

# **ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРИМЕНЕНИЯ КОУЧИНГА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

**Семелюк И. Е.**

**студентка 3 курса направления подготовки «Управление персоналом»**

**Бажин А.С.**

**доцент кафедры управления персоналом и экономики труда**

**Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток**

**Аннотация.** В работе представлен обзор возможностей коучинга как стиля обучения и развития персонала. Рассматриваются основные понятия коучинга и представления как новой технологии развития. Указаны основные достоинства и недостатки коучинга как метода управления организацией и персоналом. Особое внимание уделено анализу коучинга как консультационной формы, ориентированной на процесс и результат.

**Ключевые слова:** развитие компетенций, коучинг, повышение квалификации, управление изменениями, методы воздействия.

Коучинг- это обучение эффективно мыслить и действовать. Исходя из научных статей, книг, термин коучинг, как таковой появился в начале 1980-х годов. Вначале под этим термином понималась специальная форма тренировки для спортсменов, которые хотят добиться высоких результатов. Потом коучинг стали использовать начинающие и целеустремлённые бизнесмены, общественные деятели и звезды шоу-бизнеса для достижения высоких результатов и удовлетворения своих потребностей. Позже об эффективности коучинга стало известно всему миру. Но более серьезно к коучингу отнеслись в области организационного момента, там коучинг рассматривался как способ и стиль

руководства, способствующий развитию и возникновению у работников стремления к самостоятельности.

Более подробно о системе, целях коучинга можно посмотреть в следующем рисунке, в нем указано, что из себя представляет эта система, что она позволяет как личности, так и организации в целом, и что в конце вы можете из этого получить:

Если кратко охарактеризовать сферы применения коучинга, то можно сказать, что личностный коучинг помогает:

- ставить перед собой цели и предпринимать действия для их достижения
- развивать трудовые способности практиканта, давать возможность принимать самостоятельные решения
- с большим удовольствием заниматься своей работой
- искать дополнительные, новые варианты полезного сотрудничества
- не замедленно реагировать на возникшие проблемы и решать их
- находить общие цели с организацией
- благодаря успехам в работе, зарабатывать больше денег
- расширять свои возможности
- заводить больше полезных и интересных знакомств

Преимуществами коучинга можно отметить то, что никакой другой метод обучения не обращает внимания личность человека, позволяющую опереться на его лучшие качества.

Несмотря на сказанные преимущества коучинга он имеет так же и недостатки в например, представлю некоторые из них на рисунке:

## Типичные трудности коучинга



Коучинг отнимает больше времени и требует от менеджера больше терпения, сосредоточенности; менеджеры могут оказаться просто неготовыми передавать свои полномочия; Помогая своим подчинённым, менеджер опасается того, что передавая свои полномочия и знания, вскоре он не будет уже так полезен своей компании как прежде.

Существует так же несколько видов коучинга:

1) Индивидуальный - направлен на личность работника, развития его потенциала, возможностей, стиля поведения в различных ситуациях.

2) Коучинг команд – направлен на развитие гибкости, креативности у специально организованной группы, для решения значимых мероприятий компании.

3) Сессия организационного развития – по-другому мозговой штурм, это сессия которая помогает найти такие способы ведения дел, которые невозможно разработать в одиночку.

4) Интегральный коучинг организаций – направлен на минимизировать

сложности перехода организации на более высокий уровень.

По результатам исследований в российских компаниях было выяснено, что больше всего к методу коучинга прибегает только высший и средний менеджмент. Это определяется тем, что именно на этом уровне формируется коллектив и слаженность работы.

Основной отличительной особенностью коучинга (как в спорте, так и в бизнесе) является то, что коучинг помогает человеку найти собственное решение, а не решает проблему за него.

”Сутью коучинга является раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности. Он больше помогает личности обучаться, нежели учит».[1, с.26]

Коучинг фокусируется на будущих возможностях, а не прошлых ошибках. Клиенты не столько получают решения от коуча, сколько принимают их сами, направляемые коучем.[2, с.144]

"Коучинг высвобождает людей на то, чтобы они принимали более смелые, более рискованные и значительные решения, более выгодные проекты и действия. Коучинг поощряет людей взять на себя более смелые, более рискованные проекты, которые в итоге могут оказаться значительно более доходными, чем можно было вообразить вначале".[3, с.216]

### **Литература.**

1. Д.Клаттербака, "Командный коучинг на рабочем месте. Технология создания самообучающейся организации", 2008.

2. Майлз Дауни, Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей, Издательство: Добрая книга. 2004.

3.Максимов В.Е. "Коучинг от А до Я. Возможно всё", / С-Пб.: Речь, 2004. - 123 с.

4.Габитов И.С. Кадровая политика. / Уфа, РИО БАГСУ, 2007. - 276 с.

Электронные ресурсы:

1. Достоинства и недостатки коучинга:

[http://kouching.ucoz.ru/publ/dostoinstva\\_i\\_nedostatki\\_kouchinga/1-1-0-9](http://kouching.ucoz.ru/publ/dostoinstva_i_nedostatki_kouchinga/1-1-0-9)

2. Коучинг как новая технология развития и обучения персонала:

<http://www.referatik.com.ua/subject/54/24132/?page=2>

3. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала:

[http://otherreferats.allbest.ru/management/00153702\\_0.html](http://otherreferats.allbest.ru/management/00153702_0.html)

**17.12.2014 г.**