

*Мулянова К. Ю., студентка экономического факультета*

*ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет им Н. П. Огарёва»*

[christi\\_18@mail.ru](mailto:christi_18@mail.ru)

## **РАЗВИТИЕ КОУЧИНГА КАК ИНСТРУМЕНТА КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ**

В статье рассматриваются актуальность коучинга и его понятие, задачи, представлены его основные преимущества, проводится анализ коучинговых услуг в России, выявляются проблемы российского коучинга и предлагаются пути их решения.

The article discusses the relevance of coaching and his concept of the problem, presented its main advantages, analyzes coaching services in Russia, identified problems of the Russian coaching and offered solutions.

**Ключевые слова:** коучинг, коуч, персонал, профессиональное развитие, обучение, консалдинг.

**Key-words:** coaching, coach, staff, professional development, training, konsal ding.

Анализ различных научных подходов к управлению конкурентоспособностью организаций и предприятий в текущих условиях (снижение экономического роста, кризиса ликвидности и роста неплатежей), показывает, что в настоящее время наиболее востребованными являются те, которые не требуют больших капиталовложений [5]. Одним из таких инструментов является коучинг. В первую очередь, коучинг необходим тем, кто устремлен в будущее, к своему развитию, кто стремится наиболее полно раскрыть свой потенциал и достичь максимальной эффективности своего бизнеса и своей жизни.

В условиях глобальной конкуренции и практически равном доступе к современным технологиям человеческие ресурсы являются важнейшим ресурсом развития, позволяющим стать организации более конкурентоспособной. В нынешних современных условиях, когда внешняя организационная среда динамично меняется, жизнеспособными оказываются такие организации, которые акцентируют свое внимание на постоянном развитии системы, обучении персонала, введении и освоении новых подходов, методов и технологий раскрытия и развития потенциала сотрудников организации. Будущее любой компании во многом зависит от производительности труда ее персонала, его возможностей и роста. Но, в свою очередь, будущее любого сотрудника зависит от его значимости для организации, ценности его знаний и способностей. То есть процесс получения знаний и навыков, как на данном этапе, так и в будущем. Постоянное развитие персонала – важнейший процесс как для организации в целом, так и для ее сотрудников.

Международная Академия Коучинга дает следующее определение коучинга: «Коучинг – это непрерывное сотрудничество, которое помогает клиентам достигать реальных результатов в своей личной и профессиональной жизни» [3].

Сегодня коучинг признается самым разносторонним и эффективным способом управления персоналом. В мире более 50 школ и приблизительно 500 видов коучинга. В 2001 году в Америке была официально признана профессия коуча при помощи Международной федерации коучей, а в России в 2002 году в рамках I Международной конференции коучинга.

На Западе в практике бизнес-консультирования в настоящее время занято более 100 тыс. специалистов. Этот метод повсеместно используется в таких крупных компаниях как American Express, AT&T, Citibank, Colgate, Levi Strauss, Northern Telecom, Procter & Gamble и других [2].

Сегодня коучинг все активнее используется в организациях в роли своего рода системного подхода к формированию корпоративной культуры, методов

развития персонала, построение и реализации стратегии организации. Также те компании, которые используют коучинг в качестве технологии управления персоналом, могут гораздо проще удержать своих сотрудников от увольнения.

Коучинг тесно взаимосвязан с такими направлениями как психология, менеджмент, наставничество, консалдинг, психотерапия, логика, жизненный опыт и спорт. В отличие от других систем он занимается решением задач, а не проблем, устанавливает равные взаимоотношения между сотрудником и управляющим, коуч никогда не дает готовых решений, он вдохновляет сотрудника по поиск этого решения. От психологического консультирования коучинг отличается направленностью мотивации. Коучинг отличается от всех видов консультирования ставкой на реализацию потенциала персонала. Он нацелен на будущее, в отличие от психотерапии. От спорта коучинг перенял принцип тренировки, продвижения к цели, повышение результатов. Работая над своим будущим, коучинг заставляет человека по-новому осмыслить события, взглянуть на жизнь, осознать свои настоящие желания и ценности, что действительно важно для него, ставить конкретные цели и направлять все усилия на их достижение. Также коучинг помогает устранить внутренние страхи и барьеры, неуверенность, стать самостоятельнее и увидеть свои сильные стороны. В этом и состоит эффективность коучинга через коучинг вопросы.

Главная задача коучинга - не научить чему-то, а стимулировать самообучение и саморазвитие, чтобы человек в процессе деятельности смог сам искать и приобретать необходимые знания. Суть такого метода заключается в том, что раскрывается внутренний потенциал и приводится в действие система мотивации каждого отдельного сотрудника:

- создание мотивирующего и объединяющего стиля поведения, который стимулирует инициативность персонала;
- эффективное использование потенциала сотрудников;
- увеличение производительности труда и возрастание конкурентоспособности, соответственно;

- осознание персоналом того, что цели организации являются их личными.

Несомненно, у коучинга множество преимуществ по сравнению с другими методами развития персонала. Его главное достоинство – это соответствие направленностям современного менеджмента. В частности, коучинг, как инновационный метод развития персонала может использоваться при адаптации новых работников, в качестве нематериальной мотивации персонала, делегировании полномочий и т.д.

Для России коучинг относительно новое явление. Очень много и активно о коучинге заговорили после I Международной конференции, которая прошла в Санкт-Петербурге и Москве в 2002 году. Тогда это вызвало массу вопросов, хотя и по сей день понятие «коучинг» вызывает их еще больше. И, тем не менее, коучинг успешно вошел на рынок.

Коучинг в России начал свое развитие из системы проведения тренингов. Как таковой российский коучинг рассматривается в двух своих видах: как стиль менеджмента и как метод консультирования. Многие считают, что коучинга в России не существует в таком виде, какой он есть в США и Европе. Однако именно такой, наверное, он не имел бы здесь перспектив. Деятельность Международной Академии Коучинга и ее активное сотрудничество с европейскими компаниями показывают, что этот вид бизнес-обучения в России развит довольно неплохо, а европейские и американские технологии в России применяются с адаптацией к российским реалиям [4].

Сегодня коучинг в России имеет целый ряд обучающих программ. Также реализуется множество направлений развития бизнес-обучения.

Компанией «ЮНИПРАВЭКС» было проведено исследование рынка коучинговых услуг в России. Соотношение заказчиков коучинговых услуг следующее: спорт – 27%, средний и малый бизнес – 8%, политика – 27%, бизнес (крупные компании) – 18%, шоу-бизнес – 11%, искусство – 6%, другое – 3%. Лидирующее положение занимает спорт и политика. Так же, как и в спорте, в политике успех во многом зависит от стремления вперед, на результат. На втором месте – крупный бизнес. Руководители здесь пытаются

увеличить свою эффективность, эффективность своих сотрудников и компании в целом.

Исследования подтверждают потребность в тренерстве в различных отраслях народного хозяйства. Среди форм работы преобладают корпоративные (командные) тренинги. Индивидуальные (личностные) тренинги практикуют в основном представители фондового рынка. В ходе тренингов руководители обучаются отдельно от персонала, менеджеры среднего звена — отдельно от топ-менеджеров. Другими словами, в работе с персоналом применяется сугубо индивидуальный подход [1].

Так как в России коучинг постепенно выходит на рынок, он сталкивается с рядом проблем.

Во-первых, в России не сложилось еще четкое понимание того, что же есть коучинг. Специалисты консалдинга считают, что эта его разновидность. Тренеры интерпретируют его как особый вид обучения. Руководители и управленцы считают, что это стиль управления. Другие считают, что коучинг — это тип наставничества, инструмент психотерапии и т.д. Также российские коучи считают, что правильные коучинговые вопросы — это и есть смысл деятельности коуча.

И пока в России не будет однозначного понимания, четко прописанных профессиональных стандартов, последовательности работы с российскими клиентами, с коучингом будут проблемы.

Во-вторых, развитие коучинга не увязывается с нашим менталитетом. К примеру, управление персоналом. Коучинг работает с личностью человека, а не с отдельными навыками и умениями. На Западе давно уже считают, что самым успешным оказывается не человек-профессионал, а человек-личность.

Для решения проблемы внедрения и развития коучинга в России можно предложить мероприятия, помогающие повысить эффективность этого инструмента кадрового менеджмента:

- нужно ввести единое и четкое понимание коучинга, как эффективной сферы деятельности;

- менеджерам высшего звена развивать лидерские качества своих сотрудников, при этом не забывая о развитии профессиональных навыков;

- необходима поддержка коучинга со стороны государства и в частной сфере, и в публичной.

Применение коучинга, как и других инструментов и методов кадрового менеджмента на предприятиях и в организациях не требуют существенных затрат, по сравнению с технологическим перевооружением, но может существенно повысить уровень конкурентоспособности предприятий (организаций), увеличив их капитализацию в долгосрочной перспективе [6].

### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Горин И. А. Научные подходы к управлению конкурентоспособностью промышленного предприятия // Вестник Самарского государственного экономического университета. – Самара. – 2007. – № 1. – С. 39-42.

2. Боброва И., Зимин В., Плотникова Н., Луценко И. Проблемы коучинга // Новые рынки. 2010. № 4(10). [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.newmarkets.ru/nm-ru/issues/nm1020023.htm>

3. Lee Smith The executive's new coach // Fortune. - v 128. – 2003. - p. 126

4. Сайт коучинга и коучи // [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://coach.clan.su/>

5. Портал «Образование. Учеба. Квалификация» // [Электронный ресурс] — Режим доступа. — [URL:http://www.ytchebnik.ru/](http://www.ytchebnik.ru/)

6. Горина А.П., Горин И. А. Формирование стратегии повышения конкурентоспособности промышленного предприятия на основе использования инструментов и методов менеджмента / А. П. Горина, И. А. Горин. Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2009. – 188 с.