«Где я сейчас в модели принятия ответственности?»

И если хотите — напишите в комментариях, что открылось для вас.

Будем рады вашим мыслям и вопросам по теме — возможно, сделаем серию постов и глубже погрузимся в каждый из этапов модели.

[#ПрактикаКоучинга](#) [#Ответственность](#) [#РазвитиеЛичности](#)

👤 5

23 May 2025

P

09:01

PRO Менеджмент и коучинг

Всё в жизни — как в природе: что-то зарождается, растёт, зреет, отмирает. Этот естественный цикл можно использовать для того, чтобы навести порядок в своих проектах, ролях и даже мыслях.

Один из наших любимых инструментов — **Экоцикл планирования** (*Ecocycle Planning*). Он помогает увидеть, на каком жизненном этапе находится каждая ваша активность — и что с ней делать: возвращать, поддерживать, завершать или отпускать.

Вот как это работает:

Этапы Экоцикла:

Зарождение (Birth): как семя в почве — требует вложений времени и энергии, чтобы прорасти. Здесь мы исследуем, пробуем, ещё не уверены в результатах.

Рост (Growth): как саженец — уже видно направление, нужна забота и внимание, чтобы проект развился.

Зрелость (Maturity): как дерево в плодах — всё работает, система приносит результат с минимальными усилиями. Важно собирать плоды.

Творческое разрушение (Creative Destruction): как вспашка — завершение того, что уже не работает, чтобы освободить место для нового.

Ловушки:

Ловушка бедности (Poverty Trap): мы вложились, но чего-то не хватает — времени, поддержки, веры в себя. Коуч помогает здесь распознать ресурсный дефицит и нащупать путь к росту.

Ловушка косности (Rigidity Trap): продолжаем делать, потому что «всегда так делали», хотя результат уже не радует. Коуч поддерживает в честном взгляде: что удерживает? что мешает отпустить?

Как использовать в коучинге?

Коуч может предложить клиенту "разложить" все текущие активности по экоциклу: проекты, обязательства, идеи, отношения. Это создаёт наглядную картину. А главное — даёт опору для осознанных решений: что стоит возвращать, что — завершить, а что требует пересмотра.

В процессе сессии коуч может задавать вопросы, которые вскрывают глубинные паттерны:

Что ты удерживаешь, хотя уже не хочешь?

Где ты не позволяешь себе начать?

Где ты боишься отпустить?

Что прямо сейчас зрело для урожая?

Практика: Нарисуйте символ бесконечности, расположите этапы и разместите в нём все свои дела, обязательства, идеи.

Примерьте: где у вас рост? где зрелость? где застой? что пора закончить?

Если интересно — в следующих постах поделимся рабочими вопросами для каждого этапа и форматами работы с экоциклом в коучинге.

И помните: вы всегда можете записаться к нам на коучинговую сессию. Мы предлагаем бесплатную 30-минутную встречу для знакомства — чтобы понять, как коучинг может быть вам полезен.

[#Коучинг](#) [#ЭкоциклПланирования](#) [#EcocyclePlanning](#) [#СтратегияЖизни](#) [#Осознанность](#) [#РаботаСКлиентом](#)

👤 5 ❤️ 2 1 🧠 1

09:03

Ecocycle Planning.pdf
Not included, change data exporting settings to download.

6.8 MB

Плакат Экоцикла, который вы можете использовать.

👍 1

24 May 2025

P

09:09

PRO Менеджмент и коучинг



Утро. Суббота. Всё не спешит — и ты можешь тоже.

Тост на блюде, чашка горячего кофе, пробивающиеся через окно лучи.

Можно на пару минут выключить режим «делать» и просто побыть с собой.

Прислушаться.

Что внутри отзывается?

Что давно хотелось заметить, но не было времени?

Иногда достаточно пары простых вопросов:

– Где я сейчас?

– Что во мне просится к движению?

– Что можно отпустить?

И главное — не нужно резко всё менять.

Можно просто сделать **один маленький шаг**.

Например, закончить то, что давно откладывал.

Или наоборот — позволить себе отдохнуть без чувства вины.

Позвонить другу. Или выйти на короткую прогулку.

Маленькие шаги — это и есть движение.

Тихое, настоящее, твоё.

Если хочется — возьми блокнот. Или просто проговори мысленно.

Пусть это будет утро, которое ты прожил осознанно.

Для себя😊.

[#утро](#)

♥ 6 👍 2 1 1

25 May 2025

Р

10:04

PRO Менеджмент и коучинг

"Чтобы увидеть весь путь, нужно оглянуться назад."

(с) Два Папы

Кажется, мы часто воспринимаем ретроспективу как что-то сугубо проектное, командное, относим исключительно к Scrum. Но на самом деле — это универсальный подход, подходящий для любой сферы жизни: от крупных трансформаций до обычной пятничной встречи.

Это отличный инструмент не только для командных ретро и коуч-сессий, но и для личного развития, когда хочется навести порядок внутри и снаружи.

Мы любим ретроспективу всем сердцем — за её честность, простоту и силу. За то, что она помогает не только анализировать, но и благодарить, не только улучшать, но и осознавать.

Ретроспектива — это не просто “оценить, что пошло не так”. Это возможность увидеть путь целиком, со всеми уроками, точками роста и моментами, за которые стоит поблагодарить себя.

♥ Сегодня воскресенье — отличный повод оглянуться на прошедшую неделю:

- ✓ Где вы были молодец?
- ✓ А где — зона роста?
- ✓ Какие эмоции вы прожили, как складывались отношения, какие дела дали энергию, а какие — забрали?
- ✓ Как вы хотите прожить следующую неделю — по чувствам, делам, состоянию? Что для этого нужно изменить или добавить?

Ретроспектива — это не отчёт. Это зеркало.

И, возможно, самый честный инструмент, если использовать его не по шаблону, а по сути ♥

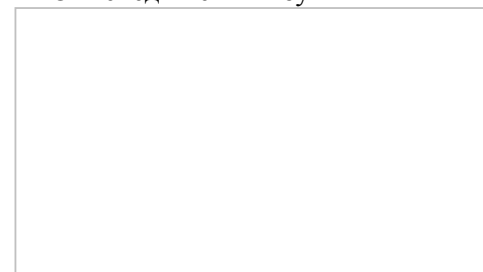
[#ретроспектива](#) [#рефлексия](#) [#growthmindset](#) [#путьосознанности](#) [#scrumвжизни](#) [#саморазвитие](#) [#смотримназадидвидимвперёд](#)
[#личнаяэффективность](#) [#любимретро](#)
[@Samogran](#)

👍 5 2 1

Р

12:03

PRO Менеджмент и коучинг



Про Галицкого, людей и пипл-менеджмент

Я совсем не футбольный фанат. Но история ФК «Краснодар» и победа команды под руководством Сергея Галицкого не смогли пройти мимо меня — слишком сильно это отзывается с тем, чем я живу и во что верю в своей работе.

Галицкий — не просто про футбол. Он про людей.

Про внимание, уважение, развитие. Про пипл-менеджмент в самом зрелом его проявлении.

Он слышит, а не давит.

Он вдохновляет, а не навязывает.

Он создаёт среду, а не требует результата любой ценой.

Он позволяет ошибаться — и учиться.

И при этом не забывает, что система — это, в первую очередь, люди.

Он берёт **лучшие практики** и внедряет их, не ради показухи, а ради смысла. Ради движения. Ради качества, которое невозможно надавить сверху — его можно только вырастить.

В этом подходе — огромная сила. И для меня, как для человека, работающего с изменениями, командами, процессами, культурой, это не просто вдохновляюще. Это подтверждение того, что всё не зря. Что уважение к людям — это не слабость, а стратегия. И она работает.

[#пиппленеджмент](#) [#культура](#) [#лидерство](#) [#изменения](#) [#команды](#) [#управление](#) [#галицкий](#) [#краснодар](#) [#футбол](#) [#вдохновение](#)
[#teamculture](#) [#softpower](#) [@Samogran](#)
9 ❤️ 4 🗨️ 3 1

26 May 2025

Р

08:03
PRO Менеджмент и коучинг
Важность самопознания и осознанности в современном мире

Германом Грефом на «Сбербанковском деловом завтраке» еще в 2012 году был поднят очень важный и глубокий вопрос:

«Как только все люди поймут основы своей “Я-концепции”, управлять, манипулировать ими будет крайне трудно».

Что стоит за этими словами?
Когда мы начинаем по-настоящему понимать себя, осознавать свои мысли, эмоции и мотивации — мы становимся менее уязвимыми для внешних влияний и манипуляций. Общество, где каждый человек умеет критически мыслить и глубоко чувствовать, требует совершенно нового уровня лидерства — честного, зрелого и уважительного.

Почему это важно именно для тебя?
Работа с коучем помогает выйти за рамки привычного восприятия, увидеть свои слепые зоны и развить внутреннюю зрелость. Коуч не даёт готовых ответов, а помогает найти свои.
Медитация — ключ к развитию осознанности, умению наблюдать себя без суждений и уменьшению внутреннего шума.
Самопознание и саморефлексия (ретроспектива) — это регулярная практика, позволяющая анализировать свой опыт, учиться на ошибках и выстраивать более осознанную жизнь.

Осознанность — это свобода. Свобода не просто делать, что хочешь, а понимать, почему ты это делаешь. И с этой свободой приходит большая ответственность — перед собой и окружающими.

Если хочешь стать сильнее, независимее и действительно жить своей жизнью — начинай с работы над собой. Коучинг, медитация и честный диалог с собой — лучшие инструменты на этом пути.

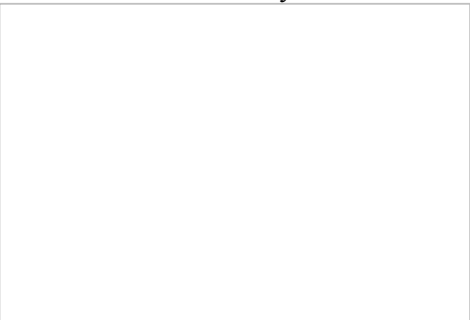
[#самопознание](#) [#коучинг](#) [#осознанность](#) [#ретроспектива](#) [#развитие](#)

[@Samogran](#)
🗨️ 6 ❤️ 4 3

27 May 2025

Р

08:01
PRO Менеджмент и коучинг



Почему важно понимать свои эмоции

Эмоции — это не слабость, не сбой системы и не помеха рациональности.

Это сигналы, которые указывают на то, что происходит внутри нас: какие потребности удовлетворены, а какие — игнорируются или нарушаются.

Способность распознавать и интерпретировать свои эмоции — это не просто навык. Это основа:

- психологической устойчивости,
- зрелых решений,
- честного общения и
- настоящей, а не внешне имитированной, саморегуляции.

Что происходит, когда мы блокируем эмоции

Пример: человек годами подавляет раздражение и усталость на работе, говоря себе «не жалуйся», «у всех так», «не время сейчас». Эмоции не исчезают — они накапливаются. Внутреннее напряжение растёт, и в какой-то момент это выливается в:

- эмоциональное выгорание,
- хроническое недовольство,
- психосоматику,
- или резкий, разрушительный конфликт.

Блокировка эмоций не делает нас сильнее. Она делает нас глухими к себе.

С чего начать работу с эмоциями

1. Задавайте себе вопрос несколько раз в день:
«**Что я сейчас чувствую?**»
2. Уточняйте: **это не просто «плохо», а, например, раздражение, разочарование, беспокойство.**
3. Ищите потребность, стоящую за эмоцией:
«**Чего мне не хватает?**»
«**Что я игнорирую в себе?**»

Если трудно назвать эмоцию — это нормально. В начале помогает таблица эмоций. Она помогает различать нюансы и лучше понимать себя.

Осознанные эмоции — это не перегруз, это компас.
Работа с ними не делает жизнь мягкой — она делает её глубокой, настоящей и зрелой.

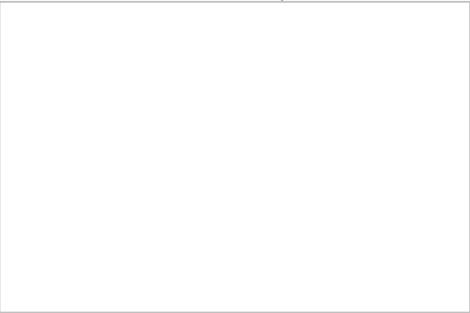
[#эмоциональныйинтеллект](#) [#осознанность](#) [#психология](#) [#работасэмоциями](#) [#EQ](#)

👉 6 ❤️ 3

28 May 2025

P

12:59
PRO Менеджмент и коучинг



Почему так важно знать свои ценности — и ценности компании, в которой ты работаешь

Ценности — это не просто красивые слова в презентациях или на стене в переговорке.
Ценности — это наша внутренняя **опора**. То, на чём мы стоим. То, что помогает принимать решения, понимать, где «своё», а где — нет.

Когда вы находитесь в среде, где общие установки и поведение идут вразрез с вашими личными ценностями — начинается внутренняя нестабильность. Это может ощущаться по-разному: от лёгкого дискомфорта до полного ощущения выгорания, даже если внешне «всё хорошо».

Чтобы строить что-то устойчивое — отношения, карьеру, проекты, команду — нужно в первую очередь понять, а на чём я стою? Какие мои ценности? Что для меня по-настоящему важно?

Понимание своих ценностей — это как личный компас. Он помогает не сбиться с пути, не соглашаться на компромиссы, которые будут потом слишком дорого стоить.

А уже потом — важно сверить этот компас с тем, в каком контексте ты находишься.

Ценности компании, в которой ты работаешь, — это больше, чем слова.

Если они **совпадают с твоими** — ты чувствуешь себя в потоке. Есть **энергия, доверие, развитие**.

Если не совпадают — работа будет как борьба с течением. Рано или поздно — изматывающая.

Так что честный вопрос к себе:

Я знаю свои ценности?

Я знаю ценности той среды, в которой нахожусь?

И главное — это про одно и то же?

Если ответ «да» — вы стоите на прочном фундаменте. И с него уже можно двигаться куда угодно.

[@Samogran](#)

♥ 3 👍 3

P

13:16

PRO Менеджмент и коучинг

Домашнее задание: «Разбор своих ценностей»

1. Вспомните 3–5 ситуаций, когда вы чувствовали:

себя по-настоящему на своём месте гордость за свои действия внутренний покой и уверенность

🔖 Запишите: Что происходило? Кто был рядом? Почему это для вас важно?

2. Теперь — обратное. Вспомните ситуации, когда вы:

испытывали сильное раздражение или обидувчувствовали, что «предали себя»хотели уйти/замолчать/отгородиться

🔖 Запишите: Что именно вызвало такую реакцию? Что было нарушено?

3. Выпишите ключевые слова, которые повторяются или чувствуются важными:

например — честность, свобода, забота, справедливость, развитие, безопасность.

4. Выделите из них 5 ваших основных ценностей. Это — ваша личная основа.

5. Сравните их с тем, что декларирует компания, команда, окружение.

Совпадают? Отлично.

Не совпадают? Подумайте, как это влияет на вас. Что можно изменить — внутри себя или снаружи?

♥ 4

29 May 2025

P

09:23

PRO Менеджмент и коучинг

Как определить общие ценности команды, вовлекая всех

Раньше мы писали о том, почему так важно знать свои личные ценности и понимать, совпадают ли они с ценностями компании или команды.

Сегодня хотим поговорить о том, как это работает на практике, когда вам нужно определить общие ценности всей группы. Важно, чтобы каждый почувствовал себя услышанным, и ценности получились по-настоящему общими, а не навязанными сверху.

Как это сделать? Здесь поможет коучинг и фасилитация — искусство направлять обсуждение так, чтобы вовлечь каждого участника и прийти к общему результату.

Вот простой алгоритм:

1. Начните с личного опыта. Пусть каждый участник вспомнит и кратко запишет ситуации:

когда он чувствовал себя особенно комфортно и «на своём месте» в команде;

когда было некомфортно, хотелось уйти или возникало сильное напряжение.

2. Выявите ключевые слова. Обсудите в небольших группах эти ситуации. Пусть каждая группа выделит общие важные слова и идеи, которые постоянно повторяются.

3. Общее обсуждение. Соберите результаты от всех групп и выделите наиболее часто повторяющиеся и значимые слова.

4. Голосование и обсуждение разногласий. Сначала проголосуйте за те ценности, которые вызывают вопросы или несогласие у кого-то из участников. Обсудите причины недопонимания или разногласий. Если по каким-то ценностям пока не удаётся прийти к единой позиции — отложите их для отдельного обсуждения позже.

5. Формулировка ценностей. Вместе с командой сформулируйте 3–5 ключевых ценностей, которые отражают общие приоритеты и создают ощущение сплочённости.

Как ценности связаны с нашим поведением в команде?

Ценности напрямую влияют на наши решения, действия и повседневное поведение. Когда ценности ясны и разделяются всеми, это создаёт среду доверия и эффективности. Когда ценности не ясны или противоречат друг другу, это вызывает напряжение и конфликты.

Здесь может помочь коуч:

Индивидуально — помочь человеку понять, какие именно ценности движут его действиями и как это влияет на его жизнь и работу.

Группе — создать безопасное пространство, где можно открыто обсудить ценности, понять причины конфликтов и выработать общие подходы.

Почему такой подход работает?

Он вовлекает всех участников, каждый чувствует себя услышанным.

Ценности становятся не формальностью, а чем-то личным и значимым для каждого.

Команда становится более устойчивой и сплочённой.

И помните, что такая сессия — это не про навязывание своего мнения, а про умение услышать и объединить разные взгляды в единое целое.

Хотите попробовать на практике? Если нужно, мы можем провести для вас подобную сессию — и помочь вашей команде определить ценности и соглашения, которые будут по-настоящему работать, а не пылиться на полке.

[#Фасилитация](#) [#Ценности](#) [#КоманднаяРабота](#) [#РазвитиеКоманды](#) [#Коучинг](#)

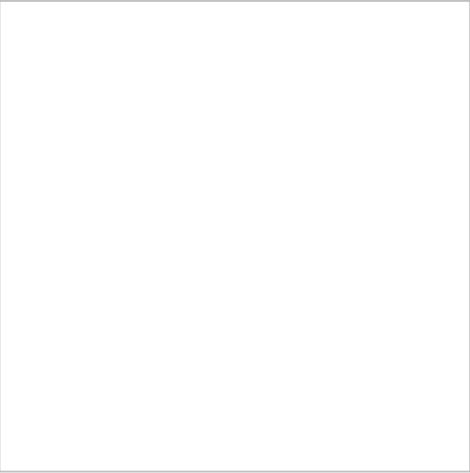
♥ 3 👍 2

30 May 2025

P

14:03

PRO Менеджмент и коучинг



Всем привет!

Мы запускаем подкаст "PRO Менеджмент и коучинг", новый для этого канала. Первый выпуск посвящен нашему циклу статей про ценности, все так же ценно, но в альтернативном формате.

Будем рады вашей обратной связи в комментариях.
Желаем приятного прослушивания!

P.s: Кстати, как считаете, чьи голоса в подкасте?)

[#ценности](#) [#подкаст](#) [#podcast](#) [#лидерство](#) [#развитие](#)

5 ❤️ 4 👍 2

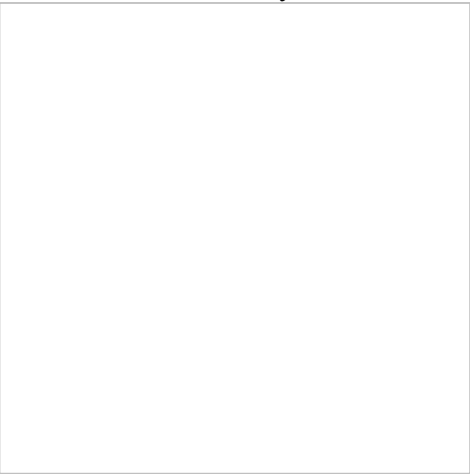
14:03
PRO_Менеджмент_и_Коучинг_PODCAST_001_Ценности.wav
Not included, change data exporting settings to download.
16.9 MB

👍 3 ❤️ 1 1

16 June 2025

P

16:01
PRO Менеджмент и коучинг



Всем привет!

Недавно в России предложили ввести специальный отпуск по выгоранию.
Хорошая идея.

Но куда лучше — не доводить до состояния, когда нужен «отпуск от жизни». Поэтому мы решили посвятить эту неделю теме энергии, столь важной для каждого из нас. Мы будем выкладывать по одному посту каждый день, поэтому заходите к нам чаще, чтобы ничего не пропустить.

В первом посте рассмотрим вопрос энергии в контексте лидерства.
Мы привыкли, что хороший лидер — это человек, который «всегда в ресурсе», всё знает, всё держит под контролем, быстро

решает проблемы и вдохновляет команду. Но давай честно: а где он сам берёт энергию?

Всё чаще мы видим лидеров и менеджеров, которые выгорели, хотя внешне с ними «всё в порядке». Работают, показывают результат, улыбаются. Но внутри — пустота. Нет сил, нет вдохновения, нет смысла.

И дело не в слабости. Дело в перегреве.
Ты слишком долго был сильным.
Слишком долго — на высоких оборотах.
Слишком редко — на паузе.

Почему это важно

Когда мы в стрессе — настоящем, глубинном, хроническом — мозг переключается в режим выживания. Исследования Maslach и Burisch показывают, что в таком состоянии человек:

не может концентрироваться,
теряет способность видеть будущее,
не может придумывать новое,
перестаёт радоваться даже малым вещам.

И что хуже всего — это состояние не просто мешает жить. Оно подтачивает всё, что ты строишь: команду, бизнес, отношения. Потому что лидер — как батарейка, от которой заряжается всё вокруг. Когда она села — система начинает глючить.

Что может помочь прямо сейчас

1. Замедлиться.

Иногда нужно нажать на стоп. Остановиться. Не бежать в следующие задачи. А просто... послушать себя. «Что со мной сейчас?» — простой вопрос, который может многое прояснить.

2. Переосмыслить приоритеты.

Бывают моменты, когда пора пересобрать свой фокус: на чём ты сейчас держишь своё внимание? Что тебя поддерживает, а что — истощает?

3. Получить поддержку.

Не обязательно тащить всё на себе. Разговор с коучем, коллегой, психотерапевтом, даже просто с кем-то, кто умеет слушать — это уже акт заботы о себе.

4. Восстановить намерение.

Зачем ты вообще всё это делаешь? Чего ты хочешь на самом деле? Когда ты снова соединяешься с этим «зачем» — энергия возвращается.

Итог...

Забота о себе — это не слабость.

Это часть лидерства.

Это твоя инвестиция в эффективность, вдохновение и радость от процесса, а не только результата.

Вопрос

А как ты понимаешь, что пора притормозить и перезарядиться?
Что помогает тебе заботиться о себе в потоке задач?

Поделись в комментариях — твой опыт может кого-то поддержать.

[#Лидерство](#) [#Энергия](#) [#Выгорание](#) [#ЗаботаОСебе](#) [#Менеджмент](#) [#IT](#)

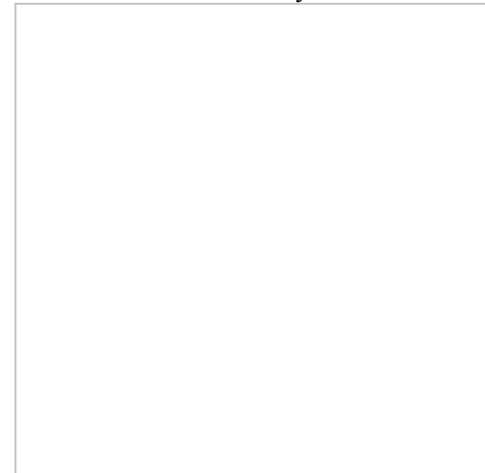
👍 8 3 3

17 June 2025

Р

13:01

PRO Менеджмент и коучинг



Привет! Мы продолжаем серию постов о том, как управлять своей энергией — честно и без героизма.

Сегодня про выгорание: как его распознать и что с этим делать

Выгорание — это не просто «устал после тяжёлой недели».
И точно не «надо выспаться и всё пройдёт».

Это состояние, в котором ты уже едешь на пустом баке. Но продолжаешь жать на газ.

Что происходит, когда накрывает выгорание?

Ты больше не можешь:
– видеть цель,
– удерживать фокус,
– принимать решения,
– чувствовать интерес даже к тому, что раньше вдохновляло.
Всё становится серым.
Любая мелочь раздражает.
А главное — исчезает ощущение, что может быть по-другому.

Как начинается выгорание?

Постепенно. Вот как описывают этот путь эксперты:

Идеализм и максимализм

Хочется делать классно. Много. Лучше всех. Хватает на себя, на команду, на мир.

Истощение

Тело и мозг уже шепчут: «остановись». Но ты гонишь дальше. Появляется бессонница, раздражение, срывы.

Цинизм

Ты больше не веришь. Ни в дело. Ни в смыслы. Шутки становятся колкими, взгляд — потухшим.

Пустота

Просто не хочется вставать. Не хочется говорить. Не хочется... вообще.

Почему особенно страдают IT и творческие профессии?

Потому что здесь почти всё — на внутреннем ресурсе.
Креатив, гибкость, внимание, вовлечённость.

А ещё нет чётких границ между «работаю» и «живу».
Играешь в героя — пока не сгоришь.

Как понять, что пора остановиться?

- Стал забывчивым, рассеянным, часто прокрастинируешь
 - Реагируешь сильнее, чем обычно
 - Не радуют даже выходные и хобби
 - Всё чаще думаешь: «просто дожить до...»
- Это не слабость и не лень. Это — сигнал.

Время вернуться к себе.
Не через усилие. А через замедление. Поддержку. Пересборку.

Вопрос к тебе

Было ли у тебя такое состояние?
Что стало той самой «точкой остановки»?
И что помогло выбраться?

Пиши в комментариях — это может поддержать кого-то ещё.
Давай говорить об этом честно. Просто по-человечески.

[#выгорание](#) [#энергия](#) [#работа](#) [#творчество](#) [#it](#) [#жизнь](#) [#менеджмент](#)
☆ 60 👍 7 2

Р

13:36

PRO Менеджмент и коучинг

Являетесь ли вы тем, кто управляет продуктом - Владелец продукта или продуктовым менеджером?

Anonymous poll

- Да 12 votes, chosen vote

- Нет, у меня другая работа 6 votes

18 votes

13:36

Сегодня в 19 часов у нас выйдет пост для продуктовых менеджеров и тех, кто управляет продуктами в организациях, много практических советов. В связи с этим интересно, сколько нас таких здесь? Проголосуйте выше 👍

Р

18:59

PRO Менеджмент и коучинг

Бывает так: планы утверждены, квартал расписан, сроки — как бетон. А потом... жизнь.

Команда врывается в реальность. Оказалось, объём больше. Подводные камни. Не всё просчитали. А ожидания уже висят: на тебе, на команде, на продукте.

Что делать РО в такой ситуации? Не впадать в панику — и управлять не задачами, а ценностью.
Эта статья — практическая выжимка из двух сильных источников:

The Professional Product Owner: Leveraging Scrum as a Competitive Advantage — Don McGreal и Ralph Jocham

Roman's Product Owner Guide — Roman Pichler

1. Ты не project-менеджер. Ты — навигация по ценности
“Product Owners don't own requirements. They own outcomes.”
— Roman Pichler

Когда всё сжалось — вырезаем не время, а то, что не даёт ценности.
Каждая задача — как чемодан на досмотре в аэропорту. Если не проходит сканер «а зачем это пользователю?» — оставляем.

Приёмы:

1. Используй Канон-модель: must / performance / delighters.

Делай “What If” сессию: А если бы можно было реализовать только 20%?

2. MVP — это не «как-нибудь успеть». Это — как понять, что важно

В книге McGreal & Jocham MVP — не компромисс, а инструмент обнаружения ценности.

А у Pichler есть крутая модель из 3-х типов:

Problem MVP — проблема вообще есть?

Solution MVP — наша идея работает?

Viability MVP — это кто-то готов использовать / за это платить?

Круто: можно с командой прям разложить backlog на эти три слоя и понять, что тестируем сейчас.

3. Backlog — не To-Do, а компас

“Backlog is a living artifact.”
— The Professional Product Owner

Не бойся «резать». Бойся остаться без смысла.
Иначе backlog становится шумом из хотелок без направления (об этом еще продолжим ниже).

Техники:

User Story Mapping — чтобы не потерять путь к цели.

Impact Mapping — чтобы не застрять в «фичах ради фич».

4. Цель продукта спасает, когда всё валится

“Without a clear Product Goal, the backlog becomes a feature soup.”
— McGreal & Jocham

Хорошая цель — не «доставить модуль до конца квартала», а:
Что изменится в жизни пользователя?

Возьми формулу GO Product Roadmap от Pichler:
Goal → Features → Metrics → Dates

И веди планирование с этой матрицей.

5. Треугольник РО: ценность, команда, стейкхолдеры

Product Ownership Triangle (McGreal & Jocham) — must-have схема:

Value — что реально нужно пользователю

Stakeholders — кто чего хочет. Вовлекай заинтересованные стороны в процесс совместного создания ценности, на этапе проектирования, проработки деталей и обзора результатов.

Team — что реально сделать

Если забыл про один угол — жди перекос. Проверь баланс раз в неделю.

6. Метрики приоритезации: чтобы было не «я так чувствую», а «мы так решили»

Примеры:

% пользователей, которые пользуются этой фичей

NPS / CSAT / Time to Value

Сколько раз просят эту задачу в поддержке

Полезно завести «ценностные гипотезы» в backlog. И каждую фичу начинать с:
Мы ожидаем, что это увеличит X на Y% за Z недель.

7. Delivery vs Discovery Backlog

“Treat what you don’t know.”

— Pichler

Есть то, что вы уже делаете. А есть то, что ещё надо понять.

Составь два потока:

Delivery — проверенные задачи

Discovery — гипотезы, UX-тесты, spikes

Так проще отстаивать смыслы, даже когда сроки жмут.

Главное: не делать «всё», а сделать главное

Когда всё вокруг требует скорости — РО нужен, чтобы не потерять направление.

Ты не просто держишь бэклог. Ты держишь курс.

А это — про смелость выбирать и отказываться. Каждый день.

[#ProductOwner](#) [#Scrum](#) [#ProductManagement](#) [#MVP](#) [#Backlog](#) [#Agile](#) [#Stakeholders](#) [#Delivery](#) [#Discovery](#) [#КоучингПродукта](#)

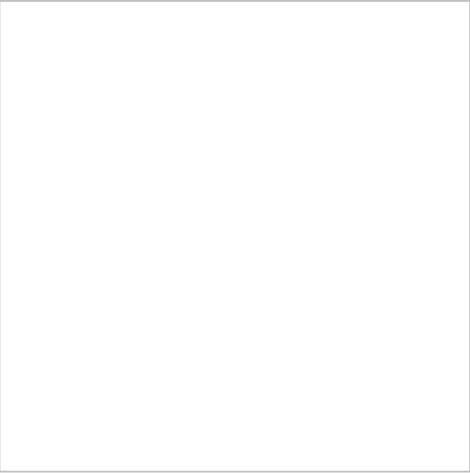
☆ 10 8 ♥ 6 🙌 1

18 June 2025

P

09:04

PRO Менеджмент и коучинг



Привет! Мы продолжаем серию постов про управление энергией и сегодня поговорим о восстановлении, ведь....

когда случилось выгорание: выход есть

Если ты в точке, где сил нет вообще, где не радует ни работа, ни отдых — знай: это не конец, это переход.

И ты не один.

Выгорание — это не слабость. Это система сигналиит: «так больше не работает». А значит — пора пересобрать всё: ритм, цели, способ быть с собой.

Есть два подхода к восстановлению:

Клинический (когда уже "вырубает")

Замедлиться. Меньше задач. Больше пауз. Даже если страшно «отстать».

Убрать внутреннее давление. Никаких «надо вернуться в форму». Сейчас ты не в форме — и это тоже ты.

Поддержка. Терапия, коучинг, простой разговор с тем, кто слушает.

Переосмыслить цели. Ты точно хочешь туда, куда так гнал?

Управленческий (если уже чуть выдохнул)

Восстанови намерение. Зачем ты вообще делаешь всё это?

Авторизуй результат. Какой результат тебе важен на самом деле — не «по плану», а «по душе»? Что ты уже получил и чего достиг? Похвали себя, ты этого достоин.

Собери новый ритм. С фокусом, с отдыхом, с живыми «да» и «нет».

И что помогает держать этот баланс?

Медитация. 5 минут в тишине — как сброс напряжения.

Движение. Не спорт. А просто — гулять, разминаться, дышать.

Тишина. Без задач, уведомлений, без кучи мыслей.

Границы. Честные «нет». Сначала себе. Потом остальным.

А в профессиональной роли?

В книге The Professional Agile Leader - Growing Mature Agile Teams and Organizations подчёркивается: зрелость лидера — это способность «держат пространство».

Выгоревший лидер не держит. Он сливается.

Хороший лидер сначала заправляет свой внутренний «резервуар».
Потом — слушает. Не говорит. Не спасает. Просто рядом.
А потом — вместе с командой находит новый смысл.

Вопрос к тебе:

Что помогало тебе восстанавливаться, когда было совсем тяжело?

Чай? Смена работы? Увольнение? Пауза в календаре?

Напиши. Поддержка — это не советы. Это истории.

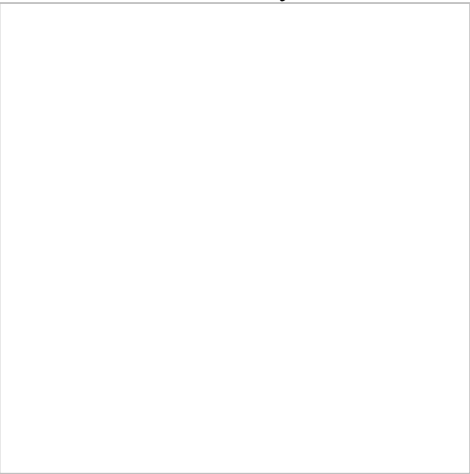
[#Выгорание](#) [#Восстановление](#) [#ЗаботаОСебе](#) [#Профилактика](#) [#Лидерство](#) [#ЖизньПосле](#) [#AgileLeadership](#) [#Переход](#)
👉 8 3 ❤️ 2

Р

17:43
PRO Менеджмент и коучинг
Всем привет! Завтра выйдет 4 пост по теме управления энергией, ждете?
Final results
- Да 13 votes, chosen vote
- Нет 1 vote
14 votes
19 June 2025

Р

09:50
PRO Менеджмент и коучинг



Всем привет! Вчера мы писали о том, как выйти из ситуации, когда всё уже случилось, сегодня хотим рассмотреть еще один аспект - влияние на принятия решений и способность осознанно выбирать. Как заметить, что пришла пора перемен?

Что происходит, когда выгорание управляет вместо тебя?

Выгорание — это не просто усталость.
Это когда восприятие искажается, а ты больше не выбираешь — ты реагируешь.

Мозг сужается, как горлышко бутылки.
Ты не видишь перспективу, не чувствуешь смысла.
Остаётся только одно: горящие задачи и бесконечное «надо сейчас».

Что происходит с решениями?

В выгоревшем состоянии:

- всё кажется одинаково важным,
- ты теряешь приоритеты,
- каждый вопрос звучит как угроза,
- ты гасишь пожары вместо того, чтобы управлять.

Особенно это заметно у руководителей:

реакции — вместо стратегии.
Команда это считывает.
Проекты теряют вектор.
Появляется тревожность, недоверие, вина.

Что может вернуть ясность?

Микропаузирование
Стоп. Всего на 60 секунд.
Без экрана. Без слов. Просто дыши и спроси:
“Что сейчас на самом деле важно?”

Вопрос к себе
“Я управляю — или просто тушу?”
Хорошо работает во время звонков или при чтении писем.

Дневник решений
Что я решил, в каком был состоянии, что получилось?
Простой способ вернуть себе себя. Работает за пару дней.

Мини-ритуал для утра
3 глубоких вдоха.
Один вопрос: “Что я сегодня выбираю делать осознанно?”

Это возвращает управление.
Напоминает: ты — не функция.
Ты — человек. И у тебя есть выбор. Даже в хаосе.

Вопрос : У тебя бывает, что решения принимаются «на автомате»?
Что помогает возвращаться к фокусу?

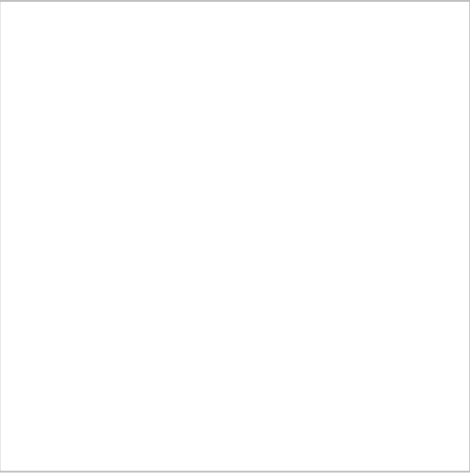
Поделись — это может быть важным для кого-то другого.

[#Выгорание](#) [#Осознанность](#) [#Решения](#) [#Менеджмент](#) [#Лидерство](#) [#IT](#)
☆ 5 ♥ 5

Channel photo changed



P
13:05
PRO Менеджмент и коучинг



Ты-владелец продукта, а если нет - поставь себя на его место - "встань в чужие тапки" (с).

Сессия по разбору целей. Ты открыл доску, принес user story, настроился на сессию...

А в зуме — тишина.

В чате — молчание.

А в голове: «А кто вообще со мной в этом процессе?»

По Scrum-гайду — РО отвечает за содержимое и порядок Product Backlog.

Но это не значит: пиши всё сам.

Это значит: держи ответственность, не держи ручку в одиночку.

Что говорит практика?

Хороший РО не таскописец. Он навигатор ценности.

И чем дальше ты уносишься в одиночку — тем больше риск, что команда будет выполнять чужой план, не чувствуя продукта.

Product Backlog — это не твой личный блокнот.

Это рабочая поверхность всей команды.

А как же стейкхолдеры?

> “The Product Owner serves the stakeholders by building strong relationships with them and showing ownership.”

— Agile Leadership in and beyond Scrum Teams

Не просто собирай хотелки.

Построй диалог.

Не будь прокси, будь владельцем.

Хороший РО не отфильтровывает «что важно» — он вовлекает стейкхолдеров в это размышление.

Что помогает:

– Stakeholder Mapping: кто реально влияет, кто знает, кто платит

– Прототипы и обсуждения вместе с ними

– Прозрачность: не по формату, а по сути

Как не залипнуть в "делай всё сам"?

> “The more closely the Dev Team is engaged with refinement, the more the backlog becomes theirs.”

— The Professional Product Owner

Рефайнмент — не рассказ РО. Это совместная работа.
Ты не должен приносить «готовое». Приноси контекст.

У команды тоже есть мозг. И, спойлер: он очень нужен.

Простые приёмы:

- Делай черновики, обсуждай их вместе
- Показывай, какие вопросы ещё открыты
- Включай UX, аналитику, саппорт
- Давай команде право уточнять и переписывать
- И да — пусть они сами пишут истории. Почему нет?

РО отвечает на вопрос "что?"
Команда — на вопрос "как?"

Если ты всё ещё пытаешься отвечать на оба — пора поговорить. С собой. И с командой.

Как у вас это устроено?
Команда участвует в создании бэклога — или просто берёт «что дали»?

Если интересно — разовьём в следующих постах:

- Как выстроить рабочие встречи со стейкхолдерами
- Как запускать совместный рефайнмент
- Как отличить прокси от настоящего РО
- Как делегировать

Пиши, если тема зашла.

☆ 5 5 👍 3 ♥ 2

Р

17:18

PRO Менеджмент и коучинг

Наш друг, коллега, умница и просто красавица открыла запись в группу по управлению энергией и стрессом.
И кому оно в наше время не нужно? Оно нужно вам, оно нужно мне, оно нужно всем!

☆ 1 4 4 😊 1

Р

17:18

PRO Менеджмент и коучинг

А

Agile для жизни 02.06.2025 17:00:01

Запускаю группу по управлению энергией и стрессом!

Даты: 22 июня – 20 июля, онлайн

Друзья, приглашаю вас в группу, где мы будем глубоко работать над управлением энергией и стрессом. Эта программа состоит из четырех блоков, которые помогут вам не только повысить продуктивность, но и научиться сохранять внутреннее спокойствие в любых ситуациях.

Что вас ждет в программе:

1. **Ищем энергию:** Мы начнем с того, как находить и восстанавливать свою энергию. Вы научитесь распознавать источники усталости и заряжать свою батарейку для их устранения.

2. **Обманиваем мозг:** Узнаем, как использовать психологические приемы, чтобы обмануть свой мозг и повысить уровень энергии, а также найти силы решать «неберущиеся» дела и сложные задачи. Вы сможете справиться с прокрастинацией и находить мотивацию даже в самые трудные дни.
3. **Находим баланс:** Освоим техники, которые помогут создать гармонию между работой и отдыхом. Составим карту ваших дел, посмотрим, как можно ее переструктурировать, чтобы добавить в жизнь больше баланса и гармонии, научимся мерять выгорание и поймем, как можно его избегать и сохранять свою эффективность. ♀
4. **Подключаем физику:** Научимся использовать физические упражнения и дыхательные практики для повышения уровня энергии и снижения стресса. Вы увидите, как физическая активность может влиять на ваше общее состояние и продуктивность. ♂

Зачем управлять энергией?

Управление энергией — это ключ к достижению ваших целей. Когда вы умеете контролировать свою энергию, вы становитесь более продуктивными, эффективными и уверенными в себе. Это позволяет вам успешно справляться с задачами и сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях.

Что получают участники группы?

Увеличение продуктивности: Вы научитесь управлять своим временем и ресурсами, что поможет вам достигать результатов быстрее и с меньшими усилиями.

Снижение стресса: Освоив техники управления энергией, вы будете чувствовать себя спокойнее и увереннее в любых ситуациях.

Поддержка единомышленников: Групповая работа создаст атмосферу обмена опытом, поддержки и мотивации, что поможет вам не сдаваться на пути к вашим целям и подарит много дополнительных идей для вашей жизни.

Практические навыки: Вы получите множество простых упражнений и методик, которые сможете использовать в повседневной жизни.

Эта группа является частью большой программы по продуктивности и эффективности, но она также проходит абсолютно автономно от других блоков. Вы можете участвовать только в этом блоке и получить от него максимум пользы.

Не упустите шанс изменить свою жизнь к лучшему! Запись в группу открыта, и места ограничены, оставляем камерное и теплое пространство для комфорта участников.

🔗 Ссылка на программу: <https://proactivno.ru/growth-group>

Если у вас есть вопросы, пишите в личные сообщения или в комментариях!

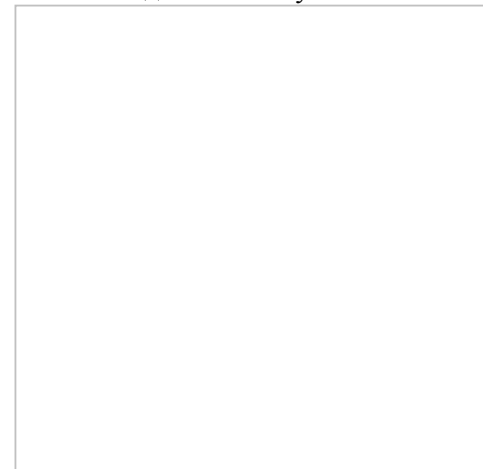
☆ 52 👍 3 2 2 ❤️ 1

20 June 2025

P

10:01

PRO Менеджмент и коучинг



Когнитивное и эмоциональное выгорание: чем отличаются — и что делать?

Иногда ты вроде бы не устал физически.
Но мысли путаются, память глючит, решения даются тяжело.
Это не «устал». Это — когнитивное выгорание. Когда мозг захлёбывается от потока.

А бывает иначе.
Всё тихо.
Настолько, что ничего не хочется. Ни радости, ни злости, ни даже скуки.
Просто пусто. Это — эмоциональное выгорание.

Удивительно, как часто мы не замечаем этих состояний.
А ведь они влияют на всё: от фокуса и решений — до того, как мы вообще живём.

Как понять, что пора притормозить?
Ты забываешь простые вещи — и даже не злишься на это.
Теряешь интерес к тому, что раньше радовало.
Всё чаще ловишь себя на «дожить до пятницы».
Ищешь, на что бы спихнуть дела, потому что сам — уже не тянешь.

Это не про слабость. Это про перегрев.

Что может помочь
Убрать хотя бы часть шума: выключить лишние уведомления, закрыть пару «вкладок» — в браузере и в голове.
Пойти погулять. Растянуть спину. Или просто постоять в тишине.
Поговорить — с тем, кто не будет чинить, а просто услышит.

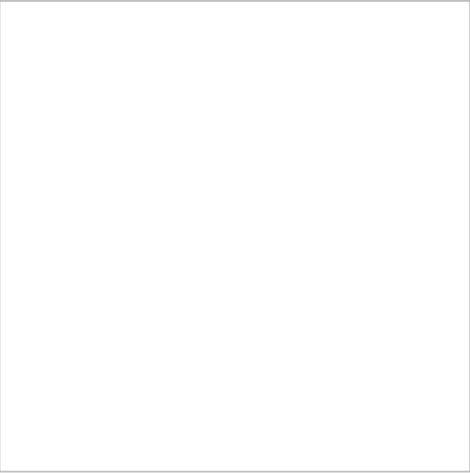
И задать себе честный вопрос:
Что из всего, что я делаю, мне реально важно?
Остальное — можно отложить. Или вообще не делать.

Пятница — хороший повод спросить себя:
А как ты? Честно. Без фильтров.
Если ответ — «устал» или «никак» — это тоже ответ.
И с него можно начать заботу. Не в понедельник. А прямо сейчас.

[#выгорание](#) [#энергия](#) [#осознанность](#) [#работа](#) [#менеджмент](#) [#заботаосебе](#)

☆ 2 4 1 1

Р
15:04
PRO Менеджмент и коучинг



Друзья, на этой неделе у нас вышло два поста по теме работы с приоритетами, ценностью и списком работ-бэклогом. Это третий пост, заключающий эту часть.

Сколько раз ты это слышал:
— “РО, расставь приоритеты”
— “Срочно, но важно”
— “А баг там кто-нибудь вообще видел?”

И ты такой:
“Да, конечно... сейчас всё расставлю.”
Открываешь доску. Смотришь. Закрываешь. Кофе. Возвращаешься. Устал.

Scrum не требует “приоритизации всего подряд”.
Он просит упорядочить.

> “The Product Backlog is an ordered list of everything that is known to be needed in the product.”
— Scrum Guide

> “Which do we want to do first?”
— The Professional Product Owner

И это не просто вопрос. Это способ думать.

Упорядочить — значит выбрать. А значит отказаться.

Сказать «не сейчас».
Сказать «это ещё не готово».
Сказать «давайте выясним, в чём вообще проблема».

Это и есть Product Ownership.
Не “обслуживать бэклог”, а вести продукт.

> “Ordering the Product Backlog is more of a nondeterministic problem...
Aim for a good answer and trust the empirical process.”
— The Professional Product Owner

Что помогает?

- (Value + Risk) / Size — нормальное приближение
- Definition of Ready — фильтр “можно брать”
- Диалог со стейкхолдерами — до, а не после
- Прозрачность: вот цель, вот путь, вот решение

И — не надо пытаться разложить всё.

> “Spending a lot of time ordering the bottom half of the Product Backlog can be considered somewhat wasteful.”
— The Professional Product Owner

А теперь — важное. Как помогает коучинг?

Он не даст тебе “правильный порядок”.
Но поможет замедлиться.
Сформулировать, что реально важно.
Выйти из «режима задачи» — в режим навигации по ценности.

> Иногда, чтобы упорядочить backlog, сначала нужно упорядочить себя.

Мы проводим коуч-сессии для РО, продактов, лидов.
Хочешь попробовать?

📝 Напиши в комментариях — пригласим на бесплатную 30-минутную сессию,
где определим твои цели и маршрут к ним.

Ты не таск-менеджер.
Ты не Jira-оператор.
Ты — проводник. Навигатор смысла.

И пятница — идеальное время, чтобы это вспомнить.
☆ 1 👍 5 ♥ 4

Р

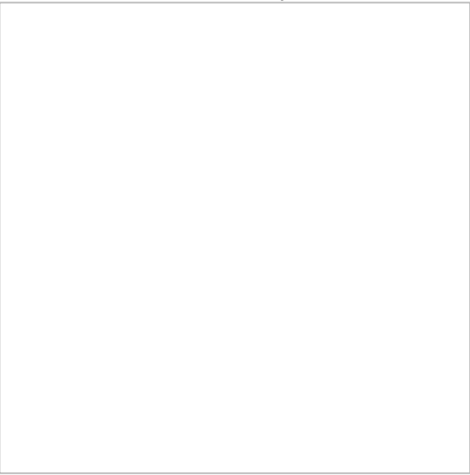
18:02
PRO Менеджмент и коучинг
Друзья, если вам нравится наш контент, будем рады вашим голосам

<https://t.me/boost/processoff>
☆ 3

21 June 2025

Р

10:01
PRO Менеджмент и коучинг



Привет! Мы продолжаем тему управления энергией, многое писали про выгорание, симптомы, последствия и то, как их распознать и принять меры. Сегодняшний пост про то, как сработать на опережение.

Возвращение к себе.

Иногда мы замечаем, что перегорели — когда уже поздно.
А иногда чувствуем: ещё держимся. Всё вроде хорошо. Но... на грани.
И то, и другое — важный сигнал.

Сегодня суббота.
Можно не спешить.
Можно просто быть.

Выгорание — это не всегда драматичная остановка.
Иногда это — незаметное выскальзывание из себя.
Когда ты перестаёшь слышать, что тебе важно.
Когда просто делаешь, делаешь, делаешь...

Но можно иначе.
Можно не ждать крайней точки.
Можно начать заботиться о себе уже сейчас —
в моменте, где всё ещё светло и спокойно.

Что помогает оставаться в контакте с собой:

спросить: «А как я хочу себя чувствовать сегодня?»

сократить шум — уведомления, задачи, чужие ожидания

выбрать минимум дел и максимум внимания к себе

поговорить с тем, кто может выслушать

медитация, прогулка, любимое дело...

А если появляются мысли о том, что такое поведение сейчас чуждо и непривычно, если появляется стыд за то, что было вчера или ранее, можно просто подумать о том, что я сегодняшний, это не тот, кто был вчера, это может открыть новые возможности и дать сил на новые решения и действия.

Неважно, где ты сейчас на шкале ресурса.
Важно, что ты читаешь это — и, значит, ты уже в контакте.

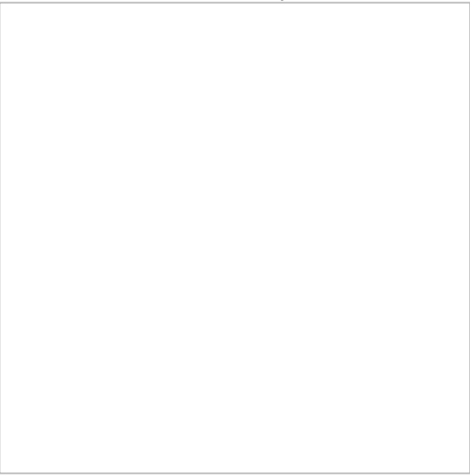
Пусть эта суббота будет напоминанием:
ты — не только функция.
ты — человек.
и у тебя есть право не только делать, но и чувствовать, выбирать, жить.

Если хочешь — расскажи,
что помогает тебе заботиться о себе в будни и в выходные?
Твои маленькие практики могут вдохновить других на большие изменения.

[#выгорание](#) [#энергия](#) [#заботаосебе](#) [#жизньпосле](#) [#ментальноездоровье](#) [#осознанность](#)

☆ 7 ♥ 4 2 _ 1

23 June 2025



Бывает так, что неделя ещё не началась, а ты уже чувствуешь, что всё — ком.

Списки растут, фокус рассыпается, целей не видно за потоком дел.

Инструмент «Четыре квадрата» — это не про планирование ради галочки. Придуман Кристиной Водтке (автор книги Radical Focus), и подходит не только для OKR и продуктовых треков, но и для личной навигации. Это про возвращение контроля.

Что за квадраты?

1. Приоритеты недели

3–5 задач максимум. Не то, что «хочу сделать», а то, что реально приближает к цели. Если делаешь для себя — можно даже от руки на стикере. Главное — не всё подряд, а главное.

2. Уверенность в цели / OKR

В команде — это ключевые результаты. В личной практике — просто спроси себя: я вообще понимаю, куда иду? Насколько уверен в этом? 0 — совсем мимо, 10 — чёткий фокус. Всё, что ниже 5 — звончек.

3. Будущие шаги

Не срочно, но важно. Идеи, планы, гипотезы, на которые пока нет времени — но потом они станут топ-задачами.

4. Метрики здоровья

Это про то, что нельзя терять по пути. В команде — это продуктовая стабильность, технический долг, настроение людей. В жизни — сон, еда, спорт, отношения. Если тут что-то падает — это не «терпим». Это сигнал.

Как это может работать

В понедельник — короткое планирование (для себя или с командой).

В середине недели — пересборка: что сдвинулось? что блокирует?

В пятницу — осознанная точка: итоги, выводы, пауза.

Это простая штука, которая помогает не утонуть в рутине. И не выгорать, если честно.

Можно делать на доске, в Miro, Notion, в блокноте.

А у тебя есть ритуалы, которые возвращают фокус?
Поделись — короткие личные практики иногда работают лучше любых фреймворков.

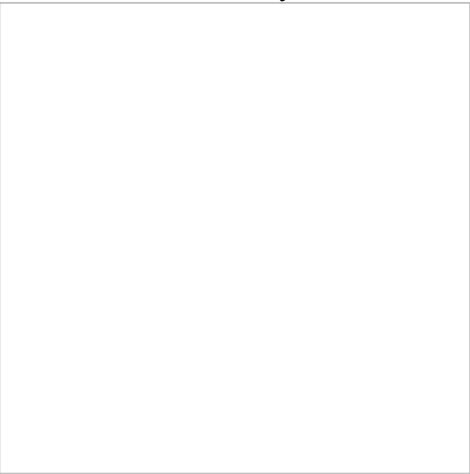
[#фокус](#) [#осознанность](#) [#команда](#) [#OKR](#) [#продукт](#) [#планирование](#)

☆ 1 ♥ 2 🗲 2

24 June 2025

P

10:35
PRO Менеджмент и коучинг



Привет!

На этой неделе будем говорить про делегирование с примерами, сомнениями, фейлами и приёмами, которые работают в жизни, а не только в книжках.

Начнём с главного:
Делегирование — это не «сбросить». Это доверить.
Иногда кажется, что делегирование — это про то, как грамотно «отдать всё, чтобы самому не делать».

Например: разруливайте, я пошёл думать стратегически. Или хотя бы пообедать.

И это прям главная ловушка.
Потому что делегирование ≠ сброс.
Это не «на, держи, потом спрошу».
Это «я тебе доверяю».

Вот ключевые слова: доверие, ясность, ответственность, вовлечённость.
Когда ты делегируешь как лидер — ты не исчезаешь.

Ты остаёшься рядом, чтобы:
— помочь, если тупик
— поддержать, когда страшно
— снять барьеры, если что-то мешает

Ты не микроменеджер, но и не «делайте, что хотите, только не трогайте».

И ещё: делегирование — не только про задачи.
Это про взросление команды.
Про то, чтобы человек рос, ошибался, рос дальше.
(А не ждал, пока ты скажешь, что делать, как делать, и ещё проверишь три раза.)

В книге «5 уровней делегирования» Майкла Хаятта объяснено:
делегировать — это отдать не только задачу, но и долю решения.

А в The One Minute Manager Meets the Monkey — вообще смешно и больно: каждый раз, когда ты берёшь «обезьяну» чужой задачи себе на плечо — ты в пролёте.

А человек — без роста.

Так что да. Делегировать — значит:

не сбрасывать. Доверять. Прокачивать. Быть рядом.

А у тебя как с этим? Делегируешь по-честному — или иногда «на, только не звони»?

[#лидерство](#) [#делеги́рование](#) [#менеджмент](#) [#работа](#) [#команда](#)

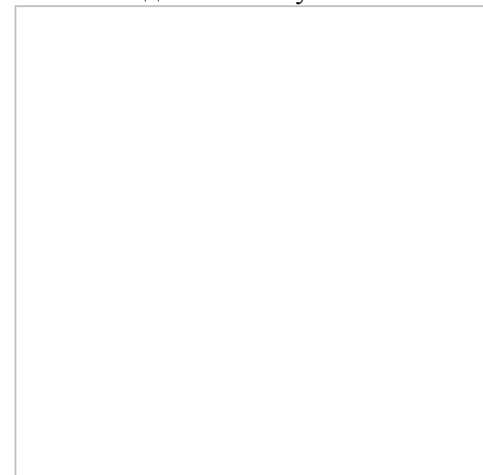
☆ 7 ♥ 2 🤝 2 _ 1

25 June 2025

Р

10:02

PRO Менеджмент и коучинг



Было у вас такое?

«Ну ладно, дам это Васе, у него вроде окно есть»

— и через пару дней сам всё доделываешь, потому что... ну, ты понял.

Мы часто делегируем по принципу «у кого поменьше задач», а не «кому это даст рост».

И вот тут зарыта собака.

Коллинз в своей книге вообще жёстко формулирует:

«Сначала кто — потом что».

Иначе стратегия развалится, даже если на бумаге она топ.

Что можно попробовать:

Вместо того чтобы просто «разгрузить» кого-то, посмотри на три вещи:

Зрелость — человек способен сделать сам, без того, чтобы ты держал его за руку 24/7?

Мотивация — ему это вообще интересно?

Ценность — это развивает или тупо механика?

Частая ошибка:

Давать задачу тому, кто не просил, не горит и даже не понимает, зачем это ему.

(Спойлер: потом обижаемся, что «не справился». А он и не должен был.)

Модель Херси-Бланшара хорошо напоминает:

Не всем подходит одинаковая свобода.

Кто-то ещё на этапе «дай чёткую инструкцию». А кто-то сам готов тянуть направление — просто ты не видел в нём этого.

Подсказка на сегодня:

Загляни в свою команду.

Кому ты давно ничего не делегировал?

Почему? Не доверяешь? Или просто... не подумал?

Дай шанс. Иногда человеку нужно не задача — а твоя вера в него.

[#делеги́рование](#) [#команда](#) [#рост](#) [#лидерство](#) [#отхорошегоквеликому](#)

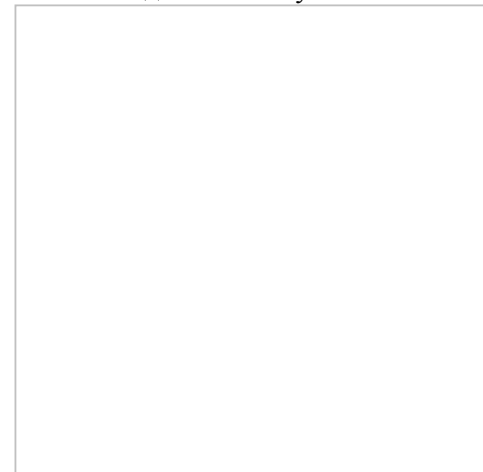
☆ 3 ♥ 2 _ 2 🤝 1 1

26 June 2025

P

12:04

PRO Менеджмент и коучинг



Постановка задачи «на авось» = почти гарантированный провал.

Когда человек не понимает, зачем он это делает, что от него ждут, где можно импровизировать, а где шаг в сторону — и всё, ты не туда...

— появляется фрустрация. И пассивность. И потом ты сам это переделываешь.

Патрик Ленсиони сказал просто и жёстко:

«Ясность — это первый акт уважения».

И мы с этим полностью согласны.

Что работает:

Простая техника:

Смысл → Цель → Ограничения → Метрика

Зачем это вообще делаем?

Что должно получиться в итоге?

Где есть свобода действий, а где — рамки?

Как поймём, что сделали хорошо?

Частая ловушка:

Ты думаешь - «ну тут и так всё понятно»

А человек — просто делает «как понял».

И это почти никогда не совпадает с тем, что было у тебя в голове.

Представь:

Ты дал человеку адрес, но не объяснил зачем ехать, где пробки, и что его ждёт на финише.

Маршрут без карты.

Вот это — задача без контекста.

Задание на сегодня:

Открой свои задачи в *Jira*.

Там написано, что сделать или чего достичь?

[#делегирование](#) [#контекст](#) [#ясность](#) [#ленсиони](#) [#руководство](#)

☆ 3 🍻 2 ♥ 1 _ 1

12:11

Хочется дополнить пост прекрасной цитатой:

Бернар Вербер в «Империи ангелов» сказал:

«Между тем, что я думаю, тем, что я хочу сказать, тем, что я, как мне кажется, говорю, тем, что я говорю, и тем, что вы хотите услышать, тем, что, как вам кажется, вы слышите, тем, что вы слышите, тем, что вы хотите понять, тем, что вы понимаете — стоит десять вариантов возникновения непонимания. Но всё-таки давайте попробуем...»

Вот это «давайте попробуем» — очень про нас. Но давайте пробовать осознанно.

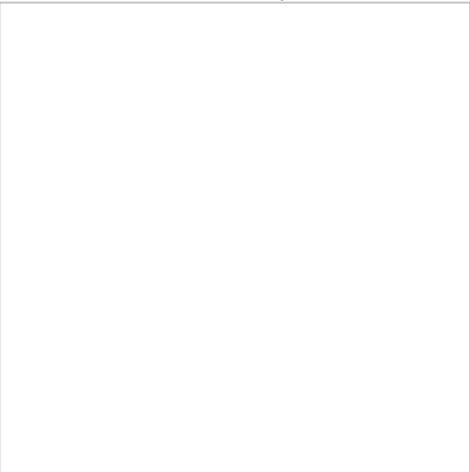
👍 7

27 June 2025

P

14:20

PRO Менеджмент и коучинг



Делегировал и забыл? Ну, удачи...

Потому что делегирование без сопровождения — это не свобода, а бомба с таймером.

Где ты сам не знаешь, когда рванёт — но рванёт точно.

Есть крутой прием у Дэвида Маркета:

Он не дает приказы. Он создает среду, где человек сам говорит:

«Я намерен сделать...»

Вот это — уже не просто «дали задачу», а есть осознанность, выбор, ответственность.

Но! Даже с таким подходом важно не терять контакт.

Не исчезать после делегирования,

а остаться рядом как человек, с кем можно свериться.

Маленькая, но мощная штука:

Поставь себе 10-минутные check-in'ы в календарь по ключевым задачам.

Не «допрос», а точка фокуса.

Чтобы человек понимал: не брошен, не один, и тебе не всё равно.

Делегировать — не значит исчезнуть.

Это значит: передать ответственность, но остаться в поле — как навигатор, не как надзиратель.

[#делегирование](#) [#лидерство](#) [#scrum](#) [#управление](#) [#поддержка](#)

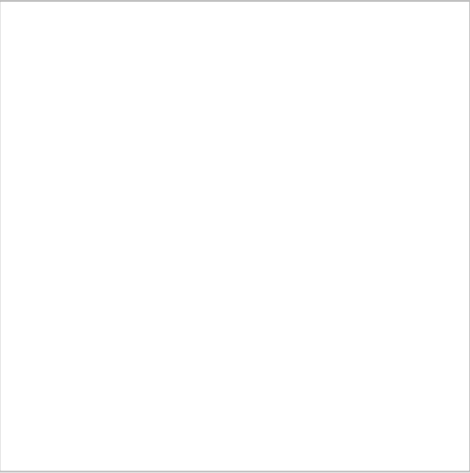
☆ 2 ♥ 3 👍 3 _ 1

28 June 2025

P

10:01

PRO Менеджмент и коучинг



Настоящее делегирование — это зона роста, а не просто «на, сделай»

Лидер не тот, кто раздаёт задачи.
А тот, кто видит: вот здесь у человека может что-то вырасти.
И вместо «просто делегировал» — создаёт вызов,
подстраховывает... но не мешает.

Как сказала Ким Скотт:
«Делегировать вызов, дать *поддержку, отпустить контроль*».
Вот *прямо* три глагола, которые и есть суть лидерства без микроменеджмента.

Stretch-delegation — техника, которая работает:
Найди задачу на полшага выше уровня человека
Проговори: в чём тут зона роста?
Назначь поддержку — время, ресурсы, регулярную связь
И главное: разреши ошибаться. Не как «ну ладно», а как обязательный шаг к обучению.

Робин Шарма это красиво сформулировал:
«Лидер без титула — это тот, кому дают шанс расти через ответственность, а не через инструкции».

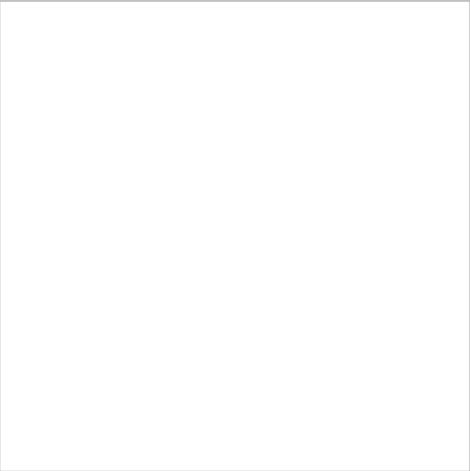
Сегодня:
Посмотри на список своих задач.
Которая из них — могла бы стать чьим-то новым уровнем?
И с кем ты давно хочешь попробовать другой формат взаимодействия?
Обсуди это.
Может, с этого и начнётся что-то новое.

[#делегирование](#) [#пост](#) [#stretchzone](#) [#наставничество](#) [#лидерство](#) [#неделяскимскотт](#)

☆ 5 👍 3 ❤️ 1 1

30 June 2025

Р
11:29
PRO Менеджмент и коучинг



ПОНЕДЕЛЬНИК. СЕБЕ НЕ ВРЁШЬ?

Почти все так делают.

Смотришь на работу человека — ну так себе.

Но говоришь: «всё норм, спасибо».

Думаешь, что коллега тянет вниз.

Но молчишь. Потому что неудобно. Потому что не хочешь показаться «строгим». Потому что... да ладно, пронесёт.

Не пронесёт.

Так начинается ложь. Мелкая. Удобная.

Внутри команды. И внутри тебя самого.

Ким Скотт в «Радикальной прямоте» пишет:

всё рушится не с плохой работы,
а с того, что никто не сказал об этом честно.

Она так и поступила — промолчала. Из жалости.

Прошло 10 месяцев. Уволила.

А он ей:

«Почему вы раньше ничего не сказали?... Я думал, что вам не всё равно».

Вот с этого и надо начинать неделю.

С себя.

Где я притворяюсь?

Где я «не хочу обидеть» — и тем самым предаю?

Где честность была бы актом заботы — а я выбрал тишину?

Эта неделя в канале — про управление, честность, обратную связь и отношения в команде.

Разбираем книгу Ким Скотт «Радикальная прямота» — через живые истории, сильные мысли и без фальши.

Такая честность не ранит — она лечит.

Не ломает — а держит спину.

До завтра. Будет сильно.

[#радикальнаяпрямота](#) [#кимскотт](#) [#управление](#) [#обратнаясвязь](#) [#честность](#) [#лидерство](#) [#команда](#) [#softskills](#) [#руководителю](#)
[#работаслюдьми](#)

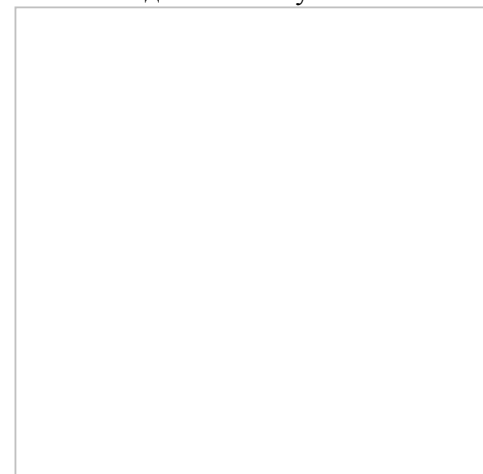
☆ 1 5 ♥ 2 🗣️ 2

1 July 2025

P

10:23

PRO Менеджмент и коучинг



ВТОРНИК. ТЫ — БОСС, НО НЕ БОГ

Есть такая ловушка. Очень удобная.

Ты говоришь себе:

"Я заботливый руководитель. Я понимаю. Поддерживаю. Не давлю".

На деле — просто не берёшь ответственность.

За результат.

За человека.

За то, чтобы сказать вовремя: «стоп, не туда».

Ким Скотт называет это подменой отношений властью.

Когда ты боишься «обидеть» и вместо честной обратной связи — предлагаешь помощь, прикрываешь, замалчиваешь.

Не потому что добрый.

А потому что страшно быть жёстким.

Страшно быть непонятым.

Страшно показаться плохим.

Но в чём настоящая забота?

— Сказать человеку, где он может вырасти.

— Не мешать ему учиться.

— Не делать за него.

— Не бояться быть честным.

Руководитель — не спасатель. Не редактор чужой работы. И не друг, который «всё поймёт».

Он — тот, кто строит пространство, где люди растут.

Иногда через похвалу.

Иногда — через прямоту.

Спроси себя:

— Кого ты прикрываешь, вместо того чтобы развивать?

— Где ты боишься быть неудобным, вместо того чтобы быть лидером?

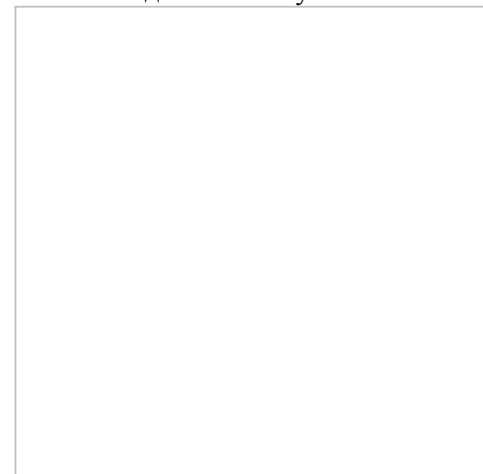
[#радикальнаяпрямота](#) [#лидерство](#) [#управление](#) [#команда](#) [#ответственность](#) [#обратнаясвязь](#) [#softskills](#) [#честность](#) [#кимскотт](#)
[#руководитель](#)

☆ 3 🍷 4 _ 2 ♥ 1 1 _ 1

2 July 2025

10:03

PRO Менеджмент и коучинг



СРЕДА. ТВОЯ РАБОТА — НЕ ОКЕЙ. ТЫ — ОКЕЙ

📖 Сегодня разбираем в рамках недели по книге «Радикальная прямота»:
как отделять человека от результата
и почему настоящая обратная связь всегда идёт рука об руку с уважением.

Говорить неприятные вещи — сложно.

Особенно, если человек тебе нравится.

Особенно, если ты хочешь, чтобы тебя «уважали».

Особенно, если не хочешь показаться грубым.

Но если ты руководитель — это твоя работа.

Не просто говорить «молодец»,

а уметь сказать:

— вот тут слабо,

— вот здесь не вывез,

— это не тот уровень.

И сказать так, чтобы человек понял:

не он плохой —

а работа сделана плохо.

Ким Скотт называет это радикальной прямоотой с заботой.

Без агрессии. Без унижений.

Но и без замалчивания.

Не “молодец, но...”

А “вот здесь нужно лучше. И я рядом, если нужна помощь — не подмена, а поддержка.”

Важно:

— Обратная связь — не способ самоутвердиться.

— И не повод «поддержать» любой ценой.

— Это инструмент роста. А рост — штука болезненная. Но честная.

Спроси себя:

— Где ты сглаживаешь углы — и вредишь вместо поддержки?

— Где ты не дал расти — потому что хотел понравиться?

[#радикальнаяпрямота](#) [#обратнаясвязь](#) [#руководитель](#) [#коммуникация](#) [#softskills](#) [#менеджмент](#) [#прямота](#) [#уважение](#)
[#ростчерезчестность](#) [#кимскотт](#) [#лидерство](#) [#эмоциональныйинтеллект](#)

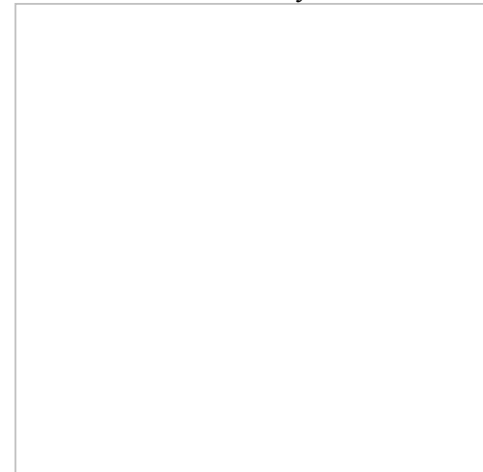
☆ 3 👍 4 4 ♥ 3

3 July 2025

Р

10:31

PRO Менеджмент и коучинг



ЧЕТВЕРГ. РОК-ЗВЕЗДА ИЛИ СУПЕРЗВЕЗДА?

Все хотят «звёзд».

Но не все понимают, **какие** именно нужны.

Ким Скотт долго ставила на суперзвёзд.

Тех, кто мчится, не ждёт, рвёт вверх.

И пропускала рок-звёзд — тех, кто спокойно делает своё. Без фанфар. Без лайков.

Просто держит систему. Без них всё бы развалилось — но их не замечали.

А теперь давай ближе к жизни.

Суперзвезда — это Маша, которая за год вытащила 3 новых проекта.

Рок-звезда — это Дима, который 2 года подряд держит клиентский сервис в 98% удовлетворённости и «просто делает свою работу».

И вот что важно:

— суперзвёзды двигают вперёд

— рок-звёзды держат фундамент

— и **обе роли критически важны**

Если в команде только «рвущие» — начнётся хаос

Если только «стабилизаторы» — застой

Твоя задача — видеть и поддерживать **разные** траектории роста.

И не обесценивать тех, кто не стремится на сцену.

Спроси себя:

— Кого ты хвалишь чаще — тех, кто громкий?

— Или тех, кто просто держит всё на плаву?

Попробуй сегодня сказать «спасибо» своей рок-звезде.

И посмотри, что изменится.

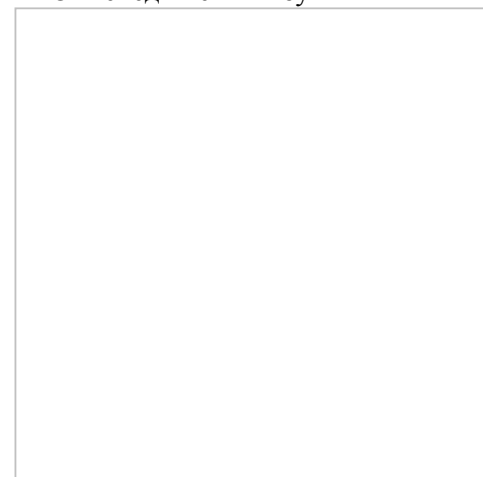
[#радикальнаяпрямота](#) [#команда](#) [#рост](#) [#психологияработы](#) [#лидерство](#) [#менеджмент](#) [#признание](#) [#карьера](#) [#softskills](#) [#кимскотт](#)
[#стабильность](#) [#развитие](#)

☆ 1 ♥ 2 2 👍 1

Р

13:05

PRO Менеджмент и коучинг



КАК ПРОВОДИТЬ РЕТРОСПЕКТИВЫ, КОТОРЫЕ ДВИГАЮТ, А НЕ ПРОСТО «ПОГОВОРИЛИ»

Если ты работаешь с людьми — в команде, в терапии, в коучинге, в группах — ты знаешь:

можно провести сессию...и поговорить,

а можно вскрыть и собрать.

Увидеть, что мешает.

Достать, что зарыто.

И помочь не просто «осознать», а реально сделать шаг.

Если тебе это близко — тебе сюда:

вебинар «Ретроспектива для роста», который мы проводим на площадке ICU (International Coaches Union).

2 августа

🕒 с 10:00 до 17:00 (МСК)

💻 онлайн (Zoom + Miro)

6000 ₽

первые 5 участников — минус 1000 руб

Что будет:

— как превратить ретроспективу в полноценную коучинговую сессию

— как работать с группами, командами и 1-на-1

— как не утонуть в болтовне и не задушить структурой

— как вести к действиям, а не к «ну, поразмышляли»

Кто ведёт:

Иван Меркулов и Татьяна Самогран

— 10+ лет в трансформациях

— больше 150 команд

— и десятки кейсов, когда ретроспектива меняла не только формат, но и движение всей системы

Что унесёшь с собой:

✓ чёткую структуру сессий (1:1 и командных)

✓ методы, где есть и глубина, и действие

✓ уверенность: ты умеешь вести туда, где по-настоящему становится ясно

Записаться или задать вопрос — [@LianaKhasanova](#) или

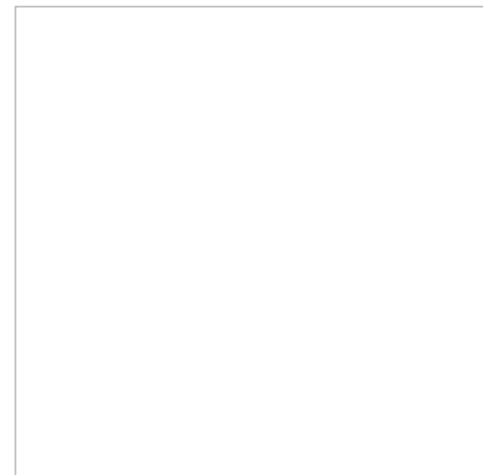
+7 999 870 20 65 (Лиана)

Если ты хочешь, чтобы твои сессии вели к изменениям — это то самое место.

Без магии. Только с тем, что работает.

☆ 1 👍 8 2

13:05

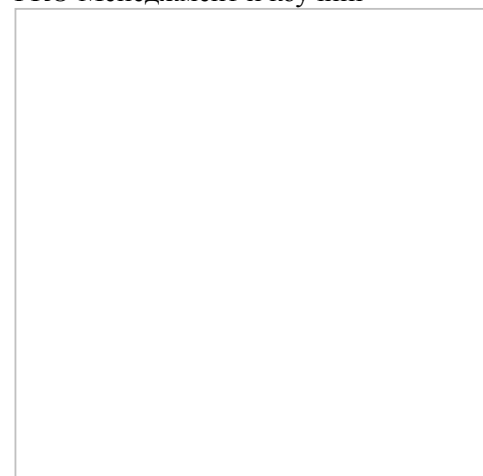


4 July 2025

P

09:31

PRO Менеджмент и коучинг



ПЯТНИЦА. КРИТИКОВАТЬ — НЕ ЗНАЧИТ РАЗРУШАТЬ

Как говорить «наверх» — и остаться в команде?

Обычно, когда споришь с начальством, ждёшь:

уволят
перестанут звать
навесишь на себя ярлык «проблемный»

Но если это **здоровая культура**, а не культ —
твоя несогласность может стать *топливом*, а не приговором.

В «Радикальной прямоте» Ким Скотт рассказывает сцену из Google:

Мэтт Каттс — лидер команды — влетает с жёстким несогласием.
На совещании. Прямо на идею Ларри Пейджа.

Говорит по сути: «это всё провал».
И? Ларри улыбается.

Потому что **эта культура — не про поддакивание**.
А про правду. И рост.

Проблема не в том, что люди молчат —
а в том, что **боятся говорить правду наверх**.

Боятся спорить.

Бояться показаться «сложными».
Бояться быть вычеркнутыми.

А если продолжать молчать?

- Ошибки повторяются, потому что никто не осмелился сказать: «это не работает»
- Команда начинает играть в «одобрямс» — и теряет мышление
- Руководитель попадает в пузырь, где его уже не поправляют — и он этого даже не замечает

— **И вот ты сидишь на встрече, все кивают, говорят «да, отлично», а потом в личке:**

«Ты вообще понял, что он имел в виду?»
«Жесть. Но я не стал говорить.»

— И самое страшное: сильные люди уходят. Потому что в тишине — не растут.

А как начинать такие разговоры, чтобы это не было атакой?
В книге Ким Скотт советует:

> Начни с заботы. С того, что тебе важно.

Скажи:

- “Я говорю это, потому что мне не всё равно”
- “Мне важно, чтобы мы не попали в тупик”
- “Хочу поделиться, потому что вижу, как можно сделать лучше”

📖 Сегодня в серии по *Ким Скотт* —

про культуру, где разногласие — не угроза, а точка роста.
И про то, что лидерство начинается с готовности слышать неудобное.

Спроси себя:

- А в твоей команде **можно** спорить с тем, кто «старший»?
- **Можешь ли** ты сказать «не согласен» — и остаться внутри?
- **Умеешь ли ты** слушать несогласие — если ты наверху?

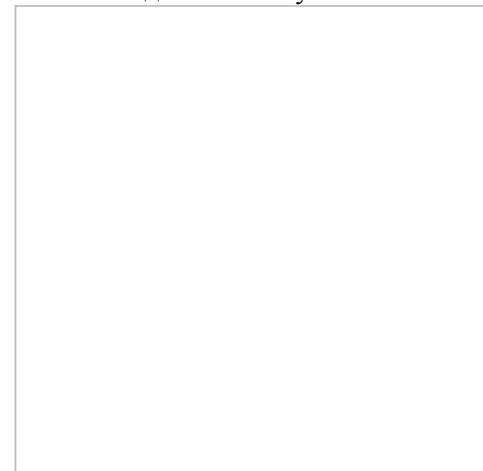
[#радикальнаяпрямота](#) [#лидерство](#) [#обратнаясвязь](#) [#навыкикоммуникации](#) [#команда](#) [#культураобратнойсвязи](#) [#кимскотт](#) [#google](#)
[#мэтгкаттс](#) [#ларрипейдж](#) [#неудобныйвопрос](#) [#молчаниеубивает](#)

☆ 4 ♥ 5

P

16:04

PRO Менеджмент и коучинг



ЭКСПРЕСС-СВЕРКА. КАК ТЫ СЕГОДНЯ?
(честно. без «вроде норм»)

Выбери свою кошку.

Только одну. Интуитивно. Без долгих раздумий.

Первая, которая зацепила взгляд — твоя.

- 😸 1. Всё под контролем. Даже если нет.
- 😸 2. Уже не злюсь, но запомнила.
- 😸 3. Кто-нибудь обнимите меня — и не отпускайте.
- 😸 4. Просто смейтесь. Всё абсурд.
- 😸 5. Немного развалилась. Нормально. Починюсь.
- 😸 6. В ресурсе. В потоке. Даже странно.
- 😸 7. Паника отменяется. Переобулась в спокойствие.
- 😸 8. Приняла всё. Даже это. Сажу дышу.
- 😸 9. Не спрашивайте. Лучше покормите.

👉 Пиши номер или эмоцию в комментариях.

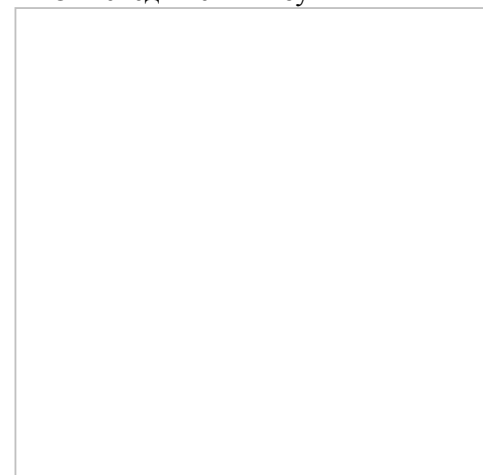
Сверим, где мы все этим летом. Без фильтров и масок.

[#состояние](#) [#чекпоинт](#) [#эмоции](#) [#лето2025](#) [#рефлексия](#) [#кошкадня](#) [#психоэкспресс](#) [#какаясебячувствую](#) [#внутреннеесостояние](#)
[#простопросверка](#)

__ 1 __ 1 __ 1
5 July 2025

P

12:01
PRO Менеджмент и коучинг



СУББОТА. СКАЗАТЬ ВСЁ. И ВЫСЛУШАТЬ ВСЁ

Обратная связь — это улица с двусторонним движением

Ты умеешь говорить честно.
Сказать «не работает».
Поставить границу.
Сформулировать «давай по-другому».

А теперь вопрос посложнее:
👉 умеешь ли ты выдержать, когда честно говорят тебе?

В книге «Радикальная прямота» Ким Скотт пишет:

> «Ты не лидер, если не готов выслушать неудобное».

Босс — не диктор.

Не центр вселенной.
Босс — слушатель.
Тот, кто умеет принимать фидбэк без обид, защиты и «я сейчас всё объясню».

☺ Потому что иначе люди перестанут говорить.
Начнут фильтровать.
Делать выводы без тебя.
И — уходить молча.

А честная обратная связь снизу —
это не «удар по авторитету».
Это запрос на рост.
Это доверие.
Это — подарок, если ты его выдержишь.

📖 Сегодня в серии по Ким Скотт —
про то, что настоящая прямота работает в обе стороны.
И про то, как остаться сильным, даже когда тебя критикуют.

Спроси себя:

— Когда в последний раз тебе говорили неприятную правду?
— Что ты сделал с этой правдой: услышал — или отбился?
— Что делает твоя команда, когда ты не прав?

[#радикальнаяпрямота](#) [#обратнаясвязь](#) [#двусторонняясвязь](#) [#лидерство](#) [#кимскотт](#) [#коммуникация](#) [#прямота](#) [#менеджмент](#)
[#команда](#) [#навыкислушать](#) [#softskills](#)

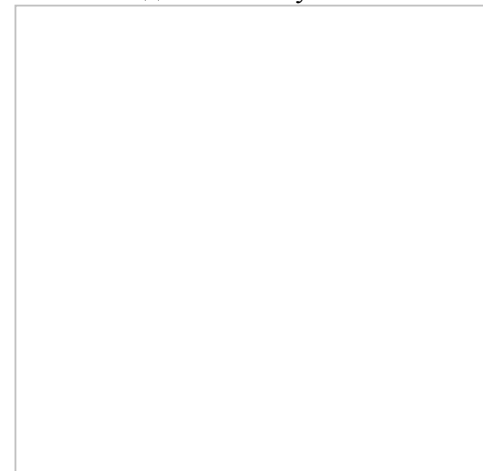
👍 3 ❤️ 1 1

6 July 2025

P

10:31

PRO Менеджмент и коучинг



ВОСКРЕСЕНЬЕ. ПРОСТРАНСТВО, ГДЕ МОЖНО БЫТЬ СОБОЙ

Тема: радикальная прямота как культура, а не метод

Всё, что мы обсуждали на этой неделе —
честность, фидбэк, прямоту, поддержку, границы —
это не «инструменты управления».

Это атмосфера.

Среда.

Внутреннее ощущение: здесь мне можно быть собой.

Ким Скотт пишет, что когда в команде есть доверие и видно, что руководителю не всё равно, люди:

— с большей вероятностью говорят правду,
— открыто признают ошибки,
— честны друг с другом,
— и по-настоящему фокусируются на результате.

Но вот в чём суть:

! всё это работает не только на работе.

Это работает в жизни.

В семье. В дружбе. В партнёрстве.

Везде, где отношения строятся на уважении и доверии, а не на играх и молчании.

Радикальная прямота — не про «высказать».

Это про видеть другого и не молчать.

Про быть человеком — даже если страшно, неловко, непривычно.

В воскресенье хочется сказать просто:

— пусть в твоей команде будет пространство, где можно сказать правду,
— пусть тебе самому будет ок не знать, не уметь, ошибиться,
— пусть обратная связь звучит не как «диагноз», а как доверие.

📖 Воскресенье по Ким Скотт — это не финал,

а вопрос:

> «Что мне нужно сделать, чтобы уже с этого понедельника, у нас стало честнее?»

И да, это начинается с тебя.

[#радикальнаяпрямота](#) [#кимскотт](#) [#честность](#) [#обратнаясвязь](#) [#доверие](#) [#жизньибизнес](#) [#softskills](#) [#коммуникация](#) [#лидерство](#)

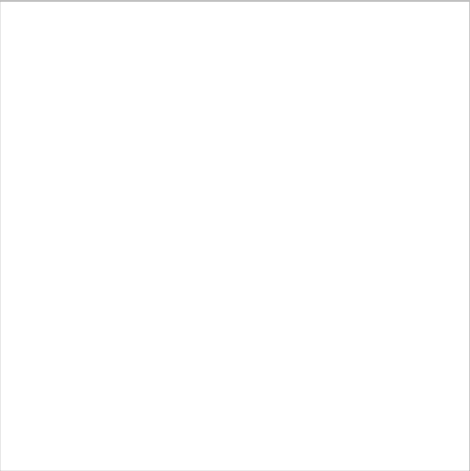
👉 2 ❤️ 1 _ 1

7 July 2025

P

07:19

PRO Менеджмент и коучинг



"Я не знаю" — самая мощная фраза умных людей

Замечал, как настоящие профессионалы часто говорят «Я не уверен» или «Давайте разберёмся»? Это не слабость — это интеллектуальная скромность.

Вот что она даёт: Способность признавать:
«Я ошибся» вместо «Вы просто не поняли»
Умение учиться у кого угодно— даже у оппонентов
Комфорт в неопределённости — можно исследовать, а не защищать свою версию

Как прокачать?

- 👉 Правило 5 минут: если за 5 минут не можешь объяснить тему просто — возможно, ты её не понимаешь. Значит, время гуглить.
- 👉 Игра в адвоката дьявола: раз в неделю защищай позицию, которую терпеть не можешь.
- 👉 Метод Фейнмана: попробуй объяснить сложное так, чтобы понял ребёнок. Если не выходит — ты ещё не разобрался.

Настоящая уверенность — в готовности сомневаться.

А ты часто говоришь «Я не знаю»? Или киваешь, когда коллеги сыплют терминами, хотя не понял ни слова?

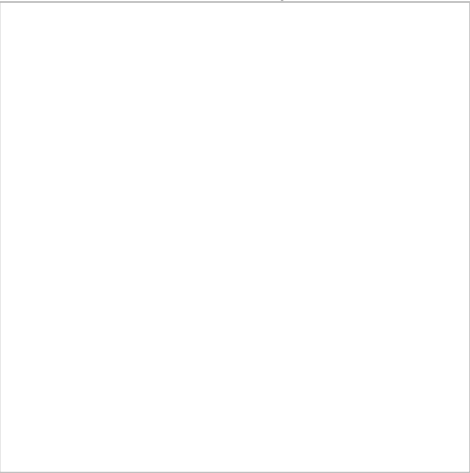
[#осознанное_незнание](#) [#когнитивные_плюшки](#) [#рациональность](#)

☆ 1 👍 5 ♥ 1 1

8 July 2025

P

18:34
PRO Менеджмент и коучинг



КОГДА КАЖДЫЙ ЗАНЯТ СВОИМ — НО ЦЕЛЬ ТАК И НЕ ДОСТИГНУТА

Контекст: Scrum-команда, цель Спринта и коллективная ответственность

Знакомо?

Разработчик сделал свою задачу — «готово»
Дизайнер сдал макет — «готово»
Тестировщик проверил фичу — «готово»
...но инкремента нет
...и цель Спринта не достигнута \triangle

Это не про лень.
Это про расфокус: каждый отвечает за «своё», а не за общее.

Цель Спринта живёт в теории. В табличке. В начале.
А в процессе — все сворачиваются в свои зоны.

А ведь это и есть четвёртый порок команды по Лэнсиони —
избегание ответственности.

Когда каждый отвечает за часть,
но никто — за результат
Представь Спринт как ночной поход.

Цель — это фонарь.
Пока кто-то его держит — команда видит, куда идёт.
Но если его положили в начале маршрута и забыли —
каждый движется на ощупь. Кто в лес, кто в воду.
И вроде все шли — а к точке так и не пришли

Scrum учит: цель Спринта — это командный контракт.
Ты можешь «успеть свою задачу»,
но если команда не достигла цели — вы все вместе не успели.

А если цель Спринта не охватывает весь бэклог?

Так бывает. Особенно в зрелых командах, где в спринте есть:
— поддержка
— техдолг
— исследования
— инициативы не по цели
Что делать?

Сделать эту сложность видимой
— обозначьте: цель покрывает часть задач, остальное — параллельно
— не натягивайте всё на искусственную «общую формулировку»

Сохранять честный фокус
— цель — это не всё, что мы делаем
— цель — это то, ради чего мы вместе в этом Спринте

Как пишет Лэнсиони:
«Команды с высокой ответственностью обсуждают неудобное раньше, чем оно станет провалом.»

В том числе — неудобную тему:
реально ли мы идём вместе — или просто работаем рядом?

Спроси себя:
— Ты сегодня работал на цель — или просто закрывал тикеты?
— Что для тебя важнее: твоя зона или общий результат?
— Кто в команде сейчас держит цель в фокусе? А если никто?

[#scrum](#) [#цельспринта](#) [#scrumантипаттерны](#) [#командныйфокус](#) [#порокикоманды](#) [#результатвместопроцесса](#) [#scrummaster](#)
[#agileпрактика](#) [#владениерезультатом](#) [#softskills](#) [#спринтбезцели](#)

☆ 1 👍 3 3 _ 2

9 July 2025

Р

08:58

PRO Менеджмент и коучинг

Наш коллега Костя пишет про фокус, нельзя не поддержать, в статье он дает полезные рекомендации. А еще полезно подписаться на его канал, там много интересного на тему продуктовой разработки и не только.

P.s: А еще навести фокус, поработать с ценностями и добиться бережливого роста, без перегибов и с удовлетворением, можно работая с коучем. Начните, записавшись на бесплатную пробную сессию в комментариях или напишите нам в ЛС, мы готовы помочь вам. Отличного дня!

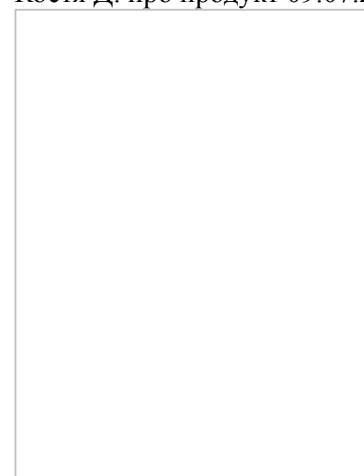
Р

08:58

PRO Менеджмент и коучинг

К

Костя Д. про продукт 09.07.2025 08:52:37



☹️ Занят по горло, но всё ещё не там, где хотел бы быть?

Топовый навык 2025 года, который реально прокачивает карьеру — это не новый фреймворк и не язык программирования. Это **фокус**.__

Мы живём в режиме постоянной турбулентности: чатик пингует, задачи меняются, ещё этот Zoom через 5 минут и «давай на колл на 15 минут». Ты вроде как в работе, но в конце дня не можешь вспомнить, что вообще сделал. Знакомо?

Вот и ловушка: быть занятым ≠ быть эффективным.

Особенно в продуктовой роли, где у тебя и задачи, и ожидания, и сто тысяч входящих от команды, сейлзов и клиентов.

Настоящая суперсила — это умение сказать “нет”, выключить шум и сделать то, что действительно сдвигает продукт вперёд.

У меня есть знакомый продакт — без команды, без ассистента, но с двумя продуктами, блогот и стабильными релизами. Я как-то спросил: «Ты как вообще живой ещё?»

Он ответил: “Просто не делаю то, что не приносит результат.”

Ничего магического. Просто привычка выбирать главное.

Что можно делать прямо сейчас:

- Записывай от 1 до 3 ключевых задач на день. Не десять. И только то, что приближает тебя к целям.
- Включай «слоты без входящих» — хотя бы пару часов в день без встреч и уведомлений.
- Учи себя задавать вопрос: «А это вообще важно? Или просто срочно?»
- Не бойся дропать задачи, которые «висят», но ничего не дают.

__ В продакт-работе выигрывают не те, кто постоянно онлайн, а те, кто умеет выносить ясность из хаоса.

В современном мире рулит не занятость, а фокусировка.

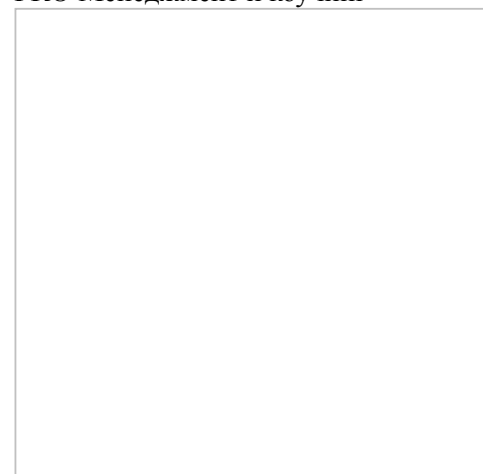
👤 - Если было полезно

☆ 2 👍 4 1

Р

10:59

PRO Менеджмент и коучинг



Руководитель = фасилитатор (да, теперь это так).

Вести встречу — это не просто «давайте обсудим».

Это как держать внимание 10 кошек, которые пытаются убежать в разные стороны.

Потому что одна мыслит стратегией, второй болит вчерашней задачей, третий вспомнил, что надо поменять формат в Jira.

Если ты руководишь людьми — ты уже фасилитатор, даже если не знал.

И это не про флипчарты и модные слова.

Это про две простые вещи:

Ты держишь фокус на цели встречи. Ты умеешь мягко, но чётко возвращать к ней коллег, когда понесло. Типа:

«Круто, давай эту тему запаркуем и вернёмся в конце, а сейчас всё-таки договорим по цели»

«Супер, фиксирую в паркинг. Сейчас у нас задача — выбрать, что берём в квартал»

Парковка - не корзина, куда складывают ерунду.

Это способ показать: «Я тебя слышу, это важно. Просто не сейчас».

Даже если ты не проходил 100 курсов по фасилитации — начни с малого:

Перед встречей чётко понимай, чего ты хочешь от неё сам. Обозначь это в начале. В течение обсуждения возвращай туда людей, когда разговор утекает. В конце — разбери, что делать с “парковочными” темами (решаем сейчас / выносим / делегируем) Это базовая, но дико мощная штука.

И да, с неё начинается управление не «в режиме тушения пожара», а по-взрослому.

А ты пользуешься «парковкой» на встречах?

Или просто киваешь, когда пошло обсуждение бюджета на кофе вместо цели проекта? 😊

[#фасилитация](#) [#навыкируководителя](#) [#тимлид](#) [#управлениевстречами](#) [#парковкатем](#) [#эффективныесовещания](#) [#softskills](#)

[#управлениевременем](#) [#команднаяработа](#)

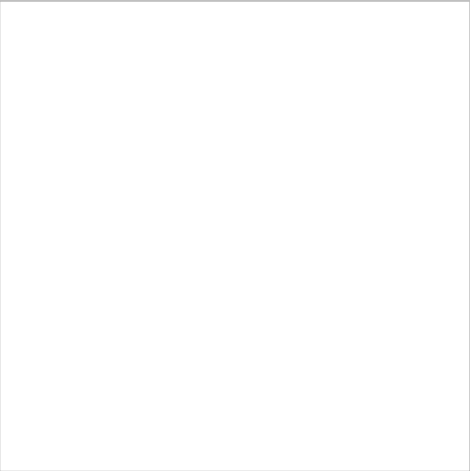
☆ 1 👍 3 2

10 July 2025

Р

11:33

PRO Менеджмент и коучинг



Одна из самых недооценённых встреч — ретроспектива.

Хотя по факту — это самая эффективная встреча, которую только можно придумать.

Не про контроль. Не про задачи. Не про статус-апдейты.
А про то, что обычно замалчивается.

Про атмосферу. Про фрустрации. Про «у нас вечно это буксует».
Про «не успел сказать тогда», «забыл поднять тему», «кажется, нас заносит».
Про коллективное «стоп, давайте поймём, что с нами».

На ретро всё обретает форму:
— Проговариваем, что пошло не так (или так!)
— Авторизуем результат — даже если не идеальный
— Видим, где можно расти
— И, главное, договариваемся, кто что берёт на себя, чтобы стало лучше

Даже если вы просто выделите 1 час в конце спринта, чтобы собраться, выдохнуть и честно поговорить — это уже шаг к команде, которая учится на ходу, а не повторяет одни и те же грабли.

А у вас в команде есть регулярные ретро? Или все «вроде бы понимают» и разошлись по зумам?

[#ретроспектива](#) [#команднаяработа](#) [#эффективныевстречи](#) [#фасилитация](#) [#Agile](#)

☆ 16 👍 3 ❤️ 1 1

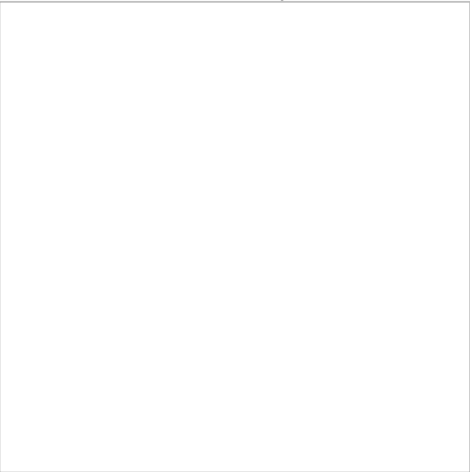
11:40
In reply to [this message](#)
Если вы еще не знакомы с ретроспективой или хотите улучшить формат проведения, ждем вас на нашем вебинаре.

☆ 2 👍 3 2 ❤️ 1

11 July 2025

P

11:38
PRO Менеджмент и коучинг



Он хорошо знает, как строить процессы.
Как декомпозировать задачи. Как поддержать команду.
Как хвалить — умеет. С этим всё нормально.

Но вот что даётся ему особенно тяжело:
момент, когда нужно сказать сотруднику:
«Это не то»
«Нужно переделать»
«Ты не достиг цели»

Не потому что боится конфликта.
И не потому что не умеет говорить жёстко.
А потому что внутри всё сжимается.
Как будто он причиняет что-то плохое.
Как будто заставляет другого почувствовать то,
что когда-то чувствовал сам.

Он не думает об этом прямо.
Но на каком-то уровне тело помнит:
как тебя ругали в детстве —
за промах, за несоответствие, за ошибку.
Без объяснений.
Без «как правильно».
Без шанса исправиться.

Тогда он чувствовал вину,
а не ясность.
Стыд — вместо направления.
И теперь, будучи в другой роли,
он боится стать похожим на того взрослого,
который просто «ругал», но не учил.

Поэтому он смягчает.
Обходит острое.
Переводит на шутку.
И ждёт, что человек сам догадается.

Но если честно — это не помогает.
Потому что молчание — не бережность.
Оно оставляет другого в слепой зоне.

Сейчас он учится по-другому.
Не прятаться.
Не быть «мягким для всех», а быть ясным и уважающим.
Потому что границы — это не жёсткость.
А честная, взрослая форма заботы.

Иногда, чтобы быть сильным — не нужно подавлять эмоции.
Важно признать их.
Принять себя таким, какой есть — с опытом, с памятью, с уязвимостью.

И увидеть разницу:
та сила, которую он проявляет сейчас —
это не та грубость, с которой когда-то обошлись с ним.
Его сила — осознанная, аргументированная, бережная.
Она не разрушает — она поддерживает и направляет.

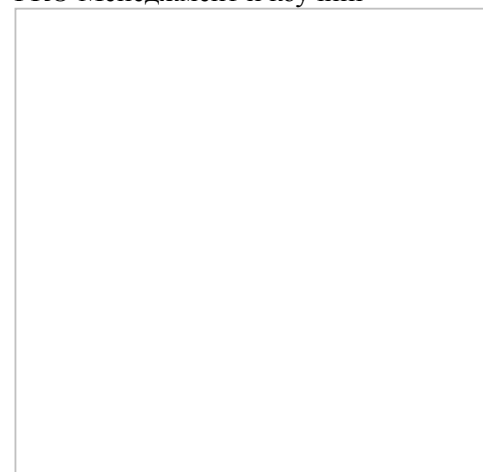
А что ты обычно чувствуешь, когда нужно сказать кому-то: «так не пойдёт»?

[#лидерство](#) [#обратнаясвязь](#) [#внутренниесконфликты](#) [#границы](#) [#руководитель](#) [#психологияработы](#) [#эмпатия](#) [#детскийопыт](#)
[#softskills](#) [#управление](#) [#команда](#)

Р

13:25

PRO Менеджмент и коучинг



Часть 2

Интеллектуальная скромность — в тч про умение быть тактичным, внимательным к собственным допущениям и аккуратным в онлайн-коммуникациях.

Когда мы уверены, что знаем, как правильно, легко пропустить важные детали или невольно задеть коллегу формулировкой. В мессенджерах и чатах это особенно рискованно: едва ли не каждое слово и смайлик могут быть прочитаны с чужим контекстом.

Проверь свои допущения

– На чём основана твоя уверенность: на фактах или «это всегда так было»?

– Какие альтернативные взгляды ты ещё не учёл?

– Готов ли ты пересмотреть мнение, если появятся новые данные?

Упомяни свои допущения: «При условии, что...», «Если мне не изменяет память...», «По моему опыту...». Так ты сразу даёшь понять — это не приговор, а гипотеза для обсуждения.

Будь аккуратен в онлайн-общении– Смайл原因 ставь осознанно. Один 😊 может быть воспринят как сарказм, а 😏 – как флирт.

– Короткие фразы лучше дополнять уточнениями:

«Я предлагаю... Возможно, стоит...»

– Тон и интонация невозможно передать через текст. Если сомневаешься — добавь пояснение: «Я не критикую, просто хочу понять» или «Это не претензия, а идея».

Как высказываться конструктивно

«Мне кажется, что...» — вместо категоричных «Это неправильный подход».

«Может, я ошибаюсь, но...» — это приглашение к диалогу, а не вызов на спор.

«Давайте проверим это на данных» — переводим дискуссию от мнений к фактам.

Интеллектуальная скромность в онлайн — это сочетание честности перед собой («я могу ошибаться») и уважение к другим («я хочу понять вашу точку зрения»).

Когда ты не торопишься закрыть тему и аккуратно высказываешься, диалог становится честным, а решения — более взвешенными.

А как вы регулируете тон в чатах и встречах, чтобы избежать недопонимания? Расскажите в комментариях!

[#интеллектуальнаяскромность](#) [#онлайнэтикет](#) [#коммуникация](#) [#лидерство](#) [#softskills](#) [#команднаяработа](#) [#уважение](#) [#обратнаясвязь](#)

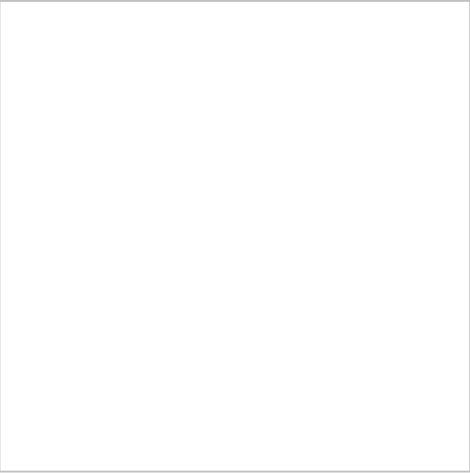
☆ 5 👍 4 _ 2 _ 1

14 July 2025

Р

19:13

PRO Менеджмент и коучинг



ПЛАН ЕСТЬ. РЕЗУЛЬТАТА — НЕТ. ПОЧЕМУ?

Друзья, привет! Эту неделю мы посвятим менеджменту. Продукты, проекты и люди, которые их создают. В первом посте поговорим о карго-культе и его влиянии на результат.

В 40-х годах XX века, на островах Меланезии, местные племена стали свидетелями чуда: американские военные устроили логистические базы, и с неба начали прилетать самолёты с провизией, техникой, одеждой.

А потом — война закончилась, базы свернули, самолёты перестали летать.

Тогда туземцы построили из бамбука муляжи раций, взлётных полос и вышек. Поджигали костры в нужных местах. Точно копировали обряды — в надежде, что снова прилетит «карго».

Самолёты, конечно, не прилетели.

Так выглядит карго-культ: когда форма осталась, а смысла — нет.

И это не что-то далёкое или экзотическое.
Это — про нас.
Про то, как мы часто устраиваем ритуалы без понимания.

Знаешь, как это выглядит в продуктовой разработке?

- Scrum-доска есть, но daily превращается в пересказ вчерашнего
- Ретроспектива проходит, но action items никто не выполняет
- Планирование есть, но никто не смотрит, к чему оно ведёт
- Stakeholders зовут на review — показать "не то, не до конца"
- Jira пестрит закрытыми задачами, а клиент так и не получил результата

Важно: это не глупость и не лень.
Это — ловушка среды.

В корпоративной культуре проще воспроизвести шаблон, чем копаться в сути.
Шаблон — безопасен. Он даёт видимость.
А смысл требует разговора, неудобных вопросов, конфронтации с реальностью.

Проект — это не про «делать по правилам».
Проект — это про создание ценности в условиях неопределённости.
Если вы просто воспроизводите артефакты —
вы не управляете проектом.
Вы воссоздаёте ритуал, надеясь на чудо.

Что помогает:

- Регулярно спрашивать «Зачем мы это делаем?»
- Сокращать ритуалы, в которые никто не верит
- Отделять процесс от смысла
- Удалять из проекта всё, что похоже на муляж

Потому что можно построить вышку из бамбука.
Она даже будет красиво стоять.
Но самолёт всё равно не прилетит.

[#променеджмент](#) [#каргокульт](#) [#pmbok7](#) [#ценность](#) [#управлениепроектами](#) [#ритуалы](#) [#менеджмент2025](#) [#осознанныепроцессы](#)
[#scrumбезформализма](#) [#коучингвменеджменте](#)

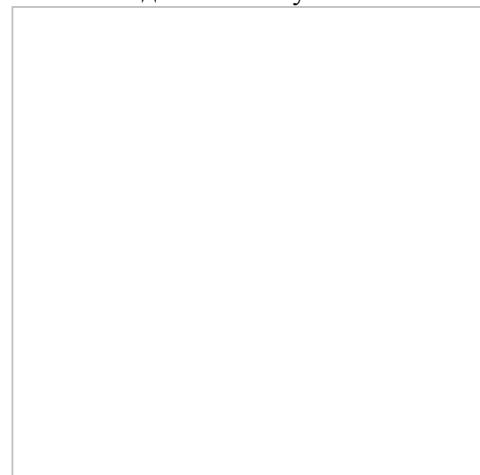
☆ 1 4 👍 2 ❤️ 1

15 July 2025

P

09:05

PRO Менеджмент и коучинг



Если перепутать проект с процессом — начинаются проблемы.
Тишина в чатах.
Зависшие задачи.
Ожидание инструкций.
Прокрастинация, замаскированная под «нужно ещё чуть-чуть подумать».

В чём разница?

Процесс — это повторяемо, стабильно, предсказуемо.

Ты знаешь, где вход, что должно получиться, и как это делается.

Пример: ежемесячная обработка зарплат.

Проект — это единичное, новое, уникальное.

Он создаёт что-то, чего раньше не было, и проходит через неопределённость.

Пример: внедрение новой платформы удалённой учёбы во всей сети филиалов.

PMBOK Guide 7 подчёркивает: проект — это временная работа, направленная на создание уникального результата, и требует адаптации подходов под контекст, а не слепого следования шаблону.

История из жизни

Одна команда внедряла CRM-систему для нескольких подразделений.
Сроки, бюджеты, проектный офис — всё по классике.
Но управлять пытались как процессом:

- Работали по формальному ТЗ
- Не проверяли, как изменится поведение пользователей
- Не адаптировали под новые требования из бизнеса
- Все шаги были «по плану» — но цель давно ушла в туман

В итоге: продукт не приняли, сроки провалены, команда выгорела.
Потому что пытались сделать копию, а не создать изменение.

И вот что важно:

В процессе важна стабильность.
В проекте важна цель как изменение.

> «Проект — это не просто набор работ. Это способ добиться изменений в системе.»

Если вы не формулируете цель как преобразование,
вы рискуете просто построить новую версию старого.
Красивую. Формальную.
Но не нужную.

В проекте: — часть шагов ты придумашь на ходу
— смыслы важнее этапов
— решения нужно добывать, а не «выполнять»
— неопределённость — не ошибка, а среда

Вопрос на подумать:
В твоей текущей работе — что ты управляешь «как процесс», хотя это давно проект?

[#роменеджмент](#) [#управлениепроектами](#) [#цельвпроекте](#) [#мышлениеизменений](#) [#менеджмент2025](#) [#pmbok7](#) [#курсууправления](#)
[#коучингвменеджменте](#) [#проектнепроцесс](#) [#бизнесмышление](#) [#осознаннаяработа](#)

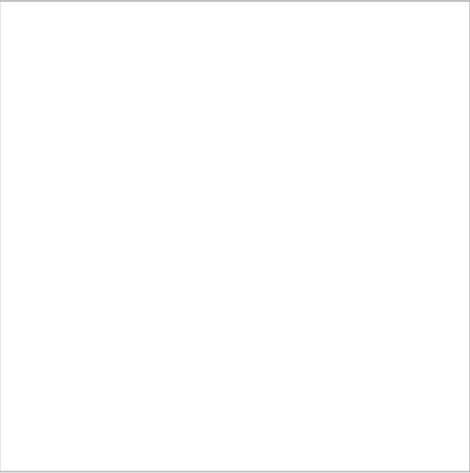
3 👍 2

16 July 2025

P

09:15

PRO Менеджмент и коучинг



«МЫ СДЕЛАЛИ ВСЁ, КРОМЕ ПОЛЬЗЫ»
(и как перестать попадать в эту ловушку)

Есть странное табу в управлении проектами.
Про сроки говорят. Про бюджет — тоже.
Про отчётность, burn-down и velocity — сколько угодно.
А вот про пользу — молчат.

Почему?

Потому что её никто не определил в начале.
Потому что «ценность» — это сложно, субъективно, неудобно.
Но если ты не знаешь, в чём ценность проекта —
ты не управляешь.
Ты просто занят.

PMBOK 7 говорит прямо:

> «Проект не существует сам по себе. Он создаётся, чтобы реализовать ценность. Если вы не понимаете, в чём она, всё остальное теряет смысл.»

Цель — не в том, чтобы «успешно завершить проект».
А в том, чтобы создать эффект, который был нужен.

Пример:
Команда внедрила портал самообслуживания.
✓ В срок
✓ В бюджет
✓ По плану
А пользователи — не пришли.
Трафик — минимальный.
Половина функций — дублирует старые решения.
Ощущение: «галочка стоит, результата нет».

Вопрос стоит жёстко:

> «Хорош ли проект, реализованный в срок, в бюджет и с нужным функционалом, если он не приносит выгоды или никому не нужен?»

Ответ очевиден. Но в корпоративной культуре он часто игнорируется.

Проект закрыт. Деньги освоены.

А что изменилось — никто не спрашивает.

Agile-манифест не зря начинается с ценностей.

Он не про процессы. Не про спринты.

Он — про выбор приоритетов, которые работают только в связке с пониманием ценности:

1. Люди и взаимодействие — важнее процессов и инструментов

2. Рабочий продукт — важнее исчерпывающей документации

3. Сотрудничество с заказчиком — важнее согласования условий

4. Готовность к изменениям — важнее следования плану

Если команда не знает, что она ценного создаёт,
всё это превращается в формальности.

Можно быть гибким, быстрым, синхронным —
но не создавать ничего, что по-настоящему важно.

Что помогает:

— Сначала формулировать не задачи, а цель

— Спрашивать: «Как поймём, что это сработало?»

— Измерять успех не по статусу задач, а по эффекту на систему

— Не бояться отменять проект, если он больше не нужен

Вопрос на подумать:

Ты сейчас работаешь над проектом — а пользу от него формулировал?

[#променеджмент](#) [#управлениепроектами](#) [#ценность](#) [#pmbok7](#) [#agilemanifesto](#) [#мышлениевценности](#) [#цельпроекта](#)
[#проектныеловушки](#) [#курсууправления](#) [#коучингвработе](#) [#менеджмент2025](#)

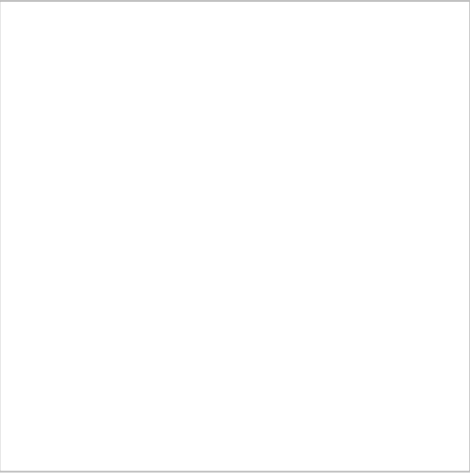
☆ 1 👍 6

17 July 2025

P

09:10

PRO Менеджмент и коучинг



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БЕЗ ПОЛНОМОЧИЙ

(анти-паттерн, который выглядит как работа — но им не является)

Типичная сцена в проекте:

- «Это не моя зона»
- «Я про это не знал»
- «Я свою часть сделал»

Все при деле. Все молодцы.
Но в итоге — результата нет.
Команда не буксует из-за лени.
Она буксует, когда каждый отвечает за свою зону —
но никто не держит общее.

В *PMBOK 7* подчёркивается:
стейкхолдеры (в том числе и команда) должны иметь возможность видеть весь ход работ,
а изменения обсуждаются открыто, не «в кулуарах».

В *Курсах по менеджменту* это называют одной из ключевых причин провалов:
«Ответственность закреплена, но координации — нет.»

А книга *Professional Agile Leader* уточняет:
«Локальная эффективность без общей цели приводит к системной неэффективности.»

Признаки, что проблема уже здесь:

- Коммуникации строятся по принципу «каждый о своём»
- Люди не знают, кто за что после них
- Ошибки чаще всего происходят на стыках
- Ретроспективы обсуждают частное, но не целое

Возможные причины:

- Нет визуализации общего потока (value stream, цепочки поставки)
- Коммуникация завязана на роли, а не на смысл
- Страх «вмешаться» — чтобы не обвиняли в контроле

Влияние на результат:

- Работа идёт — но пользы нет
- Ответственность размыта
- Люди выгорают, потому что не понимают, где теряется эффект

Что помогает:

- Назначать ответственных не только за задачи, но и за переходы между ними
- Делать общие сверки по связкам, а не по индивидуальным фронтам
- Ввести простую практику: в начале спринта — кто держит целостность?
- Использовать RACI или SIPOC-модель для визуализации ответственности

Представь две футбольные команды.

В первой — у каждого игрока свой мяч.

Каждый финтит, бежит, выкладывается.
Но нет пасов. Нет координации.
Голов — тоже нет.
Потому что у каждого — **своя цель, свой план, свой результат.**

Во второй команде — **один мяч.**
Им делятся. Пасуют. Иногда ждут друг друга.
Но они идут к **единой цели.**
Именно поэтому они — команда.

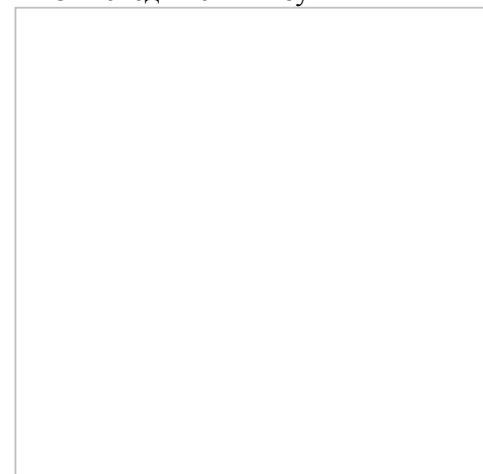
Проекты часто похожи на первую команду.
Кажется, все работают.
Но если нет общей связки —
вы просто двигаетесь параллельно. А не вперёд.

Вопрос на подумать:
А в вашей команде — один мяч или у каждого свой?

[#променеджмент](#) [#антипаттерн](#) [#управлениекомандой](#) [#pmbok7](#) [#agileleadership](#) [#локальнаяэффективность](#) [#координация](#)
[#работавстыке](#) [#команднаясогласованность](#) [#курсууправления](#) [#коучингвработе](#)
👍 2

18 July 2025

Р
09:05
PRO Менеджмент и коучинг



КОМАНДА ≠ ГРУППА ЛЮДЕЙ С РОЛЯМИ
(и почему в некоторых «командах» так одиноко)

Внутри крупных организаций можно увидеть такое:

— У людей одни и те же цели в Jira,
— общие daily,
— единый руководитель,
но это всё равно не команда.

Это группа специалистов, каждый из которых варится в своём скоупе.

Что отличает настоящую команду?

1. Совместная ответственность
Не «у меня всё сделано», а «у нас не сработало — значит, ищем вместе».
Не «я предупредил», а «мы не учли». Это другой уровень зрелости.

2. Интерес к чужому вкладу
Команда — не когда все делают своё.
А когда ты знаешь: твоя работа становится ценнее, если встроена в чужую.

Ты спрашиваешь: «Что тебе нужно от меня, чтобы сработало?»

3. Общая идентичность

В командах звучит: «мы».

В рабочих группах — «я и остальные».

Это слышно по фразам, по тону ретроспективы, даже по мемам в общем чате.

Scrum Guide 2020 подчёркивает:

> “Scrum Team is a cohesive unit of professionals focused on one objective at a time.”

Команда Scrum — это не три разрозненные роли,
а единое целое, объединённое общей целью и ответственностью.

А ещё там сказано:

> “The entire Scrum Team is accountable for creating a valuable, useful Increment every Sprint.”

То есть: нет «мой таск — твой таск».

Есть — наша ценность в этом Спринте. И наша работа, чтобы она случилась.

Книга The Professional Agile Leader добавляет:

> «Настоящие команды не случаются случайно.

Они требуют согласованности по цели, взаимодействию и ответственности.»

PMBOK 7 подчёркивает важность self-managed teams —

тех, кто не ждёт команды сверху, а движется к цели вместе, осознанно и гибко.

Вопрос на подумать:

Вы сейчас — команда или группа людей с ролями?

[#променеджмент](#) [#scrumguide2020](#) [#scrumteam](#) [#команда](#) [#teamvsgroup](#) [#ответственность](#) [#pmbok7](#) [#agileleadership](#)

[#коучингдлякоманд](#) [#команднаяосознанность](#)

👍 2 2

Р

12:42

PRO Менеджмент и коучинг

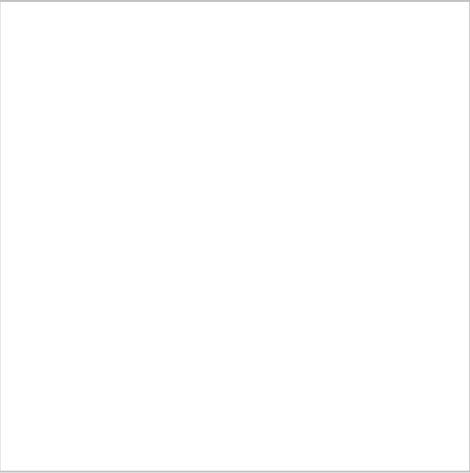
Всем привет У нас заканчивается еще одна тематическая неделя, за последний месяц мы писали про менеджмент, управление проектами, soft-skills, коучинг.

И нам очень интересно - какие темы важны вам? Поделитесь в комментариях)

Р

18:05

PRO Менеджмент и коучинг



80/20. ПЯТНИЧНАЯ РЕФЛЕКСИЯ

(про то, куда уходит наша энергия — и возвращается ли она)

Друзья, спасибо, что были с нами еще одну неделю, хотелось бы завершить ее постом с чем-то, с одной стороны, полезным для мозга, с другой, для души.

Ведь иногда достаточно просто сесть и честно посмотреть: что из всего, что я делаю — действительно даёт отдачу? Парадокс в том, что ответ обычно очевиден.

Но мы уходим от него в задачи, встречи, срочность, контроль.

Принцип Парето звучит просто:
20% усилий дают 80% результата.
20% людей — 80% поддержки.
20% мыслей — 80% направления.
Это не математика. Это зеркало.

Которое показывает:
мы делаем слишком много, чтобы почувствовать хоть что-то по-настоящему.

Можно закончить неделю с ощущением:
я снова был занят.
А можно — с ощущением:
я делал то, что действительно работает.

Что помогает:
— Вспомнить, какие 20% этой недели тебя наполнили
— Посмотреть, что заняло 80% времени и ничего не дало
— И честно спросить: **что будет, если я перестану делать «всё»?**

Не всё важно.
Не всё нужно.
Но в каждом дне есть та часть, которая делает его настоящим.
Найди её. Сохрани. Умножь.

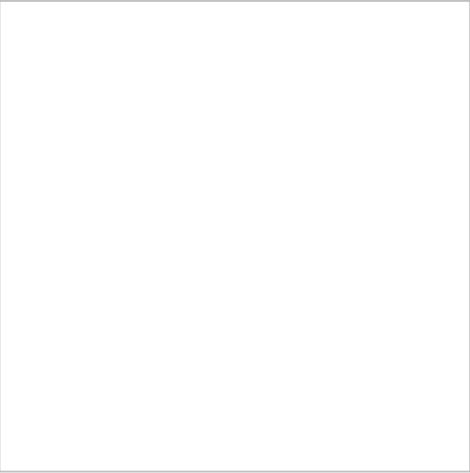
Отличных выходных! 😊

[#пятничнаярефлексия](#) [#принциппарето](#) [#осознанность](#) [#проценность](#) [#энергия](#) [#жизньпосвоему](#) [#коучинговыйвопрос](#)

☆ 1 👍 3 _ 1

22 July 2025

Р
08:05
PRO Менеджмент и коучинг



Люди не увольняются из компаний. Они уходят от людей.
Это не метафора. Это исследованный факт.

Гэллап, 2021:
75% причин увольнения сотрудников — не структура, не деньги, не процессы.
А отношение непосредственного руководителя.

Маркус Бакингом (автор «First, Break All the Rules»):
«Люди приходят работать в компании. Но уходят - от менеджеров»

И вот ты смотришь на сильного специалиста. У него глаза тухнут. Он начинает болеть. Задерживаться. А потом уходит "по личным причинам".
Только это ни разу не личные. Это про то, что его перестали слышать и поддерживать.
А бывает хуже — давление, микроменеджмент, пассивная агрессия.
Да, не всегда это очевидно. Но эмоциональный климат — штука, которая разъедает.

Эми Эдмондсон, «Психологическая безопасность»:
«Без чувства безопасности ни один человек не сможет долго оставаться мотивированным, креативным и вовлечённым.»
Вот и всё.

Выгорают не от задач — а от атмосферы, в которой невозможно быть собой.
Где любой шаг — под лупой.
Где за ошибку тебя не поддержат, а ткнут.
И человек уходит.
Не потому что «не справился». А потому что больше не хочет справляться именно тут.

Зрелое руководство — это не про контроль.
Это про поддержку, доверие и умение быть человеком.
В первую очередь. А не позицией.

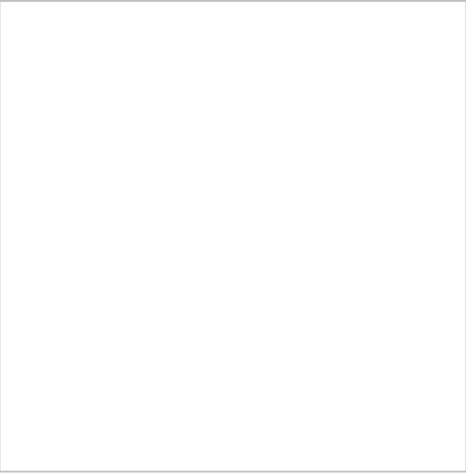
Был ли у вас такой опыт?
Кто был тем самым **"триггером на выход"**?

[#лидерство](#) [#психологическаябезопасность](#) [#выгорание](#) [#корпкультура](#) [#управлениелюдьми](#) [#работайберега](#) [#микроменеджмент](#)
[#эмоциональныйинтеллект](#) [#toxicleadership](#) [#команднаясреда](#) [#человечностьвработе](#)

☆ 4 9 🗨 3 ♥ 1 _ 1

23 July 2025

P
09:06
PRO Менеджмент и коучинг



«Я просто хочу, чтобы всё было под контролем.»
Звучит логично.
Но чаще всего за этим — не зрелое управление. А страх.
Страх, что без тебя — всё рухнет.
Что люди не справятся. Что ошибка — провал, а не процесс.

Генри Форд это понимал ещё сто лет назад.
Он устраивал эксперимент для своих топов: Вывозил ключевых руководителей на месяц в отпуск. Без связи с командой. И смотрел: что происходит с их подразделением без них.
— Если всё продолжало работать — ок, значит, команда выстроена.
— Если отдел начинал сбивать — он увольнял именно *руководителя*.

Потому что:
«Если система рухнет без тебя — ты не руководишь. Ты просто контролируешь.»

А теперь к реальности:
Микроменеджмент— это:
— Проверка каждые 15 минут
— «Скинь, чтобы я посмотрел»
— «Я бы сделал иначе»
— «Ты начал?» — хотя только что договорились, что начнёт через час
И что в итоге:
— Люди боятся инициативы
— Всё делают «по указке»
— Команда становится послушной, но мёртвой
Люди не развиваются в условиях постоянной тени. Они либо прячутся. Либо уходят.

Контроль дает ощущение власти. Но убивает доверие. А без доверия команда - не команда. Просто ручной отдел.

Был ли у тебя такой руководитель? Или **сам иногда ловишь себя на этом?**
Напиши — обсудим без укора. Мы все в процессе.

[#лидерство](#) [#микроменеджмент](#) [#управлениелюдьми](#) [#эмоциональныйинтеллект](#) [#работаиберега](#) [#форд](#) [#команднаясреда](#)
[#тревожныйконтроль](#) [#softskills](#) [#довериевкоманде](#) [#руководствобезпаники](#)

☆ 5 4 🗲 3 ♥ 1

24 July 2025

Р
08:02
PRO Менеджмент и коучинг



Дэн Пинк в «Драйве» пишет:

«Люди мотивируются не кнутом и пряником, а чувством значимости своей работы и признанием усилий.»

Но вот беда:

- у нас хвалить стыдно
 - поддерживать — неловко
 - говорить тёплое — будто нарушать корпоративную дистанцию
- А в итоге:
- обратная связь = «вот тут ошибка»
 - благодарность = «ну ты же за это зарплату получаешь»
 - мотивация = «не выгорел — уже молодец»

И вот что часто упускается:

В культуре вечной гонки, «быстрее-выше-сильнее», люди не умеют останавливаться и признавать достигнутое.

Без этой **авторизации результата** — даже крутая победа превращается в очередную строчку в ToDo.

Без паузы. Без чувства завершённости. Без внутреннего "я справился".
А значит — внутренний счётчик обесценивает даже самые значимые усилия.

Поддержка — не про «погладить».
Это про то, чтобы человек чувствовал:
— «Твоё усилие не прошло мимо»
— «Ты не просто сдал задачу — ты сделал вклад»
Это не награда. Это почва.
Без неё не вырастет ни мотивация, ни уверенность, ни инициативность.

Хвалить публично — чтобы культура признания стала нормой.
Обратную связь с болью — только лично.
Чтобы не стыд, а рост.

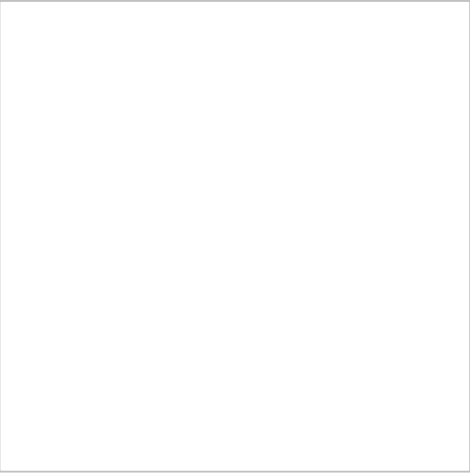
В команде, где есть место человеческому участию — есть и место развитию.
А в остальных — выживание и текучка.

А как у вас — принято ли останавливаться и признавать сделанное?
Или «успел — молодец, не успел — виноват»?

[#обратнаясвязь](#) [#психологическиеберега](#) [#лидерствочезподдержку](#) [#мотивация](#) [#эмоциональныйинтеллект](#)
[#управлениекомандой](#) [#авторизациярезультата](#) [#команда](#) [#работаиберега](#) [#feedbackculture](#)

☆ 1 👍 2 ♥ 1

28 July 2025



«Мы за честность. За открытость. За заботу»
Красиво звучит, да?

На сайте — есть.
В брендбуке — прописано.
В презентации для инвесторов — жирным шрифтом.

А потом ты смотришь на реальность:
— честность карается молчанием и холодком,
— открытость вызывает раздражение («слишком эмоционально, будь профессиональнее»),
— забота всплывает только в постах на 8 Марта и в welcome-пакете.

Ценности, которые не видны в действиях, не работают.
Они не вдохновляют. Не удерживают. И уж точно не формируют культуру.
Это не ценности. Это декор.

Саймон Синек подметил:
«Люди не верят в то, что вы говорите. Они верят в то, что вы делаете.»

И вот важное:
Сотрудники считают реальную культуру не по декларациям, а по ежедневным мелочам:
— кто кого продвигает
— как реагируют на ошибки
— за что благодарят
— на что закрывают глаза
— *кого терпят, даже если токсик — «потому что результат даёт»*

Исследование PwC (Global Culture Survey, 2021):
67% сотрудников заявили, что культура компании важнее стратегии и операционной модели. Но только 28% сказали, что поведение их руководителей соответствует заявленным ценностям.
Вот и трещина.
Люди быстро учатся: «это всё формальность».
А за формальностью не бывает настоящей вовлечённости.

Рабочие ценности — это не лозунги.
Это действия, которые:
— подтверждаются на найме
— живут в обратной связи
— чувствуются в тяжёлых ситуациях, а не только на тимбилдинге

А какие «ценности» ты видел, которые были только на бумаге?
Делись - это будет терапевтично)

[#корпоративнаякультура](#) [#ценностивделе](#) [#лидерствопримером](#) [#управлениелюдьми](#) [#действияважнееслов](#) [#toxicculture](#)
[#психологияработы](#) [#организационноераз](#)

☆ 2 👍 3 ♥ 1 1

30 July 2025

P

Иногда кажется, что если все вежливы, никто не орёт и задачи закрываются — значит, всё ок.

Но вот пример. На ретро никто не говорит вслух, что спринт был жесть.
Все чувствуют это, но молчат.
Потому что не уверены, что могут. Боятся, что сорвут релиз. Что подумают: “ну вот опять недовольный”.

Это не про токсичную культуру.
Это про ту, где всё “нормально”, но слишком тихо.
И в этой тишине не рождается ни **улучшений**, ни **доверия**.

Исследование Google "Project Aristotle" показало:
единственный устойчиво предсказуемый признак успешной команды — это психологическая безопасность.
Не харды, не опыт, не сеньорность.
А возможность говорить вслух — даже если не уверен, боишься, не знаешь.

Психологическая безопасность - это когда можно сказать:
«я не понял» — и тебе объяснят
можно сказать: «я устал» — и это не слабость
можно сказать: «вот это не работает» — и не получить в ответ молчание или пассивную агрессию.
Это не плюшка. Не корпоративная роскошь.
Это опора. Без неё любые метрики — просто цифры.
А рост - с потолком.

Кстати в 2022 году McKinsey провели глобальное исследование и подтвердили: психологическая безопасность - ключевой фактор продуктивности и вовлечённости.
[Статья McKinsey \(на англ.\)](#)

Как у вас с этим?
Есть ли в команде место для честности без страха?
Или всё тихо, стабильно и... немного душно?

В следующих постах мы раскроем тему и поговорим о том:

- Как понять, что безопасность в команде просела
- Что с этим можно сделать
- Как фасилитировать “разморозку”
- Что делать, если был конфликт — и теперь все молчат

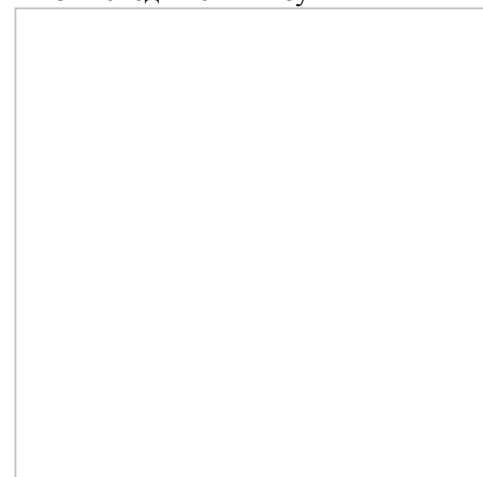
Ставь реакцию, если откликается.

[#психологическаябезопасность](#) [#agile](#) [#лидерство](#) [#команда](#) [#работабезстраха](#) [#scrummaster](#) [#agileкоучинг](#) [#softskills](#)
[#команднаяработа](#) [#токсичность](#) [#ретроспектива](#) [#growthmindset](#) [#бережнаясред](#)

☆ 1 4 🗲 2

6 August 2025

Р



Как понять, что психологическая безопасность просела?

В прошлом посте говорили: тишина \neq гармония. Она может быть тревожным сигналом.
Давайте разберём, как увидеть, что в команде просела психологическая безопасность — и почему это критично.

Сначала — определение, которое всё объясняет

Психологическая безопасность — это общее убеждение команды, что безопасно брать на себя межличностные риски.
Эту формулировку дала профессор Эми Эдмондсон, изучавшая медицинские команды:
почему одни ошибаются чаще и при этом учатся быстрее, а другие молчат — и совершают фатальные ошибки позже.

Сигналы, которые мы часто игнорируем

Ретро, где все кивают и говорят «всё норм».

Вопросов нет даже на сложных планированиях.

Решения сверху вниз — и ни одного возражения.

Реплики «не выносим сор из избы» (и сор копится).

Отчёты зелёные, а внутри всё красное — эффект арбуза.

Почему это важно для бизнеса?

Google и McKinsey подтвердили:
психологическая безопасность — главный предиктор высокой производительности и вовлечённости.

Без неё любые метрики — просто цифры.
Команда не учится. Ошибки замалчиваются. Люди тратят энергию на самозащиту, а не на продукт.

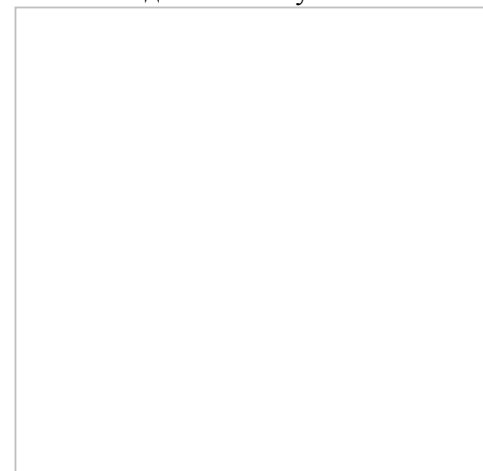
Вопрос:
Вы видели такие «тихие» команды?
Что это стоило проекту?

7 August 2025

P

12:01

PRO Менеджмент и коучинг



Что делать, если психологическая безопасность уже просела?

Если команда молчит, не спорит и не признаёт ошибки — это не «спокойствие». Это затянутый ручник. Автомобиль вроде есть, мотор работает, а ехать невозможно.

1. Начните с честности и уязвимости лидера

Если лидер не может сказать: «Я не знаю» или «Я ошибся», команда не сделает этого первой. Уязвимость не про личные откровения, а про признание ошибок и поиск решений вместе.

2. Установите рамки

Безопасность ≠ хаос. Чёткие границы и ожидания позволяют спорить, оспаривать решения, экспериментировать без страха. Прозрачные правила: что допустимо, что нет, как мы обсуждаем ошибки и учимся на них.

3. Фасилитируйте «разморозку»

Иногда нужен внешний импульс: коуч, Scrum Master, модератор. Простой вопрос на ретро «О чём мы сейчас молчим?» открывает поток. Да, страшно. Но именно отсюда начинается рост.

4. Разрешите разумные неудачи

Неудачи из экспериментов — не фейлы, а топливо для обучения. Культура, где можно сказать: «Мы попробовали — не сработало», ускоряет развитие продукта.

Критично помнить

Психологическая безопасность не означает «не требовать результатов». Она значит: требовать честно и прозрачно, без стыда и страха.

Вопрос:
Что помогало вам «разморозить» команду после молчания или конфликта?

[#психологическаябезопасность](#) [#лидерство](#) [#scrum](#) [#retrospective](#) [#softskills](#) [#agileкоучинг](#) [#teamdynamics](#)

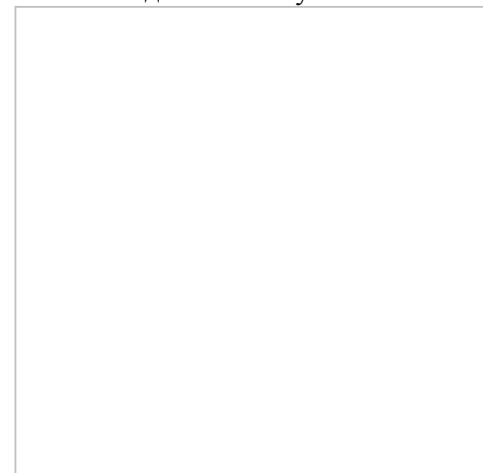
☆ 200 🗨 3 3 ❤ 1

11 August 2025

P

17:30

PRO Менеджмент и коучинг



Shu-Ha-Ri в работе наставника скрам-мастеров: как быть, когда сверху — гайды, а снизу — сопротивление

В Scrum Guide всё вроде чётко.

В корпоративных стандартах — ещё чётче: *как* проводить ретро, *какие* артефакты заполнять, *какой* результат должен быть.

И вот сидит мой скрам-мастер в команде и думает:

«Ну я-то понимаю, что по гайдлайнам так надо... но ребята крутят пальцем у виска. Они не видят в этом смысла».

Shu — следуй форме

На этом этапе я говорю:

«Да, мы пойдём по гайдам. Даже если сейчас кажется, что это формальность. Даже если команда фыркает».

Shu — это про **защитить новичка от хаоса**.

Дать форму, в которой он может действовать безопасно.

В Scrum это — чёткая структура событий, прозрачность ролей, фиксация артефактов.

Важно: я всегда проговариваю, что это не “навсегда”, а до тех пор, пока не появится навык.

Ha — адаптируй под реальность

Через несколько спринтов скрам-мастер уже не путается в ритуалах и начинает видеть, *где* гайд работает, а где — нет.

На этом этапе мы задаём вопросы:

— Что помогает команде?

— Что забирает энергию?

— Что можно изменить, не ломая Scrum?

Здесь я разрешаю маленькие эксперименты: другой формат ретро, иной способ визуализировать прогресс.

Главное — объяснять команде *почему* мы пробуем, а не просто «давайте так».

Ri — создавай своё

Когда скрам-мастер уже понимает, зачем каждый элемент фреймворка, он может создавать гибридные решения. Встраивать практики в культуру команды. Учить других.

Тут моя роль — быть «советом за кулисами» и подкидывать вызовы.

Соппротивление в этот момент уже не про «зачем», а про «как лучше».

Почему Shu-Ha-Ri спасает от бесконечных споров

Если пытаться сразу прыгнуть в Ha или Ri, минуя Shu, мы получаем хаос и отторжение: команда не понимает, что менять, а что сохранять.

Если держать на Shu вечно — выгорают и перестают думать.

Shu-Ha-Ri — это способ **дать ценность тогда, когда она ещё не видна**, и снизить сопротивление через опыт, а не через лекции.

Вопрос к вам:

Как часто у вас сопротивление на Shu превращалось в инициативу на Ri?

Что помогало пройти этот путь без потери людей?

[#ShuHaRi](#) [#scrummaster](#) [#agileкоучинг](#) [#наставничество](#) [#развитиесотрудников](#) [#scrum](#) [#softskills](#) [#teamdevelopment](#)

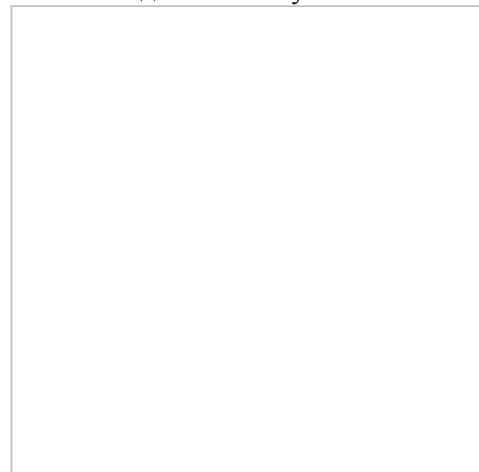
☆ 1 3 ♥ 1 👍 1

12 August 2025

P

11:31

PRO Менеджмент и коучинг



Пять приёмов, которые спасают, когда проектов — больше, чем рук

Однажды коллега подошёл ко мне в коворкинге, закатил глаза и сказал:

— «Представь: понедельник — старт двух проектов. Вторник — защита бюджета. Четверг — совещание с топ-менеджментом. Пятница — клиент на демо заявляет: *давайте перделаем всё*. И всё это *одновременно*».

Я понял, что жонглирование горящими факелами — это ещё лайтовый режим».

Если вы хоть раз вели несколько проектов, знаете: это не про «мультизадачность». Это про умение держать в воздухе десятки задач, людей и сроков — и при этом не сгореть самому.

PMI вместе с Кеннетом Харрисом и экспертами Шветой Бачетой и Табаром Мифом выделили **5 стратегий, которые помогают выжить и управлять эффективно**. Давайте пройдемся по ним — с живыми примерами из практики.

1. Планируйте заранее (но по-взрослому)

Это не просто «мы всё учтём». Это — **карта боевых действий**: сроки, зависимости, ключевые встречи, точки риска.

До старта вы уже знаете, что за чем идёт, и видите узкие места.

Из жизни: как-то в разгар спринта нам «внезапно» захотели добавить план управления закупками. Если бы не детальный календарь, это сорвало бы график и качество. А так мы просто переставили несколько задач и избежали паники.

2. Сохраняйте согласованность

Каждый проект должен отвечать на вопрос: *а зачем он компании?*

Табар говорит: понимание **организационных целей** помогает быстро решать, что приоритетнее, а что можно отложить.

Например, если два проекта пересекаются по ресурсам, но один приносит прямой доход, а другой — «приятный бонус», выбор очевиден.

3. Делегируйте без чувства вины

«Никто не строит спутник в одиночку» — и проект тоже.

Пример: у нас наложились два демо. Я пошёл туда, где была критическая интеграция, а второе доверил сильному аналитику.

Итог: оба прошли отлично, а ребята получили свой «звёздный час».

Делегирование не только разгружает вас, но и растит людей.

4. Используйте технологии (но одну)

Швета говорит: **один инструмент = одна точка правды**.

Зоопарк из пяти трекеров убивает картину.

Представьте: у вас один «пульт управления» для всех проектов. Вы жмёте кнопку — и видите всё сразу, без поиска в чатах и папках.

5. Делайте паузы, иначе выгорит всё

Да, отдых — это стратегия, а не «если останется время».

Кеннет вечером делает 30 минут йоги.

Швета иногда превращает рабочую встречу в «кофейную» — 30 минут по делу, 30 минут — без экранов.

Из практики: я пробовал ставить в календарь обязательные «слоты тишины» для команды. Сначала ворчали, потом признали, что стали успевать больше и работать спокойнее.

Вывод

Множество проектов ≠ хаос.

Если у вас есть:

план,

согласованность,

делегирование,

единый инструмент,

запланированные перерывы —

то это уже не жонглирование факелами, а выстроенный ритм.

Вопрос:

Давайте честно: где у вас чаще всего трещит система — в планировании, делегировании или в том самом «отдыхе»?

Разберём на реальных примерах в комментариях.

[#projectmanagement](#) [#PMI](#) [#PMP](#) [#многопроектность](#) [#управлениепроектами](#) [#лидерство](#) [#burnoutprevention](#) [#softskills](#)
[#worksmarternotharder](#)

👍 4 3

P

20:59

PRO Менеджмент и коучинг

Привет О чем бы вам хотелось почитать? Не стесняйтесь, напишите в комментариях 🗨

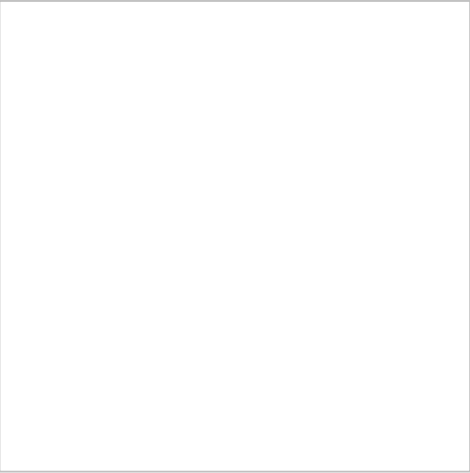
❤ 1

13 August 2025

P

15:03

PRO Менеджмент и коучинг



Газлайтинг и абьюзивное управление на работе: скрытый яд, подтачивающий вас изнутри

Представьте: вы в офисе, и почва под ногами будто начинает скользить. Вчера начальник сказал одно, сегодня — уверяет, что говорил другое. Вы проверяете записи и переписку, и вдруг ловите себя на мысли: «А может, я и правда всё перепутал?»

Это и есть первый звоночек газлайтинга — коварной формы психологического насилия, которая медленно, но верно подтачивает уверенность в себе. Цель — заставить усомниться в собственном восприятии, памяти и здравом рассудке.

Классика жанра: вам говорят, что для бонуса нужно сделать 10 продаж. Вы делаете. А потом слышите: «Нет, речь шла о 15». Или готовитесь к встрече, а при всех обвиняют в неподготовленности — хотя ещё недавно заверяли, что готовиться не нужно.

Газлайтинг особенно опасен там, где есть дисбаланс власти. Это не случайная ошибка, а повторяющаяся тактика, цель которой — лишить вас опоры на себя.

Рядом часто идёт абьюзивное управление — систематическая враждебность без физического контакта, но с разрушением самооценки: регулярная критика, публичные унижения, заведомо невыполнимые задания. Манипуляторы любят «перемещать ворота» (постоянно менять цели), использовать проекцию (свои проблемы приписывают вам) и «словесный салат» (запутанные, сбивающие разговоры).

И да, всё это легко замаскировать под «офисную политику». Но на самом деле это отравляет работу и вас изнутри.

Чувствовали ли вы, что ваша реальность искажается на глазах? Завтра поговорим о том, как именно такие приёмы бьют по психике, мотивации и даже бизнес-результатам.

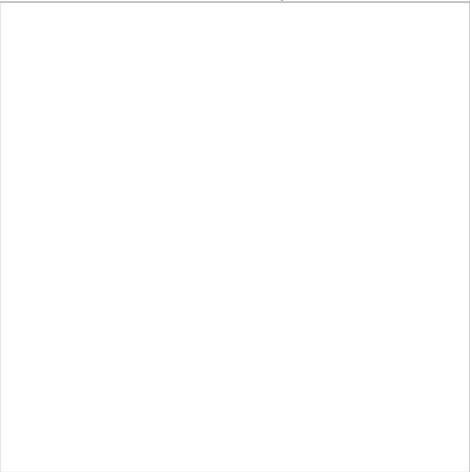
[#газлайтинг](#) [#абьюз](#) [#работа](#) [#токсичнаясреда](#) [#психология](#) [#карьера](#) [#офиснаяполитика](#) [#защитанаработе](#) [#ментальноездоровье](#)

♥ 2 👍 1

14 August 2025

P

09:15
PRO Менеджмент и коучинг



Тайные издержки: как манипуляция подрывает ваше благополучие и продуктивность

Вчера мы разобрали, как выглядит газлайтинг. Сегодня — о том, чем он оборачивается.

Это не просто «неприятно». Это меняет вас. Иногда — навсегда.

Ваше личное благополучие под угрозой:

Психическое здоровье. Газлайтинг способен привести к депрессии, тревоге, чувству вины, бессоннице, социальной изоляции и даже посттравматическому стрессу. Чем дольше это длится, тем выше риск, что эти состояния станут фоном вашей жизни.

Потеря самоуверенности и самооценки. Постоянное сомнение в ваших способностях и решениях разрушает внутренний стержень. Через время вы уже не верите себе даже в мелочах.

Эмоциональное выгорание. Психологическое давление «съедает» силы. Мотивация падает, всё даётся тяжелее. У тех, кто работает в помогающих профессиях, эта связь особенно очевидна.

«Тихое увольнение». В какой-то момент вы перестаёте отдавать работе максимум — и просто «отрабатываете часы».

Намерение уволиться. Для многих это становится единственным вариантом спастись.

Влияние на организацию и продуктивность:

Контрпродуктивное поведение. От саботажа до агрессии — токсичная среда толкает на действия, о которых в нормальных условиях вы бы и не подумали.

Падение вовлечённости. Чем больше манипуляций, тем меньше желания стараться.

Враждебная атмосфера. Чувство некомпетентности становится нормой.

Мобинг. Газлайтинг разрушает доверие в команде и провоцирует групповую травлю.

Чувствовали ли вы, как такие условия влияют на вас? Завтра пойдём дальше — и разберём, как выстроить личную защиту и перестать быть мишенью для манипуляторов.

[#эмоциональноевыгорание](#) [#офиснаякультура](#) [#мотивация](#) [#карьера](#)

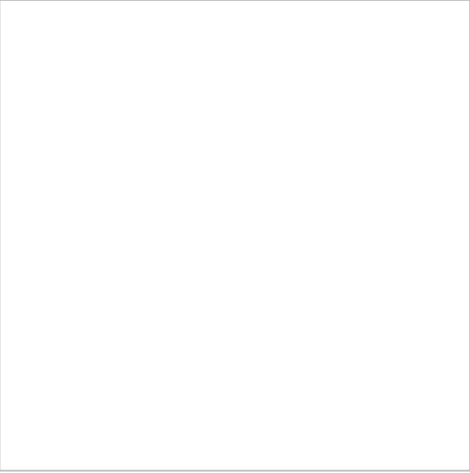
👤 4 1

15 August 2025

P

09:15

PRO Менеджмент и коучинг



Дышать, как Макиавелли: стратегии выживания и самосохранения в токсичной среде

Мы уже знаем, что манипуляции разрушают здоровье, карьеру и мотивацию. Сегодня — о том, как перестать быть жертвой и вернуть контроль.

Первый шаг — осознание. Пока вы «внутри» ситуации, многое кажется нормальным. Но есть маркеры: чрезмерная навязчивость под видом дружелюбия, контроль над любыми диалогами, расспросы о личном, резкие перепады от лжи к агрессии, критика, не совпадающая с вашей реальностью.

Принцип «Холодный. Рациональный. Ориентированный на результат» — ваш щит:

Холодный. Не давайте доступа к своим эмоциям. Манипулятор будет использовать их против вас.

Рациональный. Смотрите на ситуацию с позиции целей, а не эмоций.

Ориентированный на результат. Держите в голове, ради чего вы здесь и что хотите получить.

Как отстаивать границы:

Чётко проговаривайте, что для вас допустимо.

Возвращайте ответственность: задавайте вопросы, которые требуют от оппонента предложить решение.

Будьте твёрды, но спокойны: говорите о фактах, не о чувствах. Если эмоции зашкаливают — делайте паузу.

Документируйте все ключевые взаимодействия письменно.

Ищите поддержку и держите план Б на случай ухода.

Компании, в которых ценят людей, внедряют политику нулевой терпимости к подобным практикам и обучают лидеров эмоциональному интеллекту.

Какие приёмы помогли вам выстоять в токсичной атмосфере? Делитесь — возможно, именно ваш совет завтра спасёт чью-то карьеру.

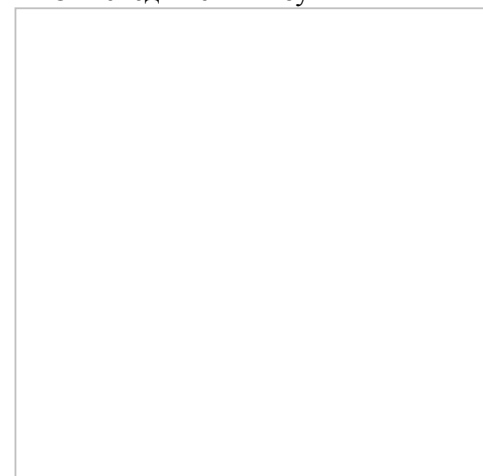
[#карьера](#) [#работабезстресса](#) [#самооборона](#) [#ментальноездоровье](#) [#эмоциональныйинтеллект](#) [#психологическаязащита](#)

2 👍 1

P

16:34

PRO Менеджмент и коучинг



Нарциссический удар на работе: когда задевают твою ценность

Планёрка.

Ты рассказываешь про готовый кусок работы, а кто-то с улыбкой бросает:

— «Да, но у нас в другом направлении это делается за неделю, а не за месяц...»

Вроде бы просто фраза.

Но внутри — обрушение. Не по проекту. Не по задаче.

А по ощущению: «Ты и то, что ты делаешь, — ничего не стоят».

Психологи называют это нарциссическим ударом — моментом, когда кто-то (осознанно или нет) задевает твою самооценку. Это может случиться где угодно: на корпоративной встрече, в проектной команде, на фрилансе, даже в творческом коллективе.

Что в этот момент происходит

В теле — прилив жара, сжатое горло, желание уйти или резко ответить.

В голове — «они обесценивают то, что я делаю и кто я есть».

Параллельно — внутренний счётчик достижений: «Я же держусь. Я же тяну всё и вне работы. Почему этого не видят?»

Важные напоминания

Ты не обязан противостоять всем и выдерживать всё.

Признание твоей ценности не обязано приходить от этих людей.

Боль от таких ситуаций — нормальная реакция, а не слабость.

Твою значимость не измеряют разовой фразой в переписке или в коридоре.

Что сложнее всего выдержать в конфликте?

Сравнение — когда твою работу ставят рядом с чужой, будто это гонка.

Защиту — когда тебя вынуждают оправдываться за то, что не требует защиты.

Нападение — прямое или завуалированное, когда цель — сбить опору.

Как снизить напряжение в моменте

1. Стоп-сигнал — пауза перед ответом. Не торопиться «возвращать удар».

2. Внутренний якорь — напомнить себе: «Моя ценность не зависит от их слов».

3. Смена точки зрения — видеть, что это про их стиль, их напряжение, их искажённую картину — не про твою реальность.

4. Мини-ресурс — глубокий вдох-выдох, выйти на пару минут, переключить внимание на тело.

Как восстановиться после удара

Дайте себе время — не требуйте от себя мгновенного «включения» обратно в процесс.

Проговорите эмоции — с доверенным человеком, в дневнике или голосовой заметке. Это помогает вынести их наружу, а не хранить внутри.

Верните фокус на факты — что именно вы сделали, какие задачи закрыли, какие результаты есть. Это помогает отделить ценность работы от чужих оценок.

Подпитайте ресурс — займитесь тем, что возвращает энергию: прогулка, спорт, хобби, общение с людьми, которые вас ценят.

Закройте гештальт — если ситуация повторяется, продумайте, как реагировать в следующий раз, чтобы сохранить себя.

Вопрос к тебе:

Что для тебя сложнее всего выдерживать в конфликте — сравнение, защиту или нападение?

И что помогает тебе восстанавливаться после таких ситуаций?

[#психологияработы](#) [#эмоциональноездоровье](#) [#конфликты](#) [#психологическаябезопасность](#) [#работасэмоциями](#) [#softskills](#)

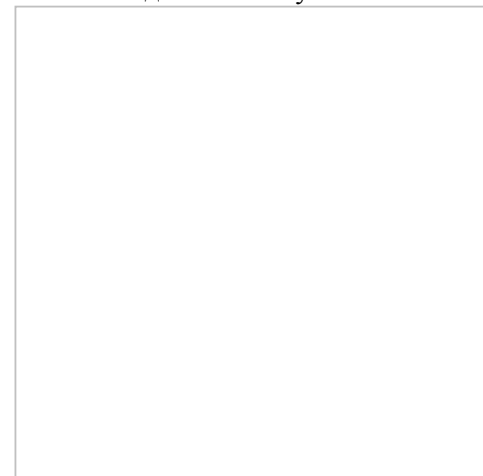
👍 2 1

18 August 2025

P

08:04

PRO Менеджмент и коучинг



Вы можете быть суперспециалистом в коде, финансах или маркетинге.

Но... если вы не умеете договариваться, презентовать идеи и держать удар в стрессовой ситуации — карьерный потолок прилетит раньше, чем вы его заметите.

Soft skills — это то, что решает, доверят ли вам важный проект, позовут ли в крутой стартап или дадут повышение. Это не про «уметь крутить отчёты в Excel» — это про то, как вы думаете, общаетесь и адаптируетесь.

Вот шесть навыков, которые сейчас ценят больше всего:

Коммуникация — говорить так, чтобы вас понимали, и слушать так, чтобы вам доверяли.

Критическое мышление — задавать правильные вопросы, а не кивать на всё подряд.

Эмоциональный интеллект — чувствовать людей, видеть, где конфликт, и разруливать его.

Тайм-менеджмент — не гореть в дедлайнах, а управлять ими.

Адаптивность — быстро перестраиваться, когда всё идёт не по плану.

Лидерство — вести за собой, даже если у вас нет должности «руководитель».

И вот в чём фокус:

Прокачка soft skills — это не «раз в год сходил на тренинг».

Это постоянная практика.

Общайтесь с людьми, берите сложные задачи, пробуйте себя в разных ролях.

Любая ошибка — это топливо для роста.

В посте мы перечислили 6 основных навыков. Давайте продолжим список в комментариях 🗨

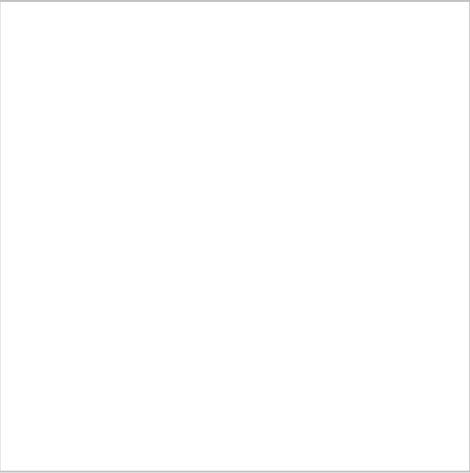
[#softskills](#) [#карьера](#) [#саморазвитие](#) [#лидерство](#)

👍 7

P

09:03

PRO Менеджмент и коучинг



Мы продолжаем говорить о soft skills.
И начнём с коммуникации.

Каждый из нас думает, что умеет объяснять.
Пока не оказался на встрече, где люди слушали... и каждый понял своё.

Говорить и доносить — не одно и то же.
Коммуникация — это не просто слова. Это умение упаковать мысль так, чтобы она дошла в целости и сохранности.
Проверить, что вас поняли, и при этом услышать собеседника.

Что помогает:
Задавать вопросы, а не читать лекции. Не перебивать, даже если "все ясно".
Рассказывать истории — факты забываются, а истории живут.
Ведь если вас никто не понял, всё, что вы сказали, можно считать... несказанным.

«А у вас был момент, когда вас поняли совсем не так, как вы хотели? Как вы поступили?»

[#softskills](#) [#коммуникация](#) [#развитие](#) [#карьера](#)

👍 5 ❤️ 2
19 August 2025

Р
10:46
PRO Менеджмент и коучинг



Что для вас критическое мышление?
Для многих это звучит как «быть вечно недовольным» или «спорить со всеми».
Но критическое мышление — это не про конфликт.
Это про исследовательский взгляд.

Про тот момент, когда вместо «ну так принято» ты спрашиваешь:
«А почему мы так делаем?»

Я видела команды, которые застревали в привычных схемах.

И я видела людей, которые вытаскивали проект одним простым вопросом:
«А есть ли у нас доказательства, что это работает?»

В Harvard Business Review писали: самые успешные лидеры отличались именно умением задавать уточняющие вопросы, а не количеством знаний.

А Даниэль Канеман в книге «Думай медленно... решай быстро» показал, что мозг часто выбирает быстрые решения. Критическое мышление позволяет поймать момент, когда мы рискуем попасть в ловушку поспешных выводов.

И знаете, что помогает этот навык развивать? Коучинг.

Потому что коуч не даёт готовых ответов — он задаёт вопросы.
Иногда один неожиданный вопрос коуча работает сильнее, чем десятки статей.
Он вытаскивает мысль на поверхность, помогает увидеть альтернативы и научиться самому сомневаться в «очевидном».

Что помогает прокачке:
— не верить заголовкам, а читать до сути;
— слушать чужое мнение, даже если оно ломает картину мира;
— искать второе и *третье объяснение, а не останавливаться на первом*;
— и тренироваться отвечать на коучинговые вопросы, которые ставят мышление в движение.

Критическое мышление — это не броня от ошибок.
Но это ключ, который чаще всего открывает дверь к более умным решениям.

А у вас был случай, когда один вопрос — свой или коуча — менял ход проекта или даже жизни?

[#softskills](#) [#критическоемышление](#) [#развитие](#) [#карьера](#)

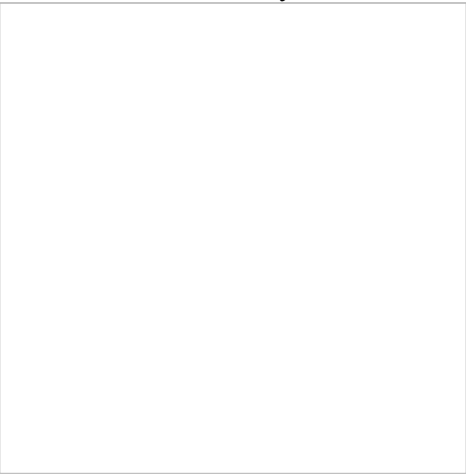
👍 4 ❤️ 1

20 August 2025

Р

08:02

PRO Менеджмент и коучинг



Эмоции на работе — тема скользкая.
Они могут разрушить разговор в секунду. А могут — наоборот, сблизить.

Был звонок с партнёром. Мы обсуждали сроки, и он вдруг сорвался.
Голос стал резким, быстрым, паузы исчезли.
Я могла бы тоже вспыхнуть и ответить тем же тоном.
Но в тот момент я поймала себя на мысли: это не злость. Это усталость.
«Люди с высоким ЭИ способны различать скрытые мотивы эмоций — и это меняет качество общения». Дэниел Гоулман

И правда: часто за резкостью стоит не агрессия, а напряжение, тревога или чувство беспомощности.
Эмоциональный интеллект для меня — это не про «держать себя в руках».
Это про умение замечать глубже, чем слова.

Спрашивать себя:
— Что он чувствует?
— Что я чувствую?
И уже потом выбирать реакцию.

Как развивать ЭИ на практике:

- Отмечайте свои эмоции в течение дня.
- Слушайте, как люди реагируют на ваши слова.
- Попробуйте перевести раздражение в любопытство: «Что стоит за этой реакцией?»

Когда понимаешь эмоции — начинаешь лучше понимать людей.

И это одна из самых ценных soft skills сегодня.

А у вас бывало, что за резкостью вы слышали что-то другое?

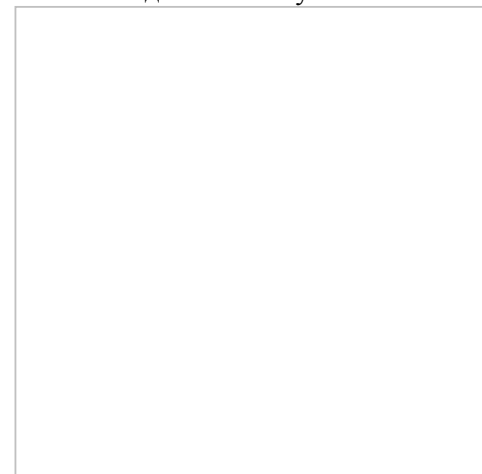
9 🤝 7 4 ❤️ 3

21 August 2025

P

09:50

PRO Менеджмент и коучинг



Мы продолжаем говорить о soft skills.

И сегодня — про управление временем и энергией.

Часто тайм-менеджмент понимают как календари, списки дел и расписание по минутам.

Но исследования показывают: такие системы работают только в краткосрочной перспективе и быстро приводят к усталости.

В книге Грега Маккеона «Essentialism» говорится: ключ к эффективности — не в том, чтобы делать больше, а в том, чтобы выбрать меньше, но важнее.

Исследование Гарвардской школы бизнеса подтверждает: люди, которые планируют 1–3 приоритетных дела в день и учатся говорить «нет» лишнему, реже сталкиваются с выгоранием и чувствуют больше контроля над жизнью.

Тайм-менеджмент — это не про заполненный календарь.

Это про умение оставлять пространство для себя и энергии.

Рабочие шаги:

- выделяйте 1–3 ключевых задачи на день;
- делите дела на «важные» и «срочные» (матрица Эйзенхауэра);
- оставляйте «пустые окна» в графике — они помогают восстановиться.

Когда учишься управлять временем, оно перестаёт управлять тобой.

[#softskills](#) [#таймменеджмент](#) [#личнаяэффективность](#) [#работабезвыгорания](#) [#essentialism](#)

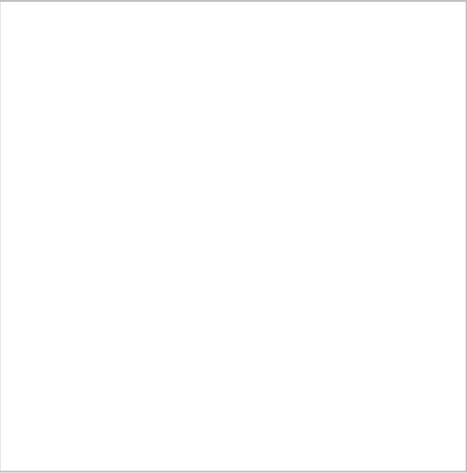
♥ 9 🤝 5 3 3

22 August 2025

P

09:07

PRO Менеджмент и коучинг



Мы продолжаем говорить о soft skills.

Планы имеют свойство рушиться.
Собрания отменяются. Проекты сворачиваются. Цели меняются прямо посреди пути.
В такие моменты спасает адаптивность.

Не как привычка «молчаливо терпеть всё подряд», а как способность перестраиваться без паники.

В книге Спенсера Джонсона «Кто забрал мой сыр?» персонажи, которые быстрее принимают перемены, оказываются в выигрыше. Их сыр уходит, но они находят новый.
А исследование McKinsey (2020) показывает: сотрудники с высокой адаптивностью быстрее осваивают новые роли и реже сталкиваются с выгоранием.

Что помогает развивать этот навык:
— вместо вопроса «почему это со мной?» задавать себе «чему можно научиться из этого?»;
— делать маленькие шаги, когда будущее туманно;
— смотреть на изменения не как на врага, а как на учителя.

Адаптивность — это не бесконечная гибкость.
Это способность сохранять внутренний стержень и при этом двигаться дальше.

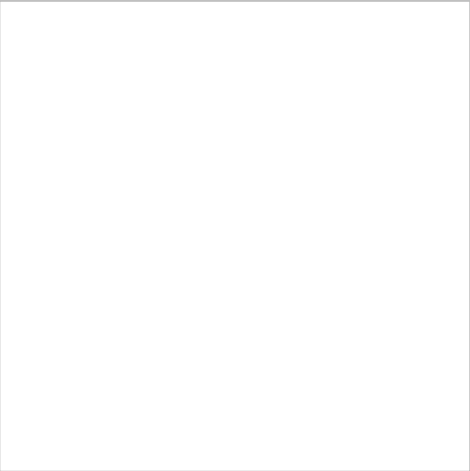
[#softskills](#) [#адаптивность](#) [#развитие](#) [#карьера](#)

♥ 7 6 🗨 4 2

25 August 2025

P

08:32
PRO Менеджмент и коучинг



Понедельник. Как видеть без ярлыков

Иногда кажется: ну а как иначе?

Если человек постоянно опаздывает — значит «безответственный». Если спорит — «токсичный». Если тихий — «не вовлечён».

Мы живём в культуре ярлыков.
И самое странное — эти ярлыки живут дольше фактов.

Но вот что предлагает Маршалл Розенберг, автор «Ненасильственного общения»:

Разделять **наблюдение** и **оценку**.

Оценка: «Ты безответственный».

Наблюдение: «На прошлой неделе ты дважды пришёл на встречу позже на 15 минут».

Чувствуешь разницу?

Во втором случае меньше поводов защищаться. Это не нападение на личность, это факт.

Почему это важно?

Когда мы говорим ярлыками:

человек слышит нападение → встаёт в защиту,

диалог превращается в борьбу

и главное — **мы теряем шанс на улучшение**.

А когда мы остаёмся в плоскости фактов:

легче обсуждать решение

появляется ясность,

снижается уровень напряжения.

Это как включить зелёный свет для разговора.

Пример из работы

Ретроспектива.

Скрам-мастер говорит: «Вы опять не вовлечены».

В комнате — тишина. Люди закрываются.

А теперь по-другому:

«Сегодня в обсуждении говорили в основном 3 человека, остальные почти не включались».

Слышишь? Факт вместо ярлыка.

И это открывает пространство: можно спросить «Что мешало?», «Как нам создать условия для равного участия?».

Практика на сегодня

Вспомни одну ситуацию, где ты недавно повесил ярлык («ленивый», «слишком медленный», «негибкий»).

Попробуй описать это как **наблюдение** — без оценки, просто факт.

Скажи это вслух (или запиши). Почувствуй, как меняется интонация.

Вопрос к тебе

А у тебя есть «любимый ярлык», который ты часто используешь про коллег или близких?

Как он звучит, если перевести его на язык фактов.

Резюме

Понедельник — отличный день, чтобы потренироваться **видеть без ярлыков**.

Это не про «быть добрее». Это про честность, которая не разрушает, а создаёт основу для диалога.

[#ненасильственноеобщение](#) [#розенберг](#) [#softskills](#) [#эмоциональныйинтеллект](#) [#психологическаябезопасность](#) [#команда](#)
[#работабезстраха](#) [#growthmindset](#)

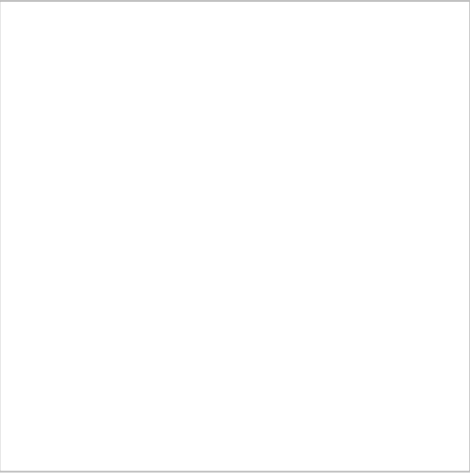
♥ 8 👍 6 2 2

26 August 2025

P

08:25

PRO Менеджмент и коучинг



Вторник. Как распознавать и называть свои чувства

Научили нас чему угодно — планировать, анализировать, контролировать — но почти не учили простому: замечать и называть свои чувства.

В итоге, в рабочих разговорах чаще звучит:
«Ты меня бесишь», «Мне это не нравится», «Я недоволен».
А это не про чувства. Это снова про ярлыки или обвинения.

Что говорит Розенберг

Чувства — это сигналы о наших неудовлетворённых или удовлетворённых потребностях.
Они — как навигатор.

Если я чувствую радость — значит, какая-то потребность удовлетворена.

Если злость или обида — значит, что-то важно для меня, но не реализуется.

Примеры

Вместо «Ты меня игнорируешь» → «Я чувствую грусть и раздражение, когда говорю, а мне не отвечают».

Вместо «Ты опять всё испортил» → «Я чувствую тревогу, когда вижу, что задача сделана не так, как мы договаривались».

Видишь разницу?
В первом случае мы говорим о другом человеке.
Во втором — про себя.

Почему это работает

1. Снижается уровень конфликта.
Ты говоришь про себя, а не атакуешь собеседника.
 2. Появляется возможность диалога.
Другой может услышать твой сигнал и откликнуться.
 3. Ты сам лучше понимаешь, что с тобой.
А значит, проще найти решение.
-

Практика на сегодня

1. Заметь ситуацию, где у тебя поднимается раздражение, обида или злость.

2. Спроси себя: «Что я чувствую на самом деле?»
3. Попробуй назвать это словом из списка чувств: тревога, усталость, радость, интерес, грусть, воодушевление.
-

Вопрос к тебе

Какие чувства тебе сложнее всего признавать?
Злость? Усталость? Бессилие?

Резюме

Вторник — день, когда можно потренироваться замечать и называть свои чувства прямо.
Это не про «сентиментальность». Это про честность с собой и ясность в общении с другими.

[#ненасильственноеобщение](#) [#розенберг](#) [#softskills](#) [#эмоциональныйинтеллект](#) [#психологическаябезопасность](#) [#работабезстраха](#)
[#growthmindset](#)

👍 7 6 ❤️ 3 3

27 August 2025

P

08:23
PRO Менеджмент и коучинг



Среда. Чувства ≠ мысли

Есть одна ловушка, в которую мы попадаем почти все.
Мы говорим: «Я чувствую, что меня не ценят», «Я чувствую, что ты не прав», «Я чувствую, что мы провалимся».
Но если прислушаться — это не чувства.

Это **мысли**, замаскированные под чувства.

Что объясняет Розенберг

Когда мы говорим «я чувствую, что...» и дальше идёт целое предложение — мы не называем чувство. Мы выражаем **своё суждение или прогноз**.

«Я чувствую, что ты меня игнорируешь» — это мысль.
Настоящее чувство: «Я чувствую одиночество и грусть, когда ты молчишь».

Почему важно различать

Мысли вызывают споры.

Когда мы озвучиваем мысль («ты игнорируешь»), другой человек начнёт оправдываться или нападать в ответ.

Чувства открывают диалог.

Когда мы делимся тем, что реально ощущаем («я грущу, когда молчат»), это приглашение к разговору.

Разделение даёт ясность.

Мы понимаем, где факты, где интерпретации, а где — наши настоящие переживания.

Пример из работы

Митинг. Разработчик говорит: «Я чувствую, что задачи не распределяются честно».

Команда напрягается: идёт спор про справедливость.

А теперь иначе:

«Я чувствую усталость и раздражение, когда беру три багфикса подряд, а у других фиши интереснее».

Разговор меняется. Мы не спорим про «честность» как абстракцию, а говорим о конкретных эмоциях и причинах.

Практика на сегодня

Вспомни последнюю фразу, где ты сказал «я чувствую, что...».

Попробуй переписать её, заменив мысль на реальное чувство.

Спроси себя: «Какое слово из списка эмоций я бы поставил вместо этого?»

Вопрос к тебе

А ты замечаешь у себя привычку прятать мысли под маской чувств?

Что тебе труднее — назвать эмоцию или признаться, что это просто оценка?

Резюме

Среда — время тренировать навык **отделять чувства от мыслей**.

Это шаг к честности, которая создаёт контакт, а не спор.

[#ненасильственноеобщение](#) [#розенберг](#) [#softskills](#) [#эмоциональныйинтеллект](#) [#психологическаябезопасность](#) [#работабезстраха](#)
[#growthmindset](#)

👍 8 7 ❤️ 2 1

28 August 2025

P

08:33

PRO Менеджмент и коучинг

Четверг. За каждым чувством стоит потребность

Чувства не появляются сами по себе.

Они — индикаторы. Сигналы о том, что какая-то **потребность удовлетворена или нет**.

Розенберг говорил:

Радость и вдохновение → мои потребности сейчас реализованы.

Злость, тревога, усталость → что-то важное для меня не закрыто.

Пример

Ты радуешься после встречи — значит, потребность в ясности и сотрудничестве удовлетворена.

Ты злишься, когда задачу двигают без обсуждения — значит, потребность в уважении к твоему вкладу не реализована.

Ты тревожишься, когда проект постоянно откладывается — значит, потребность в надёжности и предсказуемости не закрыта.

Почему важно видеть потребности

Мы перестаём обвинять людей.

Задача не в том, что «он ленивый» или «они всегда всё портят». А в том, что у меня есть важная потребность, и она не встречена.

Мы получаем ясность, что именно менять.

Грусть может быть разной: от нехватки поддержки или от того, что нет смысла в работе. Увидев потребность, можно искать решение.

Мы перестаём застревать в эмоциях.

Когда видишь, какая потребность стоит за чувством, появляется пространство для действия.

Рабочая ситуация

Скрам-мастер злится, что команда на ретро молчит.
Если смотреть только на чувство — злость.

Если копнуть глубже — стоит потребность в открытости, доверии и участии.

Тогда разговор меняется:
«Я злюсь, когда на ретро тишина, потому что для меня важна открытость. Что поможет нам сделать обсуждение безопасным?»

Практика на сегодня

Заметь любое сильное чувство.

Спроси себя: «Какую мою потребность оно отражает?»
Попробуй назвать её: ясность, уважение, поддержка, сотрудничество, отдых, безопасность.

Вопрос к тебе

Какие потребности у тебя чаще всего остаются без внимания?
И как это отражается на твоих чувствах?

Резюме

Четверг — день, когда мы учимся видеть глубже.
Чувства — это только поверхность.
Внизу — потребности, и именно они определяют, что с нами происходит.

[#ненасильственноеобщение](#) [#розенберг](#) [#softskills](#) [#эмоциональныйинтеллект](#) [#психологическаябезопасность](#) [#работабезстраха](#)
[#growthmindset](#)

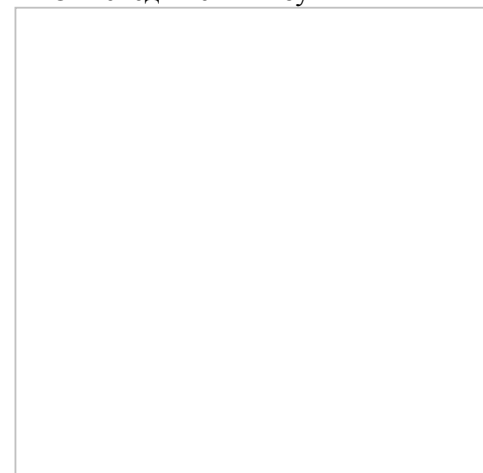
♥ 10 👍 7 3 1

29 August 2025

P

08:09

PRO Менеджмент и коучинг



Пятница. Слушать, чтобы слышать: эмпатическое слушание в конфликте

Большинство рабочих разговоров — это «слушаю, чтобы ответить».
В ненасильственном общении — «слушаю, чтобы понять».

Эмпатическое слушание — это не техника «кивать и соглашаться».
Это фокус на том, что стоит за словами собеседника: чувства и потребности. Когда мы слышим их, напряжение падает, а решения находятся быстрее.

Что такое эмпатическое слушание по Розенбергу

Коротко: мы отражаем гипотезу о том, что человек чувствует и в чём нуждается, и проверяем её.

Шаблон:

«Ты [чувство], потому что для тебя важно [потребность]?»

Пример:

«Ты злишься, потому что для тебя критично уложиться в сроки?»

Это звучит простовато. Но именно так мы переключаем разговор с нападения и обороны — на сотрудничество.

Где мы обычно промахиваемся

1. Советы вместо понимания: «Слушай, просто сделай вот так...»
2. Оценки: «Ты перегибаешь».
3. Саморассказ: «У меня тоже так было...»
4. Защита позиции: «Мы ничего не срывали!»

Все четыре ответа могут быть уместны позже. Но первым шагом должна быть эмпатия.

Пятишаговая микро-структура ответа

1. Пауза.
2. Короткое наблюдение о факте/контексте.
3. Догадка о чувстве.
4. Догадка о потребности.
5. Просьба-подтверждение.

Пример на митинге:

«Сейчас напряжённо. Похоже, ты злишься и переживаешь, потому что тебе важно, чтобы мы не подвели клиента. Я правильно понял?»

Если человек говорит «не совсем», отлично — он уточнит. Это и есть диалог.

Кейсы из команды

Ситуация 1. Стейкхолдер: «Вы опять всё сорвали!»

Ответ: «Тебя злит текущая задержка, потому что ставка на этот релиз высокая и важны обещания клиенту, верно? Что для тебя было бы признаком, что мы идём по плану?»

Ситуация 2. Разработчик: «Меня не слушают на планировании».

Ответ: «Ты расстроен и устал, потому что тебе нужна вовлечённость и уважение к твоей экспертизе. Можем попробовать другой формат обсуждения, чтобы твой голос был слышен — подойдёт?»

Ситуация 3. Рабочий чат.

Сообщение: «Дизайн опять сырой».

Ответ-скрипт: «Хочу понять. Тебя раздражает текущая версия, потому что важны ясные критерии качества и времени? Что именно, по твоему, не дотягивает — перечисли пункты, я зафиксирую.»

«Правильно ли я слышу, что тебя [чувство], потому что важно [потребность]?»

«Что помогло бы прямо сейчас? Один маленький шаг.»

«Если коротко, тебе нужно [потребность]. Верно ли это?»

Как тренировать навык на практике (15 минут в день)

1. Возьми два реальных сообщения коллеги (почта/чат).
2. В отдельном черновике выпиши: наблюдение → возможное чувство → возможная потребность.
3. Сформулируй один эмпатический ответ и один уточняющий вопрос.
4. Отправь. Отметь, как изменилась динамика.

Анти-паттерны и чем их заменить

«Успокойся» → «Похоже, сейчас много напряжения. Что здесь самое болезненное?»

«Ты неправ» → «Хочу понять ход твоей мысли. Тебя тревожит X, потому что важно Y?»

«Все заняты, разберись» → «Слышу, что тебе нужна поддержка/ресурс. Какая именно помощь будет полезна в ближайшие сутки?»

Чтобы не уехать в карикатуру эмпатии:

Не приписывай намерения («ты специально...») — спрашивай.

Избегай абсолютов («всегда», «никогда») — говори о текущем случае.

Проверяй гипотезы мягко («верно ли я слышу...») — не «диагностируй».

Помни: разные люди по-разному выражают эмоции; не навязывай один «правильный» способ.

Практика на сегодня

Выбери один предстоящий разговор, где обычно споришь.

Сделай первые два ответа только эмпатическими: отражение чувства/потребности + уточняющий вопрос.

Только после подтверждения — переходи к фактам и решениям.

Вопрос

В каких ситуациях тебе сложнее всего удержаться от советов и перейти к эмпатии? Что мешает, и что поможет попробовать иначе?

[#ненасильственноеобщение](#) [#розенберг](#) [#эмпатия](#) [#коммуникации](#) [#психологическаябезопасность](#) [#softskills](#) [#команднаяработа](#)
[#лидерство](#) [#scrum](#) [#agileкоучинг](#)

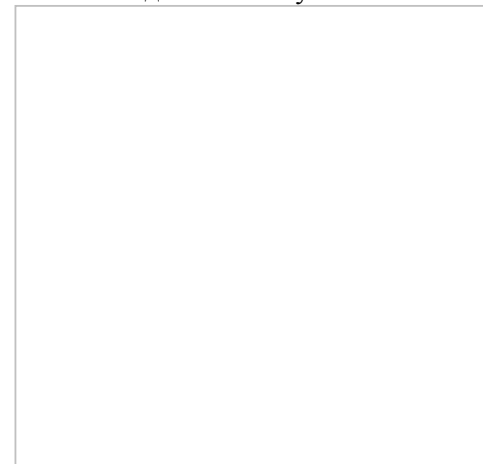
6 👍 4 4 ❤️ 2

1 September 2025

P

08:00

PRO Менеджмент и коучинг



1 сентября — день, когда будто сам воздух зовёт к переменам.

Начало учебного года. Начало чего-то нового.

А если обернуться назад?

В детстве у каждого была мечта.

Кто-то хотел лечить животных. Кто-то рисовать комиксы. Кто-то — быть космонавтом или учителем.

И это не просто фантазии. Это про то, что откликалось внутри.

А кем вы стали сейчас?

И насколько то, что вы делаете каждый день, похоже на то, о чём мечтали тогда?

Предлагаю простое упражнение:

- по шкале от 1 до 10 отметьте для себя, насколько вы довольны своим занятием или работой;

- и подумайте — а что могло бы добавить +1 к этой цифре?

Иногда это маленький шаг: поговорить с руководителем, попробовать новый проект, научиться чему-то новому.

Иногда — смелость прислушаться к себе и изменить маршрут.

 1 сентября — отличный повод спросить себя: «А туда ли я иду?»

[#осознанность](#) [#развитие](#) [#softskills](#) [#карьера](#)

♥ 9 👍 5 4 4 2

P

13:54

PRO Менеджмент и коучинг

Представьте: у вас каждый день появляется +2 часа свободного времени. На что бы вы их потратили?

Anonymous poll

- Сон и отдых 4 votes

- Спорт / здоровье 4 votes

- Книги и обучение 5 votes

- Семья и друзья 4 votes

- Хобби и творчество 5 votes, chosen vote

- Просто «ничего не делать» 3 votes

- Или выберите свой вариант — напишите его в комментариях. Любопытно посмотреть, что окажется самым по

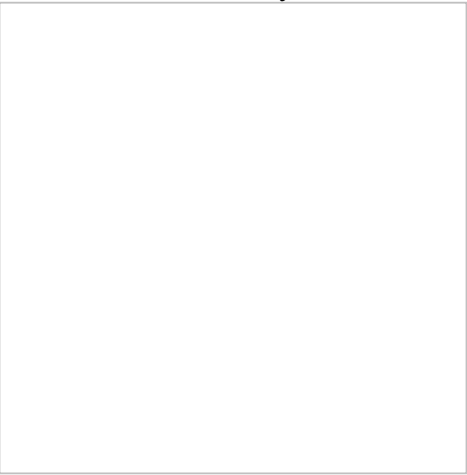
14 votes

7 ❤️ 3 👍 3 3

2 September 2025

Р

08:02
PRO Менеджмент и коучинг



Недавно я поймала себя на мысли, что в командах смотрят на backlog, спорят про фичи и сроки. А вот если спросить: а зачем вообще мы это делаем? — ответы у всех разные.

Вот здесь и становится видно, есть у команды Product Vision или его нет. Vision — это не презентация с *десятью* слайдов и не таблица в Excel. Это простая, живая фраза, которая звучит в голове у каждого: куда мы идём и зачем.

Когда он есть:
команда перестаёт тонуть в задачах; приоритизация становится проще. Задача или ведёт нас к Vision, или нет. У людей появляется смысл - они понимают, что делают не просто «кнопку», а часть большой истории.

Когда его нет:
каждый тянет в свою сторону; бизнес «горит» мелочами; продукт двигается рывками, а не внятными курсом. И да, Vision — это не roadmap и не backlog. Vision отвечает на зачем
Roadmap — на что примерно и когда
Backlog — на как именно прямо сейчас

Это как путешествие:
Vision — это пункт назначения, Roadmap — карта, Backlog — список дел «собрать чемодан, купить билеты».

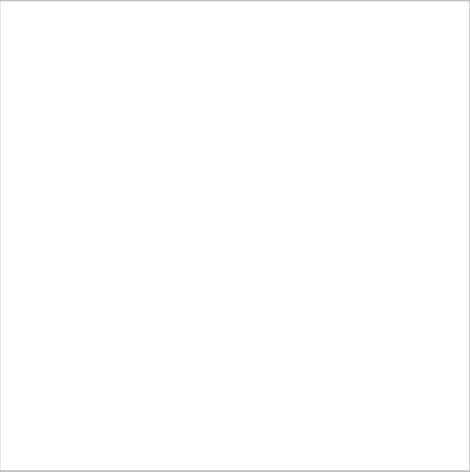
А про ошибки, которые все совершают при создании Vision, расскажу в следующем посте.

А у вас в команде есть то самая «Полярная звезда» — vision, к которому вы движетесь?

♥ 8 👍 4 2 1

Р

09:04
PRO Менеджмент и коучинг



Когда говоришь «нужно сформулировать Vision», команда обычно кивает: «ага, давайте».

И вот тут начинается самое интересное.

Я видела такие варианты:
полотна на полстраницы, где каждое слово —
списки из десяти «ключевых ценностей» (и все звучат одинаково)
или, наоборот, сухое «мы хотим увеличить прибыль».

Ошибки, которые встречаются чаще всего:

1. Слишком сложно
Фраза на три строчки, которую никто не помнит.
Vision должен звучать так, чтобы его легко повторить за утренним кофе.

2. Фокус на фичах, а не на ценности
«Наш продукт — это сервис, где есть чат, платежи, интеграции...»
Но зачем всё это пользователю? Что он получит в итоге?

3. Создано в одиночку
Когда Vision пишет один менеджер и потом «спускает» команде — это мёртвый документ.
Настоящее видение рождается на воркшопах, где каждый может внести кусочек.

4. Слишком бизнесово
Фразы вроде «максимизировать shareholder value» оставьте инвесторам.
Для команды это пустой звук. Vision должен зацепить людей, а не KPI.

Лучший тест: если вы рассказали Vision знакомому (не из команды), и для него он был понятен — значит, вы на правильном пути.

А дальше будет ещё практичнее: в следующем посте разберём шаблон Product Vision Statement, который помогает упаковать мысли в одну ясную формулировку.

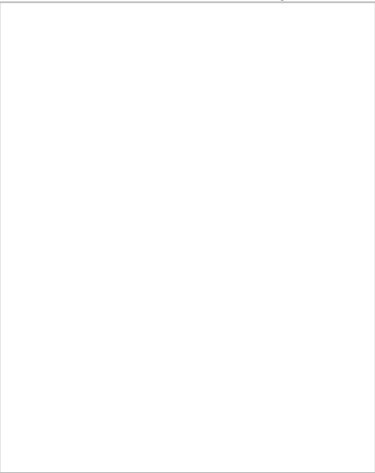
А какие Vision-ошибки встречали вы у себя или в чужих проектах?

👍 7 6 ❤️ 3 2

3 September 2025

P

08:01
PRO Менеджмент и коучинг



После разговоров о Vision у многих возникает вопрос:
«Окей, звучит красиво... но как это сформулировать так, чтобы было понятно?»
Тут помогает шаблон Джеффри Мура. Он старый, но работает до сих пор.

Формула такая:

Для [целевой аудитории], которая сталкивается с [проблемой], наш продукт — это [тип продукта], который предоставляет [ключевое преимущество]. В отличие от [альтернатив], мы [уникальное отличие].

Звучит формально, но когда вставляешь свои слова — получается очень живо.

Например:
Для фрилансеров, которые тратят часы на отчёты, наш сервис — это приложение, которое автоматизирует финансы. В отличие от Excel, мы даём аналитику «в один клик».

Что в этом классного?

Ты сразу видишь, для кого продукт.
Чётко описана проблема, а не только фичи.
Появляется ясное отличие от конкурентов.
А главное — это одно предложение. Его реально может помнить и повторить вся команда.

В следующем посте мы пойдём дальше и соберём Product Vision Board — инструмент, который помогает держать картину шире, чем одно предложение.

Попробуйте вставить свои слова в этот шаблон. Что у вас получается?

👍 9 8 ❤️ 6 5

4 September 2025

P

10:11

PRO Менеджмент и коучинг



После того как мы научились формулировать одно предложение Vision, возникает вопрос: «А как держать в голове всю картину, а не только одно предложение?»

Здесь на помощь приходит Product Vision Board (Roman Pichler).

Это такая визуальная доска, где есть пять блоков:

Target group — кто наши пользователи, для кого мы делаем продукт.

Needs — какие проблемы мы решаем, какая ценность для людей.

Product — что конкретно мы предлагаем, как это работает.

Business goals — какую ценность продукт приносит компании или проекту.

Differentiation — чем мы отличаемся от конкурентов и альтернатив.

Почему это работает:

- Визуально видно всю «картину», не теряем важные детали.
- Позволяет команде обсуждать, согласовывать и дорабатывать Vision.
- Легко адаптировать, когда появляются новые идеи или меняется рынок.

Совет из практики: делайте эту доску вместе с командой и стейкхолдерами. Не пытайтесь «спустить сверху» — реально работает только коллективное создание.

А в следующем посте мы посмотрим, как связать Vision с Roadmap и Backlog, чтобы каждое действие реально приближало команду к цели.

А у вас в команде уже есть визуальная карта продукта? Или пока только мысли в голове?

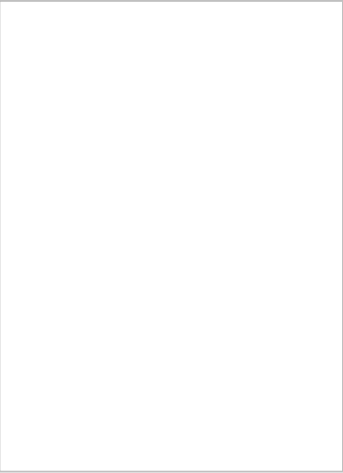
👍 7 4 3 ❤️ 1

5 September 2025

P

09:04

PRO Менеджмент и коучинг



Мы разобрали, что такое Product Vision и как его формулировать.
Но многие останавливаются на красивых фразах и досках... и продукт стоит на месте.

Чтобы Vision начал работать, его нужно связать с Roadmap и Backlog.

Вот как это выглядит:

Vision — отвечает на вопрос зачем мы делаем продукт.
Пример: «Мы хотим, чтобы фрилансеры тратили меньше времени на отчёты».

Roadmap — показывает что и примерно когда.
Пример: «В Q4 внедряем автоматические отчёты, в Q1 добавляем аналитику расходов».

Backlog — конкретные задачи и истории, которые команда реализует сейчас.
Пример: «Сделать кнопку «Экспорт отчёта в PDF», интегрировать с банковским API».

Метафора:
Vision — это пункт назначения, Roadmap — карта маршрута, Backlog — вещи, которые кладёшь в рюкзак перед походом.

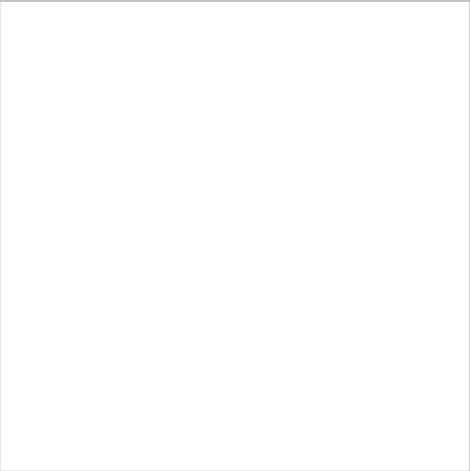
Советы из практики:
Не перескакивайте сразу в backlog — сначала убедитесь, что Vision и Roadmap согласованы.
Регулярно сверяйтесь с Vision: если задача не приближает к цели — ставьте на паузу.
Roadmap можно и нужно корректировать — Vision остаётся маяком.
А как у вас в команде: **Vision** реально «живет» в задачах или просто висит на стене?

♥ 6 👍 6 4 2 _ 1

11 September 2025
PRO Менеджмент и коучинг pinned [this message](#)

P

13:01
PRO Менеджмент и коучинг



10 принципов человекоцентричного лидерства — версия «в работу»

Лучшие идеи живут в форме манифестов. Ниже — 10 принципов, которые можно включить в операционку команды уже сегодня. Без лозунгов — с действиями.

1) Действуй, а не жди разрешения

Инновации редко стартуют с согласований.

Как жить: маленькие «safe-to-try» эксперименты с ограниченным риском и ясным окном проверки. Если ошиблись — признаём, учимся, двигаемся.

2) Сначала команда, потом продукт

Сильные продукты делают здоровые команды.

Как жить: инвестиции в доверие, ясность ролей, правила обратной связи. Когда команда «склеена», фиши ускоряются сами.

3) Люди и взаимодействия > процессы и инструменты

Инструменты работают ровно настолько, насколько работают люди.

Как жить: строим отношения до регламентов; процессы — как опора, не как клетка.

4) Найди путь — или построй его

Ограничения формируют креативность.

Как жить: «чем можем заменить», «что у нас уже есть», «какой минимум советов/ресурсов нужен, чтобы начать сегодня».

5) Не делай «что попросили» — разберись «зачем»

Запрос ≠ потребность.

Как жить: уточняем исход: какой результат важен, какой эффект должен появиться у пользователя/клиента/команды.

6) Меньше разговаривать, больше делать

Бесконечные «синхроны» не двигают вперёд.

Как жить: делаем маленький прототип/пробу, потом обсуждаем факты, а не предположения.

7) Работай с тем, что есть

Идеальных условий не будет.

Как жить: используем текущие данные, окружение, людей; шлифуем на ходу, не откладывая старт.

8) Каждый — дизайнер опыта

Дизайн — не должность, а способ думать.

Как жить: вовлекаем всех: как сделать процесс/сервис на шаг удобнее уже в этом спринте/неделе.

9) Хороший менеджмент — это как можно меньше менеджмента

Лучшее лидерство незаметно: создаёт ясность и уходит с дороги.

Как жить: формулируем «что важно и почему», убираем блокеры, не становимся узким горлышком.

10) В каждом есть потенциал

Иногда люди забывают, что могут «летать».

Как жить: помогаем увидеть сильные стороны, показываем прогресс по фактам, даём задачи «на полшага выше» — с поддержкой.

Как внедрить за 7 дней (план «одна неделя — один сдвиг»)

День 1. Выберите **2 принципа** под свой контекст.

День 2. Сформулируйте **микро-поведение** на 15 минут (проба/прототип/встреча-короче).

День 3. Назначьте **окно проверки** (когда поймём, что стало лучше).

День 4–5. Сделайте. Зафиксируйте факты, не ощущения.

День 6. Уберите одно лишнее согласование/барьер.

День 7. Ретро: держим → меняем → стоп. Возьмите следующий принцип.

Как понять, что работает (сигналы)

Решения стали **быстрее**, разговоров — **короче**, прототипов — **больше**.

У команды есть **ясность**, кто за что отвечает и куда идём.

Эскалации ушли вниз, а **блокеров меньше**.

Люди видят свой вклад и чаще предлагают улучшения сами.

Вопрос к вам: какие два принципа берёте в работу на этой неделе и как именно проверите, что стало лучше (время, метрика, факт)?

[#лидерство](#) [#команды](#) [#человекоцентричность](#) [#agileмышление](#) [#практикилидера](#) [#менеджмент](#) [#росткоманды](#)

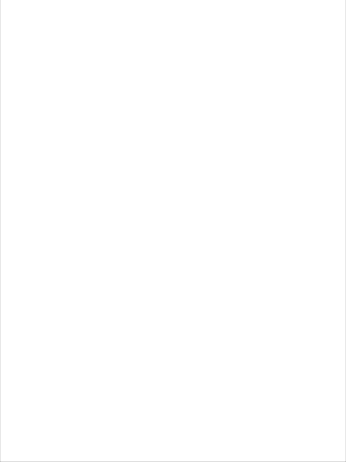
♥ 8 👍 7 5 5

19 September 2025

P

14:13

PRO Менеджмент и коучинг



В сентябре 2025-го компания Nike заявила, что изменила слоган: вместо легендарного «Just Do It» теперь — «Why Do It?».

То есть раньше:

— Вставай и беги!

Теперь:

— А зачем, собственно?

Похоже, мир качнулся в сторону рефлексии. Новое поколение больше не гонится за скоростью и рекордами — им важнее смысл, ценности и внутренние ответы.

И знаете, в этом есть своя прелесть. Потому что иногда «лежать на коврике и думать о жизни» — это тоже тренировка. Только не тела, а сознания

Nike теперь будто коуч, который спрашивает:

— «Ты бежишь потому что хочешь, или потому что все бегут?»

— «Твой спорт — про энергию или про лайки?»

Nike как будто напоминает: смысл усилий не меньше важен, чем сами усилия.

А вы за какую версию: «делай» или «зачем делать?»

10 👍 8 ♥ 2 2 1

P

18:38

PRO Менеджмент и коучинг

Мы недавно писали про вижн, а сегодня нашли для вас большую статью на эту тему за авторством Jared Spool, американского эксперта по дизайну и вопросам удобства использования программного обеспечения.

Если вам интересно направление UX/UI, рекомендуем подписаться на канал, там выходят подробные и качественные переводы его статей.

👍 7 ❤️ 4 4 _ 2 1

P

18:38

PRO Менеджмент и коучинг

J

Jared Spool по-русски про UX 16.09.2025 10:55:11



Откуда берётся вижн

Принято думать, что вижн — это прерогатива руководителей. Но в действительности он рождается у каждого, кто способен увидеть необходимость перемен.

Вижн — это картина значимого будущего, где решены сегодняшние проблемы. Чтобы воплотить её, нам нужна поддержка коллег, партнёров и руководителей. Поэтому мы рассказываем историю будущего, объясняем, зачем оно нужно и чем лучше сегодняшнего положения дел.

[Читать полностью](#)

👍 9 4 3 ❤️ 1

6 October 2025

P

11:30

PRO Менеджмент и коучинг



Сейчас мы работаем на масштабе 100+ команд, и можно с уверенностью сказать: планирование — это сердце производственного процесса. Им можно «вылечить» огромную часть болей. У нас оно выстроено от горизонта года (реальность большой структуры) до кварталов и спринтов.

И прямо сейчас полным ходом идёт годовое и квартальное планирование. Процесс живёт уже несколько лет, мы его постоянно улучшаем. И сейчас идет аудит и поиска зон роста.

На выходных перечитала Майкла Кона «*Agile Estimating and Planning*». Хочу закрепить здесь ключевые мысли — ибо под давлением сроков и коммитов команды иногда теряют из виду настоящую ценность планирования. А забывать об этом точно не стоит

План ≠ контракт. Это гипотеза, которая помогает принимать решения, а не «обязательство на крови».

Неопределённость снижается со временем. В начале проекта оценки всегда неточны, но каждый спринт сужает треугольник неопределённости.

Ценность важнее точности. Планирование нужно, чтобы создать общее понимание и управлять ожиданиями.

Оценки ≠ обязательства. Это прогноз. Стабильные 100% предсказуемость команды скорее тревожный сигнал — возможно, она перестраховывается под давлением.

Velocity — инструмент для команды, а не KPI для сравнения. Он помогает планировать, но не служит мерилom «кто лучше».

Приоритеты важнее дат. Лучше договориться, что обязательно должно войти в релиз, чем пытаться запихнуть всё.

Команда участвует в планировании. Только разработчики могут адекватно оценить трудоёмкость. Планирование — это совместная ответственность.

Планируя на год/квартал, важно помнить про треугольник неопределённости. В начале всегда много «белых пятен», и чем дальше горизонт планирования, тем выше разброс оценок. Поэтому при годовом планировании разумно закладывать капасити на неизвестное — это снижает риск срывов и даёт команде пространство для адаптации.

Планирование — это не попытка угадать будущее. Это инструмент навигации. Понимая это проще управлять ожиданиями и честно адаптировать планы под реальность.

☆ 2 25 👍 24 ♥ 16 3