

СЕКЦИЯ 3. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

УДК 331.101

КОУЧИНГ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

¹Аснович Н. Г., ²Семашко Ю. В.

¹Белорусский национальный технический университет Минск, Беларусь,
Nicka6@yandex.ru

²Белорусский национальный технический университет Минск, Беларусь,
nirs_2010@mail.ru

В условиях рыночной экономики необходимым условием выживания организации является поддержание ее конкурентоспособности, которая обеспечивается наличием различных ресурсов, одним из которых являются трудовые ресурсы. Конкурентная борьба перешла на новый уровень, не связанный с привычным качеством товара, а дизайн, гарантия и имидж, соединенные с интеллектом человека и его личностью. Сегодня в повседневной практике используются новейшие технологии, которые появляются и активно развиваются. Они предъявляют совершенно новые требования к навыкам людей и их компетенциям, которые влияют на эффективность работы. В деятельности любой организации персонал играет главную роль, делая продукты и услуги уникальными. А это является одним из важнейших факторов достижения успеха организации. Поэтому профессиональному развитию персонала и поиску новых методик и подходов к его обучению сегодня уделяется особое внимание.

Коучинг рассматривается как разновидность индивидуальной поддержки людей, которые стремятся к профессиональному и личностному росту.

Коучинг – это деятельность которая ставит своей целью помочь в развитии потенциала человека или группы, и применяющая для этого специальные методы.

В работе организации коучинг является непрерывным процессом общения менеджера и служащего. Он способствует успешной деятельности компании и, профессиональному становлению сотрудника.

Слово «коуч» не является новым. Оно закрепилось в Англии в XVI веке и имеет венгерское происхождение. В 80-х годах XX века коучинг официально был признан в бизнесе. Сегодня существует около 500 видов коучинга. Благодаря Международной Федерации коучей в Америке профессия коуча официально признана в 2001 году.

Сегодня этот термин широко применим во многих экономически развитых странах, а технология коучинга помогает развить новые навыки и достичь больших успехов.

Процесс, в котором коуч не выступает в роли консультанта, дающего советы или рекомендаций, а происходит взаимодействие равных партнеров и есть коучинг.

Коучинг предназначен для всех, кто хочет сделать свою жизнь успешной и, если клиент не определился чего же он хочет, коуч поможет выяснить его истинные желания.

В корпоративном коучинге первостепенной задачей коуча является определение индивидуальных целей сотрудника и возможности их интегрирования в цели организации, а также возможности достижения собственных целей.

Основными принципами коучинга являются осознанность и ответственность.

Сегодня коучинг является один из самых перспективных и активно применяемых методов развития персонала организации. В последнее время он существенно расширил количество методов и моделей работы с персоналом [1].

Коучинг является самым современным, разноплановым и эффективным способом развития и обучения персонала. Коучинг можно рассматривать как процесс партнерства, который повышает и стимулирует креативность, раскрывает личный и профессиональный потенциал.

В работе с персоналом самым важным является раскрытие потенциала каждого сотрудника за счет стимулирования его личностного и карьерного роста, что делает его работу максимально эффективной.

Коучинг позволяет расширить мышление и найти новые неординарные пути принятия решений.

Сегодня коучинг рассматривают как особый стиль менеджмента, в котором взаимодействие руководителя и сотрудников приводит к повышению эффективности выполнения работ, мотивации и формированию личной ответственности.

В последнее время появилось новое направление – управление персоналом в стиле коучинг, которое рассматривают как современную технологию XXI века.

Сегодня для управления человеческими ресурсами можно применять самые различные способы и подходы. Коучинг выступает как инструмент влияния на результаты деятельности людей и всей организации. Он помогает в поиске творческого потенциала сотрудников, самостоятельно принимать решения, проявлять инициативу и брать на себя ответственность.

Главная задача коучинга заключается в стимулировании саморазвития и самообучении для приобретения навыков в получении необходимых знаний в процессе своей деятельности. Основные задачи коучинга в управлении персоналом:

- решение межличностных проблем;
- развитие уверенности в собственных силах;
- укрепление самосознание;
- приобретение новых навыков;
- снижение уровня стресса;
- оценка уровня мотивации;
- профессиональный рост и продвижение по карьерной лестнице;
- делегирование полномочий;
- успешное ведение переговоров;
- формирование команды единомышленников [2].

Коучинг помогает повысить уровень межличностных отношений и более эффективно разрешать конфликтные ситуации в коллективе, а также улучшить взаимодействие руководителями с подчиненными.

По данным консалтинговой компании сегодня около 50 % компаний используют коучинг в управлении организацией. Согласно исследований Metrix Global, рентабельность инвестиций в коучинг для руководителей составила 788 % за счет увеличения производительности и удовлетворенности сотрудников. 77 % респондентов утверждают, что коучинг оказал значительное влияние на один из девяти бизнес-показателей, что эффективность его применения [3].

Инновационность и преимущества использования коучинга в управлении заключается в том, что эта методика дает человеку возможность открыть и в дальнейшем развивать такие навыки и способности, которые окажутся полезными ему в будущем.

Коучинг направляет все силы сотрудника на повышение эффективности и воспитание лидерских качеств, работая с не раскрытым потенциалом и его внутренними резервами. По данным опроса международной федерации коучинга (ICF) о ценности и использовании коучинга в работе с персоналом получили следующие результаты:

- улучшение отношений – 73 %;
- улучшение коммуникативных навыков – 72 %;
- улучшение уверенности в себе – 80 %;
- улучшение качества жизни – 43,3 %;
- повышение осознанности – 69 %;
- постановка более масштабных целей – 63 %;
- снижение уровня стресса – 57.1 %;
- улучшение управления бизнесом – 61 %;
- улучшение эффективности команды – 51 % [3].

Основные принципы коучинга:

- решение проблем на более глубоких уровнях, так как обычно проблемы рассматриваются поверхностно, без выяснения первопричины;
- не дает готовых решений, а помогает в обучении;
- при помощи небольших задач достигаются поставленные цели;
- для решения задачи ответ можно поискать в самой задаче;
- людей рассматривают с учетом их будущих достижений;
- концентрация внимания на задачах без учета их сложности.

Сегодня директивный стиль управления можно заменить более современной технологий – коучинг.

Так директивный стиль, характеризующийся строгим подчинением и выполнением чётких указаний и инструкции, сменяется более эффективным взаимодействием по различным вопросам и дает сотруднику возможность раскрыть свой внутренний потенциал в интересах организации. Основные достоинства применения коучинга в организации:

1. При управлении персоналом организации необходимо помнить об эмоциональной удовлетворённости людей. Коучинг не только помогает улучшить взаимоотношения, но и дает возможность сотрудникам получать эмоциональную удовлетворённость от работы, что мотивирует его на качественное труд.

2. В развитии персонала организации важным является не только обучение на курсах, семинарах и тренингах. Сегодня особое внимание уделяется раскрытию внутреннего потенциала каждого сотрудника. Применяя коучинг человек, обладающий потенциалом, может его раскрыть, что существенно поможет ему в дальнейшем развитии и повышении эффективности его работы.

3. Коучинг является инструментом, способствующим повышению продуктивности сотрудников за счет развития их лучших качеств в работе на благо организации.

4. Коучинг помогает учиться при использовании в обучающем процессе. Применение коучинга в управлении позволяет сотрудникам, прошедшим обучение, адаптировать полученные знания к специфике своей работы и эффективно их применять на практике.

5. Мотивация персонала на основе поощрения и наказания становится не актуальной. Коучинг помогает раскрыть и реализовать потенциал сотрудника, а также получить удовлетворение от самой работы. Повышенная самооценка мотивирует сотрудников на эффективную и качественную работу.

6. Чтобы организация могла эффективно работать руководитель нуждается в информации о наличии и возможностях скрытых ресурсов, имеющихся в его распоряжении. Только при использовании коучинга открываются скрытые таланты сотрудников, и появляется возможность решения практических проблем за счет тех, кто регулярно с ними сталкивается.

Коучинг на 100 % использует рабочий потенциал организации.

7. Коучинг улучшает взаимоотношения и климат в коллективе. Возможность открыто общаться, получать ответы на возникающие вопросы, поддерживая атмосферу взаимного доверия и уважения, что в будущем положительно скажется на производительности сотрудников.

8. Коучинг позволяет руководителю сэкономить время и не требует дополнительных временных затрат. Они появляются при обучении и на этапе внедрения коучинга. Сотрудники, прошедшие коучинг, позволяют менеджерам высвободить время для выполнения других более важных функций [4].

Главным преимуществом коучинга является экономия такого важного стратегического ресурса как времени.

9. Коучинг является инструментом поощрения для сотрудников, вносящих креативные предложения. Они мотивированы вносить предложения по улучшению бизнес-процессов организации, так как знают, что их идеи будут приняты и одобрены.

10. В атмосфере уважения и признания, когда возникают критические ситуации, люди готовы защищать и отстаивать интересы своей организации. Временное ухудшение условий труда и дополнительная работа воспринимаются с пониманием.

11. Гибкости и приспособляемость современных компаний на прямую связана с усилением конкуренции, появлением новых инновационных технологий, экономической и социальной нестабильностью в мире. Коучинг помогает очень быстро и легко приспособиться к любым изменениям [5].

Сегодня коучинг это наиболее эффективный стиль управления персоналом и мощный инструмент, при помощи которого можно добиться существенных результатов в управлении организации.

В последнее время коучинг показал себя как один из инновационных инструментов управления персоналом и организацией в целом, а также как наиболее востребованных метод обучения и развития персонала организации.

Литература

1. Коучинг как новая модель развития персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studbooks.net/1505805/menedzhment/>. – Дата доступа: 10.04.2022.

2. Коучинг как метод развития персонала организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ekonomika.snauka.ru/2017/04/14476>. – Дата доступа: 10.04.2022.

3. Статистика коучинга: рентабельность коучинга в 2021 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://coachuniver.ru/>. – Дата доступа: 10.04.2022.

4. Коучинг в управлении персоналом. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.education.ua/blog/31306/>. – Дата доступа: 12.04.2022.

5. Эффективность применения «коучинга» предприятиями в области карьерного роста и личностного развития персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bstudy.net/921014/ekonomika/>. – Дата доступа: 12.04.2022.