

УДК 331.1

КОУЧИНГОВЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
COACHING APPROACH IN PERSONNEL MANAGEMENT

Завезиступ Т.И.

Научный руководитель – Евченко В.В., к.э.н., доцент
Харьковский торгово-экономический институт УИПА

г. Харьков, Украина

Lysenko_veronika@ukr.net

T. Zavistup

Supervisor - Evchenko V., PhD in Economics, Assistant professor
Kharkov trade and economic institute UIPA, Kharkiv, Ukraine

Аннотация. На основе анализа основных тенденций развития доказано, что применение коучингового подхода в управлении персоналом приводит к тому, что каждый сотрудник выходит на новый уровень осознания ответственности.

Abstract. Based on the analysis of the main development trends, it has been proved that the use of a coaching approach in personnel management leads to the fact that each employee reaches a new level of responsibility awareness.

Ключевые слова: коучинговый подход, система мотивации, потенциал.

Key words: coaching approach, motivation system, potential.

Введение.

В Актуальность данной темы заключается в создании совершенной организационной системы, которая не только будет соответствовать самым высоким стандартам качества менеджмента, но и непосредственно влиять на психологию каждого работника в организации, изменяя, в первую очередь, образ мышления, благодаря чему непрерывное улучшение продукции, процессов и систем. становится добровольной целью каждого человека в компании.

Основная часть.

Коучинговый подход в управлении – это отказ от директивного руководства. Это изменение культуры компании и пробуждение внутренней мотивации ее сотрудников.

Применение коучинга позволяет максимально раскрыть индивидуальный потенциал, что в результате помогает личности добиваться максимальной эффективности, повысить ключевой показатель эффективности процессов работы и управления, устранить излишней затраты времени и энергии, направление на достижение конкретных бизнес-результатов.

Если рассматривать коучинговый подход как стиль управления, то следует учесть, что его основными аспектами являются:

- определение целей;
- поиск ресурсов, необходимых для реализации целей;
- построение внутрикомандных отношений, способствующих достижению поставленных целей;
- проведение анализа полученных результатов.

1. Можно выделить три основных составляющих коучинга в современном управлении:

2. совместное осознание будущего и его видение;
3. поддержка и обратная связь;
4. воплощение выбора и ответственность.

Внедрение коучинга как основного стиля управления в организации более логично проводить по схеме «сверху-вниз», то есть роль главного коуча должен взять на себя руководитель организации.

Важной задачей коучингового подхода при формировании системы мотивации персонала является умение выявить личные цели, которые хочет достичь сотрудник, работая в компании.

Чтобы повысить заинтересованность работников и поднять уровень их мотивации, необходимо предоставить им четкое и осмысленное видение, каким образом выполнение целей компании будет отражаться на выполнении его личных целей, его развитии и признании его заслуг.

Одна из самых известных коучинговых методик – GROW. С ее помощью можно составить план по решению любых вопросов и, что очень важно, во время такой работы возникает мотивация действовать:

1-й этап. Goal. Постановка целей. Что вы хотите? Какой результат для вас самый лучший?

2-й этап. Reality. Обзор действительности. Как сейчас обстоят дела? Какие ресурсы есть?

3-й этап. Options. Возможны варианты. Какие варианты решения? Что можно сделать по-другому?

4-й этап. Will. Умысел. Что вы сделаете в первую очередь? Когда начнете?

Основным и важным отличием методики от других видов профессионального консультирования является работа по реализации потенциала каждой личности.

Для того чтобы руководитель мог оставаться в так называемой коуч-позиции, важно ознакомиться с принципами коучинга, которые также называют принципами Милтона Эриксона:

1. не существует неправильных людей;
2. у человека уже есть все ресурсы, которые ему необходимы для того, чтобы добиться желаемого;
3. за каждым поведением лежит положительное намерение;
4. люди постоянно меняются;
5. люди делают лучший выбор из доступных им возможностей.

Открытие возможностей каждого сотрудника и его внутренняя мотивация позволят создать единую команду с полным взаимопониманием и взятием ответственности на всех уровнях, что в итоге положительно отразится на результативности всего бизнеса.

Заключение.

Применение коучингового подхода в управлении персоналом приводит к тому, что каждый сотрудник выходит на новый уровень осознания ответственности. При этом используются определенные методы и техники постановки вопросов и совместного обсуждения. Это помогает команде произвести оценку своей деятельности, повысить производительность, улучшить коммуникацию и повысить мотивацию.

Литература

1. Головнюова, І. Актуальні напрями застосування нового підходу в менеджменті в освітній сфері / І. Головнюова // Педагогіка і психологія. – 2002. – № 3. – С. 53-59.
2. Хамаганова С.А. Коучинг как стиль управления / С.А. Хамаганова // Управление персоналом. – 2003. – №1. – С.33-34..
3. Шматко Д. Постановка коучинга в организации / Д. Шматко // Управление персоналом. – 2003. – №2.с. – 19-21.

4. Лисенко В.В., Приходько І.А. Вплив функцій та технологій самоменеджменту на розвиток персоналу підприємства. Інфраструктура ринку [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/19_2018_ukr/43.pdf.

5. Лисенко В.В., Сироватко О.І. Мотиваційний моніторинг як метод ефективного розвитку персоналу підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство», 2018. – №20. – Ч.2. – С. 88-91.

Представлено 02.11.2021