

Старцева Татьяна Александровна,
Студент 2 курса направление «Управление персоналом»,
Институт сферы обслуживания и Предпринимательства
(филиал) ДГТУ, Шахты

Научный руководитель:
Горностаева Жанна Викторовна
Профессор, кандидат экономических наук, доцент
кафедры «Управление и предпринимательство»,
Институт сферы обслуживания и Предпринимательства
(филиал) ДГТУ, Шахты

КОУЧИНГ КАК НОВАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье исследованы аспекты применения коучинга на предприятиях. Определена важность применения коучинга развития персоналом. Указана важность эффективности деятельности сотрудников, мотивации и раскрытия их внутреннего потенциала.

Ключевые слова: коучинг, развитие персонала, коуч, человеческие ресурсы, мотивация.

В условиях глобальной конкуренции и относительно равном доступе к быстрорастущим технологиям человеческий ресурс является самым главным ресурсом развития, который позволяет организациям становиться более конкурентоспособными на рынке. На данный момент для развития персонала появляется всё больше и больше подходов и методов. К ним относится коучинг.

Коучинг – это метод раскрытия потенциала и интеллектуальных ресурсов человека. В процессе коуч помогает раскрыть возможности, сформировать цели проекта, повысить самооценку, делая человека более уверенным и грамотным на рабочем месте.

Данный метод даёт уникальные возможности для усовершенствования управленческой компетенции, способствует открытию доступа к неисчерпаемым ресурсам руководства и персонала и устранению внутренних препятствий в коллективе. Стоит уделить внимание тому, что коучинг не просто метод, который нужно постоянно принимать во внимание в определенных условиях, это стиль управления, позволяющий менеджерам работать продуктивнее, достичь все больших успехов. Исполнительный потенциал человека будет раскрываться и выходить на новую высоту, когда руководители начнут следовать принципам коучинга в своей работе во всем его разнообразии.

Ряд задач коучинга в развитии персонала:

1. Акцент на развитии персонала;
2. Помощь к подходу к данному решению.
3. Создание «результата в процессе».
4. Формирование индивидуального стиля управления.

Основной функцией коучинга является изменение мышления человека, так как чтобы достигать задачи необходимо правильно мыслить, не отвлекаясь на внешнюю среду. Использование метода коучинга помогает руководителям компаний акцентировать внимание сотрудников на поставленных целях компании. Коучинг является видом консультирования и видом индивидуального тренинга. В данном методе смешалось два похожих между собой элемента развития персонала, но здесь есть свои нюансы, ведь понятие «коуч» не равно понятию «консультант».



Консультант – это тот, кто дает рекомендации, исходя из позиции «сверху». Зачем руководителю получать на свою голову еще одного человека «сверху»? Если руководитель скажет: «У меня есть консультант», – это будет означать, что он нуждается в консультациях, в чужих советах. Если же он говорит: «У меня есть коуч», – то это означает, что у него есть тренер. У большинства руководителей есть тренер по какому-нибудь виду спорта, почему бы не быть тренеру по лидерству? Буквальный перевод термина «coach» – спортивный тренер. Из этого, следует вывод о том, что коуч – помощник в достижении поставленных целей. Люди обращаются к коучам, для того чтобы продвинуться по карьерной лестнице и начать больше зарабатывать. Он, своего рода – бизнес-тренер, который даёт рекомендации

Факторы, от которых зависит эффективный коучинг в компаниях:

1. Позиция первого лица компании;
2. Открытость отношений;
3. Наличие особых технологий управления персоналом;
4. Четкость в определении целей компании и ожидаемого результата;
5. Подготовка сотрудников к коуч-сессиям;

Эти и другие факторы оказывают огромное влияние на сам факт появления коучинга и коуча как признанного организацией актора. Коучинг помогает руководителю понять важность потребности в управленческой индустрии и обнаружить способы самореализации в конкретной ситуации. Важно знать, что каждый человек обладает всеми способностями, необходимыми ему для достижения целей. Главная задача коуча – разрешить ситуацию, которая тревожит клиента, с помощью вопросов и диалога.

Использование метода коучинга позволяет руководителям фирм оценить поставленные задачи используя своего персонала, акцентировать внимание сотрудников на актуальные вопросы. Не рекомендуется торопиться в рутине мелких деталей. Следовательно, наша внутренняя ситуация всегда подстраивается под наши внутренние результаты. Компании могут достигать результатов стабильно, если найти доступ к скрытому ресурсу и таланту своего персонала.

Чтобы механизм работал как часы в процессе требуются этапы. Общая технология коучинга имеет свои следующие этапы:

1. Постановка цели, прогнозируемого результата;
2. Анализ реальности: существующие ресурсы, ограничения, возможности;
3. Поиск решения: рассмотрение вариантов, выбор алгоритма достижения цели;
4. Составление пошагового плана достижения искомой цели;

Каждая сфера нашей жизни подразумевает необходимость определенных навыков, знаний, опыта. Данные параметры и являются основными в классификации личного коучинга. Клуучинг делится на несколько направлений:

Направления коучинга:

Лайф-коучинг. Одно из самых популярных направлений коучинга. Работает над личной эффективностью клиента. Он помогает найти своё предназначение, раскрыть потенциал и обрести баланс в жизни. В процессе лайф-коучинга формируются ситуации, разрабатываются необходимые качества, такие как уверенность в себе, позитивный взгляд на вещи и целеустремленность. Для достижения успеха необходимо изменить поведенческую стратегию, внедрить полезные привычки и последовательно двигаться к поставленным целям.

Карьерный коучинг. Он помогает подняться вверх по карьерной лестнице, «нащупать» точки роста, выявить сильные стороны, выбрать направление и получить работу, которая по нраву человеку. Этот вид необходим для тех, кто рассматривает возможность



изменения сферы деятельности, места работы или должности. Это позволяет удержать старые кадры и привлечь новые. Внутри компании образуется экологичная среда. Она привлекает ценные кадры. При прочих равных соискатели выберут такого работодателя.

Финансовый коучинг. Он занимается денежными вопросами. Финансовый коуч поможет закрыть пробелы в знаниях по финансовой грамотности, решить проблемы с деньгами и вырасти в доход. Финансовый коучинг пользуется хорошим рыночным спросом в целом.

Если мы посмотрим на конкретные данные по ключевым словам, то в среднем ежемесячные запросы на финансовый коучинг составляют от 1 до 10 тысяч.

Если вы хорошо знаете свою целевую аудиторию и средства, с помощью которых вы можете связаться с ней, вы определенно сможете ранжировать свой сайт и предлагаемую программу финансового коучинга и обеспечить продажи. Поэтому обязательно уделите должное время и ресурсы исследованию рынка и созданию персон покупателей.

Семейный коучинг. Коуч взаимодействует со всей семьей в целом и ее отдельными членами, чтобы создать гармоничные и теплые отношения. Групповой коучинг помогает преодолеть кризис, разрешать вопросы без скандалов, достигать поставленных целей и обеспечивать семейное счастье.

Подводя итоги, можно сказать, что коучинг также необходим в управленческой сфере, как и сам персонал. Он помогает руководителю лучше управлять ресурсами, временем, ставить цели и достигать их, завершать начатые дела и не бросать их на пол пути. Исследователями доказано, что коуч может помочь людям с СДВГ, концентрируя внимание на поставленных задачах.

Список литературы:

1. Лазаренко Л.А. Управление человеческими ресурсами в современных экономических условиях: психологический аспект // Л.А. Лазаренко, Т.Е. Хорольская // Вестник Академии знаний. – 2019. – № 6 (35). – С. 164-170.
2. Стейнер М. Б. Коучинг-лидерство. Говори меньше, спрашивай больше и навсегда измени свой стиль управления / М. Б. Стейнер -"Эксмо", 2016.
3. Рогачев С.А. Коучинг: возможности применения в бизнесе / С.А. Рогачев. – Ростов н/Д.: Фитнес, 2003
4. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации: учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 278 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14305-8.

