

КОУЧИНГ У МЕНЕДЖМЕНТІ

У менеджера дуже просте завдання – забезпечити гарну роботу та продуктивність та навчання персоналу. Останнє дуже обмежує час та вартість (навчання ніколи не є безкоштовне). Коучинг – це процес котрий виконує дві функції одночасно.

Коучинг підходить виключно для тих співробітників хто хоче розвиватись, та націлений лише на цілеспрямованих людей.

Найголовніше, що робить коуч, це пропонує, «правильні» питання та надає конструктивний зворотній зв'язок. Це робить можливим:

Побачити вигоди, розставити пріоритети та зробити вибір.

Навчитись бачити та сприймати необхідні та наявні ресурси та шлях (або шляхи) їх одержання.

Навчитись досягати результату через прийняття найбільш зваженого і конструктивного рішення.

Коуч – нейтральна особа яка не виражає особистої думки, та не виступає експертом у даній ситуації. Він лише створює умови завдяки яким співробітник вирішує сам поставлені задачі. Головна задача та робота коуча підштовхнути до вирішення проблеми «правильними» питаннями. Створити такі умови при котрих бачення проблеми буде саме під тим кутом зору, щоб її вирішити. Основна мета коучингу, це навчити самостійно приймати та вирішувати непередбачувані задачі які перед ним можуть з'явитися. Коучинг пішов не з психології чи методики, навіть не з науки керування, він пішов зі спорту.

Чемпіони майже завжди мають свою, ні на кого не схожу техніку, однак майже завжди вона є ключем до перемоги. Саме тому якщо тренер має на меті виховати чемпіона – його головне завдання допомогти спортсмену знайти свій власний стиль, власну техніку яка приведе його до перемоги.

Коучинг – це не про те як навчити вирішувати проблему прикладі когось іншого. Коучинг – це допомогти знайти власний ключ до вирішення проблеми, коуч не повинен бути експертом в галузі котру зачіпає проблема, він повинен бути експертом в розкритті потенціалу людини та як знайти шлях до вирішення проблеми власними силами.

Дуже часто коуч навіть не дає нових знань, у більшості випадків вони не потрібні, він просто дає повірити в себе і подивитися на ситуацію «іншими очима», що і є рушійною силою котра допомагає вирішити задачу по новому. Із цього і виходить девіз коучингу; «Якщо ви думаете, що проблема зовні, а не всередині вас – це і є ваша головна проблема». Коучинг в основі своїй має інший підхід ніж психотерапія, вона має кардинальні відмінності у критеріях етики та естетики.

Якщо існує формула коучингу, то вона виглядає так: «Потенціал» мінус «втручання» – дорівнює «результат».

Таким чином ми маємо такий парадокс як: для того, щоб покращити результат нам необхідно прибрати, або максимально зменшити втручання в роботу. Чим менше втручання тим більше робітник може проявити свій потенціал. Втручання може проявлятися в таких формах як: страх, недостатня впевненість в своїх силах, надмірна працьовитість, бажання досягти досконалості, бажання зробити гарне враження, гнів чи злість, нудьга, завантаженість розуму.

Можна впевнено сказати, що коучинг, навіть зважаючи на деякі недоліки, зараз є найефективнішим інструментом для бізнесу, а саме для розвитку невеликого колективу 5...7 чоловік чи особистого розвитку співробітника.

Давати прогнози, щодо розвитку цього методу дуже важко, однак можна з впевненістю сказати що впровадження методики коучингу та його принципів на вітчизняних компаніях стане рушійною силою для розвитку та досягнення вищих результатів та підвищення мотивації співробітників.

Принципи коучингу закладуть нові основи та рушійні сили для розвитку підприємств та задаватимуть нові тенденції розвитку та орієнтири.