

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ВЛИЯНИЯ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Студентка гр. 113621 Тюшкевич Ю.И.

Ст. преп. Третьякова Е.С.

Белорусский национальный технический университет

В настоящее время в сфере управления используются различные способы и подходы. И одним из самых новых, объединяющих в себе различные методики и техники, дающим новые возможности, признан коучинг как важный инструмент влияния на результаты деятельности отдельных людей и организации в целом.

Коучинг подразумевает мотивацию и тренировку личности для приобретения новых навыков и качеств. На практике представляет собой синтез методик индивидуального психологического консультирования, социально-психологического тренинга и традиционного наставничества опытных специалистов над молодыми. Задача коучера - подтолкнуть человека к самостоятельным действиям, помочь своему клиенту самостоятельно добиться определенных результатов.

Существуют следующие виды коучинга: 1) внешний коучинг персонала - организации приглашают коуч-тренера «со стороны» для работы со своим персоналом. 2) внутренний коучинг персонала - специфический стиль менеджмента — особым образом организованный процесс общения руководителя со своими подчиненными. Управление сотрудниками строится таким образом, что они действуют фактически самостоятельно, оставаясь при этом под наблюдением коуч-менеджера.

Стоит отметить, что коучинг используется не только в бизнес-консультировании. Активно развивается такое направление как личностный коучинг, ставящий своей целью совершенствование человека как личности, а не просто как специалиста-менеджера.

Современное управление в стиле коучинга – это взгляд на сотрудников как на огромный дополнительный ресурс предприятия. Где каждый сотрудник является уникальной творческой личностью, способной самостоятельно решать многие задачи, проявлять инициативу, делать выбор, брать на себя ответственность и принимать решения.