



БЕЛАЯ КНИГА · ОКТЯБРЬ 2026

SGL Coach

Описание продукта

SGL Coach AS

Регистрационный номер 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

ВЕРСИЯ 1.0
ОКТЯБРЬ 2026

ВВЕДЕНИЕ

SGL Coach помогает тебе осмыслить собственный опыт и попробовать новые способы действовать. Один и тот же профессиональный язык можно использовать в командах и во всей организации. В продукте три уровня подписки. «Личный» поддерживает твоё развитие. «Команда» добавляет все обучающие материалы и общее понимание. «Организация» даёт руководству общую картину и инструменты для сопровождения работы во всей организации.

Коуча зовут JP2. Он опирается на SGL, модели взаимодействия, роста группы и лидерства, которые создал Jan Petrus Hagberg. Ты можешь писать или говорить. Беседы связаны с видео с упражнениями, моделями и Пособием. Ты углубляешь понимание через собственные примеры, размышления и действия, которые пробуешь в повседневной жизни.

Выбирай исходя из того, чего хочешь достичь

Уровень «Личный» предназначен для тебя самого. Ты хочешь лучше понять свои реакции, выбор и потребности. Это может быть актуально, когда ты выбираешь учёбу или работу, сталкиваешься с новыми ожиданиями или хочешь найти лучший баланс. Уровень включает восемь тем для бесед.

Уровень «Команда» предназначен для тех, кто работает вместе. Вы хотите понять, как взаимодействуете, прояснить роли и упростить совместную работу. Вы получаете все пятнадцать тем и можете работать с выводами, которыми участники решают поделиться. «Команда» подходит как для работы, так и для других групп и организаций.

Уровень «Организация» предназначен для организаций, которые хотят развивать несколько подразделений и сопровождать их работу. HR получает основу для работы над развитием с общим языком, который сотрудники могут использовать во всей организации. Руководство получает поддержку в выборе приоритетов, изучении изменений и контроле выполнения мер. У сотрудников остаются собственный коуч и командные функции. Места «Руководитель» доступны как дополнение для тех, кому нужен собственный коучинг по лидерству.

От понимания к действию

Отдельный человек может использовать JP2, чтобы подготовиться к разговору. Команда может попробовать новый способ принимать решения. Организация может выяснить, где изменения вызывают неуверенность, и оказать более конкретную поддержку. Ценность заключается в том, как используют полученное понимание и что делают дальше.

SGL Coach позволяет так работать между встречами, курсами и совместными мероприятиями. Личная беседа, то, чем команда решает поделиться, и сводные показатели организации служат разным целям. Для каждого из них действуют свои правила доступа.

Эта белая книга сравнивает уровни и описывает материалы, способы работы и обмен данными. Опросы входят в уровень «Организация». «Путь лидера» доступен как дополнение с десятью шагами для руководителя.

СОДЕРЖАНИЕ

- | | |
|----|--|
| 01 | Различия между уровнями |
| 02 | SGL по-твоему |
| 03 | «Личный» для собственного развития |
| 04 | «Команда» для совместной работы и общего понимания |
| 05 | «Организация» для руководства и HR |
| 06 | Опросы при изменениях |
| 07 | «Руководитель» как дополнение к уровню «Организация» |
| 08 | Содержание «Пути лидера» |
| 09 | Обмен данными и конфиденциальность |

ГЛАВА 01

Различия между уровнями

Выбирай «Личный» для собственного развития, «Команда» для доступа ко всем материалам и совместной работы, а «Организация» для общей картины и сопровождения работы в организации. «Руководитель» доступен как дополнение с отдельной ценой за каждого руководителя.

СОДЕРЖАНИЕ	ЛИЧНЫЙ	КОМАНДА	ОРГАНИЗАЦИЯ
Основная цель	Понять себя и свой выбор	Развивать взаимодействие в команде	Определять приоритеты и сопровождать развитие организации
Личная беседа с JP2	Да	Да	Да
Темы для бесед	8	15	15
Личные шаги выявления	8	12	12 / 22 с местом «Руководитель»
Видео с упражнениями и задания	В рамках 8 тем	Все материалы	Все материалы
Видео	15 вводных видео и 24 видео с заданиями	15 вводных видео и 44 видео с заданиями	15 вводных видео и 44 видео с заданиями
Пособие	Избранные главы	Пособие целиком	Пособие целиком
Карта команды и общий Чат	Нет	Да	Да
Обмен результатами в команде	Нет	По выбору человека	По выбору человека
Организационная структура с аналитикой по отделам	Нет	Нет	Да
Опросы при изменениях	Нет	Нет	Да
Путь лидера и коучинг по лидерству	Нет	Нет	С дополнительным местом «Руководитель»

Цены

ПОДПИСКА	МЕСЯЦ	ГОД	ЗА ЧТО УКАЗАНА ЦЕНА
Личный	6,99 €	69,90 €	За одного человека. Цена для потребителя.
Команда	12 €	120 €	За одного пользователя.
Организация	17 €	170 €	За одного пользователя.
«Руководитель» как дополнение	34 €	340 €	За одно место «Руководитель».

Годовая цена равна десяти ежемесячным платежам. Цена дополнения «Руководитель» и есть полная стоимость места «Руководитель». Этому же человеку не нужна дополнительная обычная подписка для сотрудника.

Количество подписок и количество ответов, необходимое для показа сводных показателей, различаются. Вы можете начать с одного пользователя. Общий результат появится только тогда, когда ответит достаточно людей и правила конфиденциальности позволят его показать.

ГЛАВА 02

SGL по-твоему

Люди учатся по-разному. Одни хотят смотреть и слушать. Другие хотят читать и писать. SGL Coach предлагает несколько способов знакомиться с одним и тем же содержанием. Ты выбираешь тот, который тебе подходит. Ты можешь сменить способ в любой момент.

ЧТО ТЕБЕ БОЛЬШЕ НРАВИТСЯ	КАК ТЫ ЗНАКОМИШЬСЯ С SGL
Смотреть и слушать	Для каждой из пятнадцати тем бесед есть вводное видео, в котором Jan Petrus объясняет тему. Вводные видео доступны в приложении и на YouTube. Видео с упражнениями в приложении содержат объяснение и задание.
Говорить	Говори с JP2 вместо того, чтобы писать. В устной беседе JP2 отвечает голосом. Ты также можешь надиктовать сообщение и проверить текст перед отправкой.
Читать краткие тексты	На SGL Secrets Jan Petrus кратко и увлекательно пишет обо всех темах. Сайт бесплатный и на английском языке.
Читать подробные тексты	Пособие представляет собой профессиональный текст, написанный Jan. Оно подробно разбирает каждую тему и содержит модели и бланки, которые ты можешь заполнить.
Писать	Пиши JP2 в беседе или заполняй форму с ответами на странице упражнения.

Твой уровень определяет, к чему ты получаешь доступ. Уровень «Личный» открывает упражнения и главы Пособия по своим восьми темам. Уровни «Команда» и «Организация» открывают все пятнадцать тем.

Отвечай на задания упражнений так, как тебе удобно

В каждом упражнении есть задание. Ты можешь вписать ответ в форму на странице упражнения. Только ты видишь ответ. JP2 получает его, когда ты его отправляешь. Ты также можешь ответить JP2 прямо в беседе, письменно или устно.

JP2 собирает всё в систему

Ты можешь менять способы изо дня в день. JP2 знает, какие видео с упражнениями ты посмотрел и на какие упражнения отправил ответы. Если ты начинаешь беседу из главы Пособия, JP2 знает, с какой темы ты пришёл. JP2 также помнит, о чём вы говорили.

Выявление происходит в беседе. JP2 проводит его на основе того, что ты рассказываешь и отправляешь. Карта показывает, где ты находишься в каждой теме. Так у тебя складывается упорядоченное представление о себе и людях вокруг, с какого бы способа ты ни начал.

В команде каждый выбирает свой путь

На уровнях «Команда» и «Организация» каждый учится по-своему. Один смотрит видео и разговаривает с JP2. Другой читает Пособие и пишет. Оба осваивают один и тот же язык взаимодействия. Этим языком команда пользуется вместе.

«Личный» для собственного развития

Уровень «Личный» для тебя, если ты хочешь лучше понять, как ты реагируешь, общаешься и делаешь выбор. Тебе не нужно заранее чётко формулировать проблему. Ты можешь начать с ситуации, в которой трудно разобраться, или с того, чего хочешь достичь.

Для молодого человека это может быть выбор направления, ощущение большей безопасности в новой группе или умение отличать собственные желания от чужих ожиданий. Позже в жизни это могут быть новые роли, отношения или приоритеты. JP2 помогает тебе исследовать свой опыт и находить действия, которые ты сам хочешь попробовать.

Восемь тем, которые входят в уровень

Номера обозначают темы бесед в продукте. Они соответствуют Пособию, поэтому на уровне «Личный» идут не подряд.

ТЕМА	СОДЕРЖАНИЕ	ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ ИССЛЕДОВАТЬ
1	Язык цветов и цветовой профиль	Как ты общаешься и взаимодействуешь с другими.
2	Зона команды	Как задачи, которые стоят перед тобой, соотносятся с твоими навыками.
4	Профиль принятия решений	Как ты приходишь к выбору и решениям.
5	Нагрузка и жизненный баланс	Что создаёт для тебя нагрузку и какие приоритеты ты хочешь изменить.
6	Роль в команде	Какой вклад ты вносишь, когда делаешь что-то вместе с другими.
7	Круг PPP	Как твои качества дополняют качества других.
12	Жизненные сферы и мотивация	Что движет тобой в разных сферах жизни.
14	Модель саморазвития	Как ты можешь работать над собственным развитием.

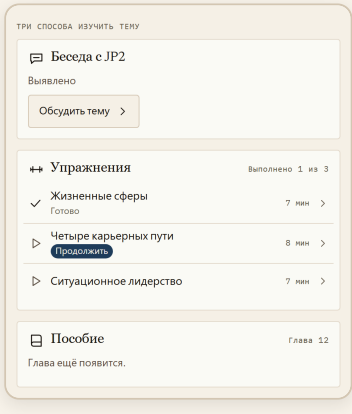
Три способа учиться

Беседа начинается с того, что ты пишешь или говоришь JP2. Ты можешь исследовать событие, поправить понимание коуча и вернуться к этому опыту позже.

Видео с упражнениями дают тебе объяснение и задание. Ты можешь обсудить свой ответ в беседе. Уровень «Личный» открывает доступ к видео и заданиям по восьми темам.

Пособие позволяет тебе читать, рассматривать модели и работать с вопросами для размышления. Уровень «Личный» даёт доступ к главам по этим темам, введению в SGL и язык цветов, а также обзору тем бесед.

Карта объединяет темы и показывает твою работу. Цель в том, чтобы ты понимал полученные выводы и применял их в собственной жизни. Сам по себе просмотр видео не означает, что выявление по теме завершено. Выявление продолжается в беседе и со временем может учитывать больше нюансов.



ТРИ СПОСОБА УЧИТЬСЯ

В каждой теме собраны беседа, упражнения и глава Пособия.

Когда захочешь большего

Выбирай уровень «Команда», когда захочешь получить доступ к остальным семи темам бесед или использовать полученные выводы вместе с другими. При смене уровня твоя предыдущая работа сохраняется. То, с какими материалами ты сможешь продолжить работу, зависит от твоего доступа.

«Команда» для совместной работы и общего понимания

Уровень «Команда» сочетает собственное развитие каждого с работой над взаимодействием в группе. Вы можете быть коллегами, проектной группой, правлением или объединением. Главное, что у вас есть то, чего вы хотите достичь вместе.

Всё, что входит в уровень «Личный», есть и на уровне «Команда». Каждый участник получает все материалы SGL, все пятнадцать тем бесед и двенадцать личных шагов выявления. Семь тем, которые добавляются к уровню «Личный», позволяют глубже исследовать общение, развитие группы и работу организации.

ТЕМА	СОДЕРЖАНИЕ В ДОПОЛНЕНИЕ К УРОВНЮ «ЛИЧНЫЙ»
3	Идентичность, ценности и организационная культура
8	Лестница общения и Triple-T
9	Рост группы
10	Большая группа, процесс и проект
11	Модель полярности и изменения
13	Видение будущего и мысленные образы
15	Жизненные этапы и мудрость

Пятнадцать тем бесед упорядочивают учебный материал. Двенадцать личных шагов упорядочивают выявление. Некоторые темы дают более глубокие знания без отдельного личного шага выявления. Уровень «Команда» также открывает доступ ко всему Пособию, включая инструменты наблюдения и материалы для углублённого изучения.

Карта команды делает различия видимыми

Участники выбирают, какими результатами выявления хотят поделиться. Карта команды даёт вам место, где можно вместе рассмотреть эти результаты. Вы можете исследовать формы общения, роли и способы принятия решений. Вы также можете обсудить, чего требуют от вас задачи.

Карта может помочь описать различие словами. Один человек хочет двигаться вперёд, а другой хочет изучить больше вариантов. Команда может договориться, когда есть время для исследования и когда нужно принять решение. Профили служат отправной точкой для беседы и не должны закреплять за кем-либо одну роль.



КАРТА КОМАНДЫ
Зона команды показывает, где находитесь ты и команда. Карта также показывает, сколько человек участвует.

Общая беседа и последующее обсуждение

В Чате вы можете обсуждать задачи и совместную работу. Руководитель команды может попросить JP2 проанализировать ветку обсуждения с помощью SGL. Анализ описывает взаимодействие без указания имён участников. Чтобы пометить отдельное сообщение с помощью MASK, описаний коммуникации в SGL, нужно согласие его автора.

Выберите одно изменение, которое хотите попробовать на совещании или при распределении задач. Договоритесь, когда обсудите полученный опыт. При этом каждый может использовать свою личную беседу с JP2, чтобы подготовиться или потом всё обдумать.

JP2 · ВЗГЛЯД НА ВЕТКУ ЧЕРЕЗ SGL

Цвета в беседе

Синий 50 % · Красный 50 %

The thread used blue and red: facts about the meetings and suggestions for how to improve them.

Модели SGL в беседе

Лестница общения

The thread is about how to conduct the customer meetings.

Степень ветки: Развивающий

The language in the thread points towards Developing: the posts ask questions and build on each other. Creating requires the team to also draw the threads together.

Один шаг

Have one person summarise the suggestions in the thread before Friday.

Проанализировано сообщений: 2. JP2 не называет имён. Все в ветке видят анализ.

АНАЛИЗ ВЕТКИ ОБСУЖДЕНИЯ

JP2 описывает цвета и модели в беседе. JP2 никого не называет по имени.

Чем делятся на уровне «Команда»

ЧЕМ ТЫ ДЕЛИШЬСЯ С КОМАНДОЙ

Команда видит тебя как точку без имени. Точки появятся, только когда поделившихся будет не меньше 3.

Поделиться моей картой

Как ты общаешься, принимаешь решения и работаешь в команде.

Поделиться тем, как я себя чувствую

Твой баланс, энергия и жизненный этап сейчас.

Поделиться тем, как я вижу команду

Как ты воспринимаешь совместную работу в команде.

Делиться с руководителями выше команды

Руководители Produkt & Teknologi видят цифры по всему подразделению, но никогда — тебя лично. В них попадает только то, чем ты делишься с командой.

Что они видят о тебе

Наша карта

ЧЕМ ТЫ ДЕЛИШЬСЯ

Каждый человек включает или отключает доступ к своим данным по каждому разделу.

По умолчанию доступ к данным отключён. На каждом шаге человек выбирает, что смогут видеть руководитель команды и остальные участники. Можно открыть доступ и к результатам со своим именем. Для сводных показателей нужно достаточное число участников. Личная беседа с коучем никогда не входит в эти данные.

Уровень «Организация» станет следующим шагом, когда вам понадобится структура с несколькими подразделениями, отчётность для вышестоящего руководства и опросы.

«Организация» для руководства и HR

Уровень «Организация» помогает связать работу по развитию с целями организации. Руководство получает поддержку в расстановке приоритетов и последующей работе. Сотрудники получают личный коучинг и командные функции для повседневной работы над развитием. Уровень «Организация» включает всё, что есть на уровнях «Личный» и «Команда».

Общий язык во всей организации

SGL даёт HR основу для работы по развитию и язык, которым сотрудники могут пользоваться в разных командах, профессиональных областях и на разных уровнях. Общие понятия для общения, ролей, решений, безопасности и доверия помогают описывать потребности и прояснять ожидания. Сотрудники используют этот язык и в собственных размышлениях, и в сотрудничестве с коллегами из других частей организации. HR может использовать его в обучении, развитии руководителей и последующей работе с изменениями.

Три потребности организации

Внедрение изменений. Решение может быть понятным руководству и непонятным тем, кому предстоит его реализовать. Уровень «Организация» позволяет вам выяснить, как люди воспринимают ситуацию и где нужна поддержка. Опросы дают прямое представление о конкретном изменении.

Приоритеты в работе по развитию. Сводные показатели могут подсказать, где вам стоит подробнее изучить нагрузку, умение справляться с задачами или сотрудничество. Так легче выбрать, на что потратить время. Вам не придётся подходить ко всем подразделениям так, будто у них одинаковые потребности.

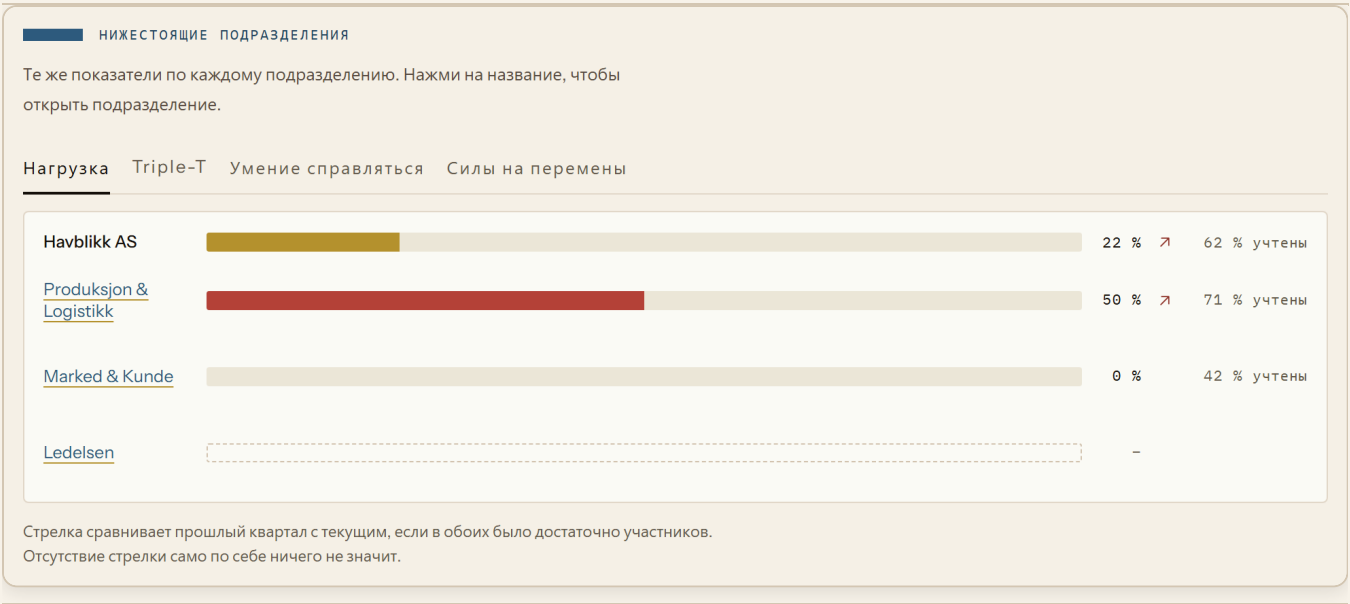
Отслеживание выполнения обязательств. Договоритесь о том, что будет делать руководитель и когда вы оцените полученный опыт. Места «Руководитель» дают руководителям поддержку коуча в этой работе. Организация может отслеживать задокументированные действия и последующую работу.

Что показывает обзор организации

Обзор опирается на результаты выявления, которыми сотрудники решили поделиться на уровне организации. Руководители и назначенные пользователи с правом просмотра видят сводные показатели подразделений, к которым у них есть доступ.

ОБЛАСТЬ	ЧТО ВЫ МОЖЕТЕ ИЗУЧИТЬ
Нагрузка	Описывают ли сотрудники давление, с которым нужно разобраться.
Безопасность, принадлежность и доверие	Какие условия для сотрудничества есть в подразделении.
Умение справляться с задачами	Насколько задачи соответствуют навыкам.
Изменения	Как те, кто делится данными, описывают свою ситуацию при изменениях.
Разнообразие в команде	Какие формы общения, стили принятия решений и роли представлены.

Показатели описывают тех, кто предоставил данные. Число участников и давность сведений влияют на интерпретацию. Малое число ответов или их отсутствие не позволяют сделать вывод, что всё работает хорошо. Сводный показатель сам по себе также не объясняет причину трудности.



нижестоящие подразделения

Одинаковые показатели для каждого подразделения. Здесь нагрузка выше всего в Produksjon & Logistikk.

Централизованное администрирование

Организация может создавать подразделения, распределять по ним команды, закреплять руководителей за нужными подразделениями и приглашать пользователей. Доступ к отчётам зависит от зоны ответственности и назначенных прав просмотра. Администратор может управлять структурой и пользователями, не получая при этом доступа к содержимому.

Развитие команд помогает достигать целей организации. Решения о её устройстве принимают люди, которые знают организацию.

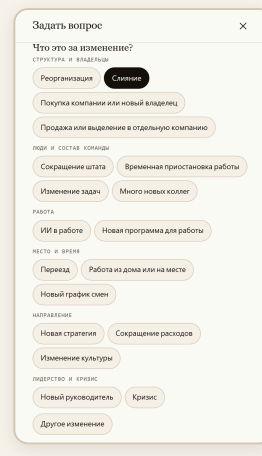
Опросы при изменениях

Опросы входят в уровень «Организация». Они позволяют вам задать вопросы о конкретном изменении и продолжить работу с тем, что рассказывают сотрудники. Поводом могут стать слияние, реорганизация, смена руководителя, внедрение ИИ в работу и другие ситуации.

Короткий опрос с вопросами по ситуации

Руководитель описывает изменение и выбирает до трёх шкал из фиксированного набора SGL. Набор охватывает тринадцать областей. В него входят понимание, реакция, нагрузка, мотивация, умение справляться с задачами, поддержка руководителя, участие, общение, безопасность, ценности и то, как группа встречает ситуацию.

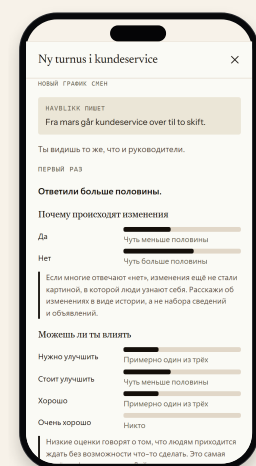
При внедрении ИИ вы можете выяснить, считают ли сотрудники, что их навыки соответствуют новым задачам. Вы также можете узнать, какая поддержка им нужна и что их беспокоит. При слиянии особенно актуальными могут быть реакции и принадлежность. Шкалы SGL позволяют отразить несколько сторон реакции.



ЗАДАЙ ВОПРОС

Руководитель выбирает, какого типа изменения касается вопрос.

Как вы продолжаете работу



РЕЗУЛЬТАТ

Участники видят то же, что и руководители. Здесь ответили больше половины.

- 1 Руководитель задаёт вопрос.** Руководитель может опрашивать свои подразделения. Администратор может запустить опрос для всей организации. У каждого человека одновременно должно быть не больше одного открытого опроса организации.
- 2 Сотрудник решает ответить.** Человек отвечает в приложении, выбирая из заданных вариантов. Свободного ввода текста нет. Ответ можно изменить до окончания срока. Приложение обращает внимание на вопрос, а JP2 может упомянуть его один раз.
- 3 Группа получает результат.** Когда опрос завершён и ответило достаточно людей, все, кого опрашивали, видят те же сводные показатели, что и руководители. Результат показывает распределение ответов. Работодатель не получает сведений о том, кто ответил, а кто нет.
- 4 Руководитель даёт обратную связь.** Руководитель пишет, что организация вынесла из результатов и что будет делать. С местом «Руководитель» JP2 может помочь руководителю понять результат, выбрать меры и подготовить обратную связь.
- 5 Вы оцениваете развитие ситуации.** По умолчанию после обратной связи руководителя проводится новый раунд, обычно через две недели. Руководитель может выбрать срок от одной до шести недель или отказаться от нового раунда. Результаты двух раундов отображаются вместе, когда это позволяют правила конфиденциальности.

Человек сам решает, начинать ли личную беседу

Сотрудник может открыть беседу с JP2 из своего ответа. Тогда человек сам добавляет ответ в беседу и может разобраться, что означает изменение. Беседа не входит в отчёт для работодателя. Организация не получает ни тем, ни кратких изложений личных бесед с коучем.

Для показа результатов нужно не меньше пяти ответов. Если организация установила более высокий порог, он действует и здесь. Приложение скрывает малые группы и сочетания данных, по которым можно определить отдельных людей. SGL Coach хранит ответ каждого человека, чтобы тот мог просматривать, изменять и удалять свои данные. Работодатель видит только сводные показатели.

Вы также можете провести отдельный раунд Triple-T для подразделения организации. Он направляет внимание на безопасность, принадлежность и доверие в группе.

«Руководитель» как дополнение к уровню «Организация»

Место «Руководитель» даёт отдельную беседу с JP2 о работе руководителя и доступ к разделу «Путь лидера». Оно подходит руководителям, которые хотят системно работать со своим подразделением: от понимания ситуации до действий и последующей работы.

Роль руководителя и место «Руководитель» служат разным целям. Роль определяет, за какие подразделения человек отвечает и к каким имеет доступ. Место «Руководитель» даёт поддержку коуча. На уровне «Организация» можно пользоваться опросом, даже если не все руководители приобрели дополнение «Руководитель». Дополнение даёт помощь JP2 в разборе результата и подготовке ответа группе.

Начни с собственного понимания

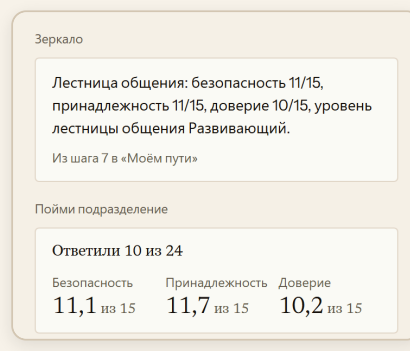
«Путь лидера» опирается на личную работу руководителя с SGL. Шаг для руководителя открывается, когда руководитель прошёл выявление на соответствующих личных шагах. Руководитель изучает, как его собственные предпочтения, реакции и опыт могут влиять на оценку подразделения.

Например, полезно понять собственный профиль принятия решений, прежде чем оценивать возможности делегирования. Руководителю, который быстро находит решение, может потребоваться выяснить, получили ли другие достаточно времени и информации, чтобы взять на себя ответственность.

Изучи подразделение

JP2 использует сводные показатели, к которым у руководителя есть доступ, вместе с тем, что рассказывает сам руководитель. JP2 разделяет эти источники. Оценка руководителя остаётся оценкой, даже когда общих ответов недостаточно.

Коуч помогает руководителю различать наблюдение, возможное объяснение и действие, которое руководитель может предпринять. Изменение показателя даёт повод для вопроса, который нужно изучить. Оно не позволяет установить, что думает конкретный сотрудник или почему ситуация изменилась.



ДВА ИСТОЧНИКА

Результаты собственного выявления руководителя и сводные показатели подразделения представлены отдельно.

Выбери одно действие и проследи за результатом

Работа руководителя приводит к конкретному действию и назначению срока последующего обсуждения. Это может быть уточнение полномочий, разговор о нагрузке или новый способ проводить совещания.

При последующем обсуждении руководитель и JP2 рассматривают, что руководитель сделал, что произошло и что стоит попробовать дальше. Вышестоящий руководитель и другие люди с соответствующим доступом могут видеть зафиксированное действие и последующее обсуждение. Обзор не показывает остальную часть беседы руководителя с JP2.

Пример из работы с ИИ

По данным опроса, несколько человек считают, что новые задачи требуют навыков, которых у них пока нет. Руководитель с помощью JP2 изучает потребность в обучении и ясных ожиданиях. Возможное действие: выделить время на практическую тренировку и уточнить, каким результатам работы отдавать приоритет, пока команда учится.

Руководитель рассказывает группе, что он предпримет. Последующий опрос и совместная беседа могут дать больше информации о том, как развивается ситуация. Это пример использования, а не подтверждение измеренного эффекта для клиента.

Место «Руководитель» также включает все материалы уровня «Личный» и командные функции. Полная стоимость места «Руководитель» составляет 34 € в месяц или 340 € в год.

Новые задания расширяют продукт

Продукт постоянно расширяется за счёт поддержки новых заданий. Первое из них называется «Создай команду с нуля с JP2». Руководитель получает отдельную страницу, где JP2 помогает создавать команду, по одному действию за раз, опираясь на четыре столпа SGL. Для задания нужно место «Руководитель». Команда видит только ту часть, которой руководитель решает поделиться.

 Отбор Кому место в команде?	 Взаимодействие Как мы работаем вместе?	 Рост группы Как нам стать командой?	 Лидерство Как мы добиваемся результатов?
 Определи, что нужно для задачи и какие роли ключевые.   Шаг 3 · 5 Скоро	 Используй язык цветов открыто и понятно.  Шаг 1 Скоро	 Уважай различия.  Шаг 6 Выполнено	 Используй совместное время, чтобы учиться на опыте.  Тема 3 Скоро
 Найди нужное сочетание качеств и способов мышления.   Шаг 5 · 6 Скоро	 Используй дерево решений, чтобы вместе принимать хорошие решения.  Шаг 3 Скоро	 Укрепляй доверие и вовлечённость в задачи друг друга.   Шаг 7 · 8 В работе. Ты вернёшься к этому 07.10.2026.	 Дай каждому наставника или коуча.  Шаг 12 Скоро
 Пусть каждый приходит в команду с чувством, что его выбрали и ему рады.  Шаг 8 Скоро	 Превращай разногласия в движение вперёд и творчество.   Шаг 6 · 8 Скоро	 Принимай различия и прикрывай слепые зоны других.  Шаг 6  Предложение JP2	 Проявляй заботу о том, что происходит в жизни других.   Шаг 4 · 12 Скоро
 Требуй общих усилий ради общих целей.  Шаг 8 Скоро	 Следуй открытым и понятным правилам игры.  Шаг 7 Скоро	 Замечай, поддерживай и отмечай успехи друг друга.  Шаг 8	 Руководи ясно и постоянно улучшай работу.    Шаг 3 · 10 · 12 Скоро

СОЗДАЙ КОМАНДУ
Четыре столпа по четыре действия в каждом. JP2 предлагает следующее действие.

Содержание «Пути лидера»

«Путь лидера» состоит из десяти шагов, которые предлагают разные отправные точки для работы подразделения. Шаги для руководителя имеют собственную нумерацию, которая не следует нумерации тем бесед. Текущая ситуация может определить, с чего руководитель начнёт после необходимого выявления своих личных особенностей.

ШАГ	ТЕМА	ЧТО ИЗУЧАЕТ РУКОВОДИТЕЛЬ
L1	Язык цветов в подразделении	Как подразделение общается и чего требуют задачи.
L2	Зона подразделения и зона лидерства руководителя	Соотношение задач и навыков, а также потребность в управлении и внимании.
L3	Пространство для принятия решений и делегирование	Какие решения могут принимать другие и где проходят границы их полномочий.
L4	Нагрузка и время на реакцию	Давление в подразделении и время, которое люди получают, чтобы отреагировать на изменения.
L5	Состав	Роли, идеальные партнёры и заместитель в соотношении с задачами.
L6	Безопасность, принадлежность и доверие	Какие потребности требуют внимания руководителя, чтобы люди могли работать вместе.
L7	Фаза группы и ответ руководителя	Как развивается группа и какая поддержка ей нужна.
L8	Зеркало качества	Качество, ценности и формы власти, а также способы предотвращать повторяющиеся ошибки.
L9	Изменения, сопротивление и кризис	Как подразделение встречает изменения и как руководитель даёт людям возможность реагировать.
L10	Клиенты и создание ценности	Для кого подразделение создаёт ценность и как улучшить взаимодействие с клиентом.

Применяй шаги к текущим ситуациям

Команда под давлением требований к результатам может работать с нагрузкой, зоной команды и делегированием. Новая группа может начать с роста группы и безопасности. Сотрудничество между подразделениями может поднимать вопросы об общении, ролях и о том, для кого подразделение создаёт ценность.

Шаги помогают в работе руководителя. Руководитель выбирает то, что актуально, пробует действие и изучает полученный опыт. Большее число пройденных шагов само по себе не служит показателем более высокого качества лидерства.

Оценочная беседа с сотрудником

JP2 также помогает руководителю готовиться к оценочным беседам с сотрудниками и регулярным беседам с каждым из них. Развитие человека связывается с задачами, ожиданиями и поддержкой. Руководитель следит за выполнением договорённостей.

«Путь лидера» поддерживает работу с SGL, размышления и практические действия. Руководитель сохраняет ответственность за решения, диалог с сотрудниками и кадровые процессы организации.

Обмен данными и конфиденциальность

SGL Coach разграничивает твою личную беседу, то, чем ты решаешь поделиться с командой, и сводные показатели, которые может использовать организация. Это разграничение позволяет сочетать личностное развитие и совместную работу.

ИНФОРМАЦИЯ	КТО МОЖЕТ ВИДЕТЬ ЕЁ В ПРОДУКТЕ
Личная беседа с JP2	Только ты. Команда и работодатель не получают доступа.
Твои полные результаты выявления	Только ты. Ты можешь делиться выбранными результатами.
Результаты, которыми ты делишься с командой	Получатели, которых ты выбираешь для каждого шага. Ты можешь делиться некоторыми результатами с указанием своего имени.
Сообщения в общем Чате	Участники команды.
Обзоры организации	Руководители и назначенные пользователи с правом просмотра, у которых есть доступ к подразделению. Только сводные показатели тех, кто делится результатами дальше.
Ответ на опрос	Ты видишь свой ответ. Работодатель видит сводные показатели. Участники получают тот же общий результат, что и руководители.
Действия руководителя и последующая работа	Люди с соответствующим доступом в организации. Остальное содержание беседы руководителя сюда не входит.

Ты решаешь, чем делиться и в чём участвовать

По умолчанию доступ к результатам выявления для других отключён. Ты выбираешь, чем и с кем делиться. Ты можешь отменить свой выбор. Каждый раз ты отдельно решаешь, отвечать ли на опрос организации. Это решение не связано с предоставлением доступа к результатам выявления.

Для сводного результата команды нужны данные как минимум трёх участников. Для подразделений организации по умолчанию нужны пять участников, а нижний предел составляет три. Для опросов всегда нужны как минимум пять ответов. Дополнительные правила могут скрыть результат, если сопоставление с другими показателями могло бы раскрыть личности отдельных людей.

Отчётность не использует содержание, темы или краткие изложения личных бесед с коучем. Результаты нужно использовать для совместного развития. Их нельзя использовать для ранжирования сотрудников или принятия индивидуальных кадровых решений.

Уточни, как использовать данные, до начала работы

Объясни, для чего организация будет использовать сведения, кто получит к ним доступ и как будет отслеживать выполнение мер. Рассмотрим соглашения и обработку данных. Привлечь сотрудников и их представителей до внедрения отчётности организации и новых опросов.

SGL Coach использует поставщиков услуг, в том числе для ИИ, работы с речью, хранения данных и платежей. SGL Coach хранит твои беседы с коучем, заметки коуча о тебе и твои ответы в упражнениях и Пособии в базе данных в зашифрованном виде. Ключ хранится отдельно. Взлом базы данных даёт доступ только к тексту, который никто не может прочитать. Однако беседы не защищены сквозным шифрованием, поскольку сервис должен иметь возможность расшифровать их, чтобы коуч мог ответить. Поэтому тот, у кого есть доступ и к базе данных, и к ключу, технически может их прочитать. В консоли, через которую мы управляем сервисом, нет функции для открытия беседы. Резервные копии, созданные до включения шифрования, не зашифрованы. Мы удаляем их по истечении срока хранения. Ты можешь экспортировать свои данные и удалить аккаунт. Действующее [уведомление о конфиденциальности](#) описывает обработку данных и поставщиков услуг.

JP2 — это ИИ, который может ошибаться. SGL Coach — инструмент для обучения и развития. Это не медицинская помощь, не терапия и не канал для сообщений о нарушениях.