

КОУЧИНГ ЯК ОДНА З НАВЧАЛЬНИХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розглянуто сутність коучингу як навчальної персонал-технології в системі управління персоналом. Визначено її роль для підвищення ефективності управління персоналом і повної реалізації трудового потенціалу підприємства.

На сучасному етапі розвитку економіки спостерігається суттєве зростання ролі людини в системі виробництва. Тому персонал стає не тільки стратегічним ресурсом і об'єктом управління, а й чинником формування конкурентних переваг підприємства.

Сутність управління персоналом полягає в процесі впливу на працівників шляхом застосування кадрових технологій з метою реалізації цілей підприємства. Сучасні системи управління персоналом характеризуються активним використанням нових підходів із урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників, стратегічною спрямованістю. Її завданням є створення необхідних і максимально комфортних умов для формування та реалізації потужного трудового потенціалу, що має відповідати потребам і цілям підприємства.

Особливе місце в системі управління персоналом займають методи, тобто способи впливу на колектив або окремого працівника для досягнення поставленої цілі підприємства. При цьому спосіб впливу, певний набір операцій та процедур у процесі формування та реалізації трудового потенціалу визначають технологію управління персоналом.

У сучасній практиці управління персоналом активно почали використовувати різні персонал-технології: коучинг, лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, рекрутинг, реінжиніринг, кадровий консалтинг, аудит персоналу та ін. Значною мірою цьому сприяє зростання конкуренції та швидкий розвиток інноваційних технологій. Нині конкурентну перевагу, засновану на запровадженні нових технологій, можливо утримати тільки дуже короткий час. Тому персонал і його інтелект роблять організацію, товари або ж послуги унікальними, а від організації управління персоналом залежить кінцевий успіх діяльності всього підприємства.

Нині в сфері управління персоналом коучинг визнаний як важливий інструмент професійного та особистісного розвитку працівників, а також як одна з сучасних функцій служби управління персоналом. Сучасне управління в стилі коучинга – це погляд на персонал як на величезний додатковий ресурс підприємства, де кожен працівник – унікальна творча особистість, здатна самостійно розв'язувати багато завдань, виявляти ініціативу, робити вибір, брати на себе відповідальність й приймати рішення.

Тема коучингу на сучасному етапі є однією з найактуальніших у сфері менеджменту та консалтингу. Більшість коуч-консультантів визначають коучинг не як засіб безпосереднього навчання, а як філософію, систему технологій та методів, спрямованих на якнайшвидше досягнення цілей.

Термін стає модним, концепція переростає в парадигму, але однозначного розуміння ще немає. В багатьох країнах світу дослідження та семінари з коучингу користуються успіхом, а тренінги коштують дорого.

Зростає науковий інтерес до розвитку сучасних технологій управління, їх ролі та можливостей в системі управління персоналом серед вітчизняних науковців. О.П. Третяк за результатами проведених наукових досліджень персонал-технологій відносить коучинг до групи навчальних персонал-технологій, який здійснюється методом безпосереднього навчання менш досвідченого працівника більш досвідченим у процесі їх взаємодії. Коучинг є ефективним інструментом персонального та особистісного розвитку, що сприяє розкриттю та реалізації внутрішнього потенціалу людини, й підвищенню на цій основі ефективності праці.

Коучинг, як нова форма консультаційної підтримки, виник на початку 1980-тих років. Спочатку під цим терміном розумілася особлива форма тренування спортсменів, які претендують на видатні результати. Потім коучинг почали використовувати успішні та бізнесмени-початківці, політики, громадські діячі та зірки шоу-бізнесу як ефективну методику досягнення серйозних особистих цілей. В 80-тих роках ХХ століття коучинг набув важливої ролі в бізнесі й довгий час був привілеєм лише керівників вищого рівня управління. Невдовзі про ефективність коучингу стало відомо в усьому світі. Але серйозне ставлення до ролі коучингу в сфері організаційного розвитку було підготовлено роботами з ситуаційного лідерства, де коучинг сприймається як стиль керівництва, спрямований замінити розвиток ініціативи та самостійності підлеглих.

Парадигма коучингу як особливого стилю, що навчає взаємодії, народилася не раптом, а розвинулася з урахуванням рефлексії передових підходів у сфері наставництва, бізнес-консультування, психологічного консультування та навіть психотерапії.

Дана персонал-технологія допомагала людям розвиватися, освоювати нові навички та досягати великих успіхів. Особисті та корпоративні цілі ставали більш усвідомленими та узгодженими. Тепер це недешевий, але дуже ефективний засіб досягнення конкретних успіхів у діяльності підприємств.

Коучинг – це індивідуальне тренування людини задля досягнення значимих для неї цілей, підвищення ефективності планування, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здібностей та навиків, освоєння передових стратегій отримання результату.

Всі методи, які використовуються при коучингу, спрямовані переважно на те, щоб зосередити увагу людини на одну цілеспрямовану дію та спонукати її зробити цю дію, отримавши від цього задоволення.

Коучинг можна розглядати й як вид менеджменту – і тоді це цілеспрямований процес розвитку потенціалу працівників, що сприяє максимізації їх особистої продуктивності та успішній діяльності підприємства загалом.

Багато організацій почали застосовувати принципи коучингу, підвищуючи ефективність кожного працівника на кожному рівні управління.

Застосування коучингу на особистісному рівні допомагає:

- визначати цілі й оптимальні кроки для їх досягнення;
- підвищувати самостійність й конкурентоспроможність;
- отримувати задоволення від своєї трудової діяльності;
- знаходити нові шляхи ефективної співпраці;
- швидко приймати необхідні рішення в складних ситуаціях;
- погоджувати індивідуальні цілі з цілями організації;
- відкривати нові можливості;
- більше заробляти й відповідно витратити;
- збагачувати життя новими продуктивними особистими стосунками.

Бізнес-коучинг (за результатами досліджень з коучингу) дозволяє ефективно вирішувати завдання щодо:

- створення згуртованих робочих команд, покращення командної роботи;
- підвищення продуктивності та якості праці;
- отримання задоволеності від праці;
- поліпшення робочих стосунків керівників із безпосередніми підлеглими;
- зменшення кількості скарг клієнтів, покупців;
- зменшення конфліктних ситуацій в колективах;
- збільшення ефективності продажів;
- відданості підприємству;
- формування конкурентних переваг;
- розвитку персоналу та кращого його навчання.

За даними зарубіжних досліджень, організації, що інвестують в коучинг (навчання) своїх топ-менеджерів, отримали значне зростання прибутку. По-перше, це пояснюється тим, що коучинг зосереджує людей на виконанні справ, які збільшують прибуток організації. По-друге, він надає підприємству „капітал” самомотивації та персональної відповідальності персоналу, які максимізують продуктивність й ефективність організації, що в підсумку призводить до збільшення прибутку.

Коучинг дозволяє організаціям отримати ініціативних працівників, які за власним бажанням викладаються на всі 100%.

Отже, одним із важливих завдань управління персоналом є підвищення його кваліфікації та навчання. Найбільш яскравим прикладом сучасних навчальних персонал-технологій є коучинг, що розглядається не просто як технологія навчання персоналу, а один із найбільш ефективних стилів управління на сучасному етапі розвитку бізнесу. Його використання засноване на принципі партнерства та спадкоємності, коли більш досвідчений та кваліфікований фахівець передає свій досвід менш кваліфікованому й цим самим сприяє поглибленню його знань, розкриттю трудового потенціалу, більш ефективній його реалізації. А це є дуже важливим для кожної організації, оскільки запорукою успішної діяльності організації є її персонал із своїми вміннями, навиками, кваліфікацією.

Також, для вітчизняних підприємств важливим є адаптація вже наявних персонал-технологій до умов бізнес-середовища, а також до можливостей нормативно-правового забезпечення праці в Україні, що дасть змогу вирішити правові аспекти взаємовідносини всіх учасників процесу управління персоналом. Активізація ж використання персонал-технологій, що відповідають умовам бізнес-середовища дасть можливість ефективно вирішувати поточні завдання трудової діяльності персоналу та сприяти підвищенню ефективності управління персоналом.