

КОУЧІНГ ЯК СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ COACHING AS A STYLE OF MANAGEMENT

Rymarenko V.O.

Римаренко В.О.

Коучінг як стиль управління

Анотація. В статті викладено значення коучінгу як однієї із систем управління знаннями для підприємства на будь-якій стадії життєвого циклу. Наведено схему процесу коучінг – консультування. З'ясовано чим коучінг відрізняється від тренінгів.

Coaching as a style of management

Annotation. The meaning of coaching as one of the system of knowledge management for the enterprise at any stage of life cycle is given in this article. There is also a scheme or coaching process – consulting. It is figured out what is the difference between coaching and training.

Ключові слова: коучінг, коуч, управління знаннями, метод консультування.

Keywords. Coaching, coach, knowledge management, the method of consulting.

Вступ На сучасному етапі розвитку значна частина вартості компанії — це інтелектуальний капітал. За цих умов з'являється нагальна потреба у нових технологіях та інструментах. І що головне — їх необхідно впроваджувати вже зараз, щоб в умовах динамічного розвитку не втратити важливі знання та досвід, щоб навчитися їх зберігати, поповнювати і використовувати. Дієвим інструментом у такій ситуації стала дисципліна Knowledge Management (Управління знаннями, УЗ), за допомогою якої можна посилити

конкурентоспроможність компанії та забезпечити її довгострокове зростання. За даними Gather Group, вже сьогодні Система управління знаннями (СУЗ) здатна збільшити продуктивність організації, як мінімум, на 20%.

УЗ вже досить довго широко використовується по всьому світу, але для України це нове поняття. Саме новизна, актуальність і глобальність питання УЗ вимагає поглибленого вивчення, що передбачає проведення ряду заходів на дану тематику.[1, с.10]

Коучінг можна назвати однією із складових системи управління знаннями. Коучінг – це метод консультування, який виник 20 років тому назад, він був розроблений американським психологом і бізнес-консультантом Томасом Леонардом.

Коучінг став популярним тому що у світі відбуваються великі зміни. Головним для нас є можливість стати експертами в розумінні інформаційних потоків. І ми повинні цьому навчатися швидко, з огляду на швидкість передачі інформації в XXI столітті. Аналітики відзначили приблизно 25 революційних змін у ключових галузях, зокрема в будівництві, телекомунікаціях. Нові технології телекомунікацій відкрили широкі можливості для побудови ефективних підприємств. А це викликало необхідність повного перетворення організаційних структур підприємств для збереження ведучих позицій на ринку. Нові технології, що набирають силу, цілком змінюють основні навички й уміння людей. За прогнозами, дві з чотирьох професій, що будуть через 5 років, дотепер ще не придумані. Підсилюється конкуренція між підприємствами. Середня тривалість життя підприємств уже скоротилася до 20 років. Тільки 5% підприємств у світі живуть довше цього терміну.[5, с.8]

Останнім часом спостерігається велике зацікавлення коучінгом серед промислових підприємств і на Україні, слід відмітити проведену конференцію в місті Києві на якій були присутні представники таких компаній як Boeing, Motorola, Siemens, Nestle, Life та інші.

Постановка мети Автор статті спробує продемонструвати значення коучінгу, практику використання коучінгу, результати впровадження, цілі, що

ставить перед собою підприємство/співробітник. Довести, що в результаті впровадження коучінгу на промислових підприємствах спостерігається зростання доходів, зниження витрат, збільшення продуктивності, поліпшення відносин з партнерами і колегами.

Фантастична популярність коучінга приводить до того, що коучу привласнюється висока статусно - рольова позиція. Звичайно клієнти мають невизначене представлення про коучінг, але добре знають, що коучінг - "це актуально". Сьогодні, щоб вигідно продати будь-яку консультативну технологію, досить назвати її словом "коучінг", а щоб підвищити престиж консультанта, досить сказати, що "коуч" - його друге ім'я.[2, с.9]

Це найгучніше слово нашого часу в області індивідуального розвитку. Він став тим ключем, що дозволяє людям із самих різних областей діяльності знаходити для себе істину. За останні 10 років коучінг став каталізатором для усвідомлення себе, своїх глибинних цінностей, прояснення щирих намірів своїх дій і бажань, пошуку рівноваги між роботою й іншими сферами життя .

Результати Як будь-яка новинка, на яку покладаються великі надії, за своє існування (вважається, що коучінг прийшов до нас на кінець 90-х років) він встиг обрости безліччю міфів, легенд і оман.

Є безліч визначень коучінга і вони відрізняються друг від друга, але суть залишається однакової. Цю загальну основу можна описати декількома словами: 1) партнерство; 2) розкриття потенціалу; 3) результати. [2, с.5]

Коучінг - це партнерське співробітництво, завдяки якому розкривається, реалізується потенціал, і досягаються результати. [5, с.6]

Коучінг - це модель взаємодії, завдяки якій керівник підвищує рівень мотивації і відповідальності, як у себе самого, так і у своїх співробітників[4,с. 9]

Коучинг - це свого роду "зонтичний " бренд, що поєднує під своїм куполом бізнес-консультування, психотерапію, імідж-мейкерство, бізнес-тренінг, бізнес-консалтинг і власне коучінг - орієнтований на особистісний, професійний або корпоративний розвиток.[7, с.5]. Схематично коучінг можна представити на рисунку 1.

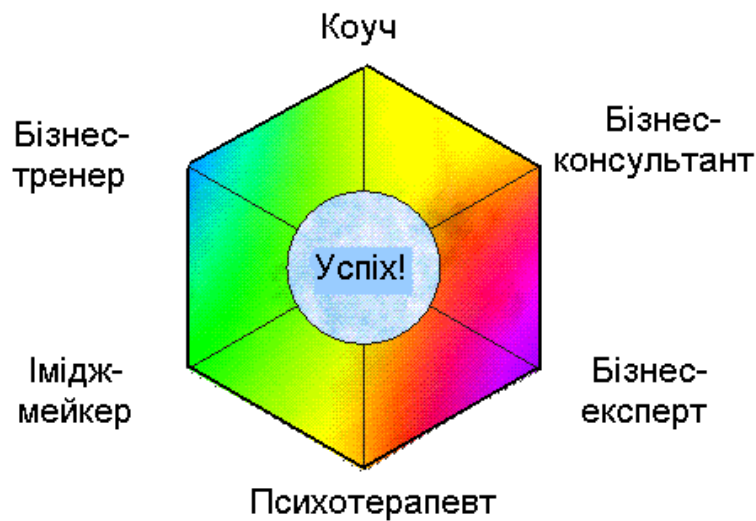


Рисунок 1 «Схематичне представлення коучінгу»

У більш вузькому змісті, слово "коучінг" - це просто переписане українськими буквами англійське coaching, що означає "тренування" або "спільне досягнення". Найбільш вдалим українським еквівалентом, що виражає ідею коучінга є "розвиток". У такий спосіб коучінг - це розвиваюче консультування, а коуч - це консультант по розвитку (особистості , організації і т.д.) Ця професія почала формуватися на початку 80-х років і офіційно "затверджена" у 2000 р. У даний час на Заході в цій "індустрії" працюють більш 100,000 фахівців. [3, с.8]

Коучінг у сучасному менеджменті – це технологія здійснення партнерства в професійному навчанні або технологія корекції і підвищення майстерності в професійній діяльності.[1, с.58]

Коуч - щирий професіонал, що знаходиться поруч з тим, якого навчають, і здатний ефективно передати йому не тільки алгоритм, методику реалізації тієї або іншої робочої операції, технологію виготовлення продукту, але й особистий зміст цієї роботи, відношення до своєї праці.[6, с.63]

Автор схиляється до думки, що коучінг – це розвиток людини, завдяки якому можна досягти успіх в поставленій меті.

Можна сказати, що філософія коучінгу це: квінтесенція кращого; якісна зміна життя в цілому; мистецтво, що дозволяє знаходити баланс і гармонію у всіх областях життя; процес формування для себе й іншого простору, де є довіра, усвідомленість, повага, розвиток; здатність розкрити свій потенціал і допомогти іншим реалізуватися; коуч - є каталізатором у цьому процесі; можливість зробити так, щоб клієнт, індивідуально або корпоративно, сам визначив, що йому треба і реалізував це. Це уміння задавати правильні питання в кожен момент і знаходити правильні відповіді та культура взаємин, що сприяє творчому розвитку: від віри в себе - до трансформації і як результат - створення ентузіазму.

Розробка сучасного виду коучінга стала можлива саме завдяки виразному розумінню - навчання найбільш ефективно тоді, коли той, якого навчають, діє сам, але зразки й еталони (як на рівні простих операцій, так і на поведінковому рівні, на рівні еталона особистості професіонала) йому демонструє практикуючий коуч.[1, с.15]

Передумовою коучінга є тверда віра в те, що кожна людина, і кожна організація володіє унікальним творчим потенціалом, що дозволяє домагатися відчутних яскравих результатів у всіх областях своєї життєдіяльності. Їх стримують лише обмежуючі переконання, стереотипи і, можливо, недолік окремих навичок і інформації.

Коуч - це професіонал, по-перше, що вміє бачити і цінувати в людині й організації позитивне - як у сьогоденні, так і майбутній потенціал. Коуч має спеціальні знання і навичками, що дозволяє допомогти людині або команді самої побачити і розкрити цей потенціал за дуже короткий час.

Таким чином, коуч - це досвідчений штурман, що допомагає людині або організації благополучно минати всі підводні рифи і досягти своєї мети .

Відносини між коучем і клієнтом, індивідуальні або корпоративні - це відносини конфіденційності, взаємної довіри і співробітництва. Коуч допомагає клієнтові самостійно знайти краще для нього рішення, але разом з тим він завжди готовий поділитися всією наявною в нього інформацією в областях

своєї експертизи, для того, щоб надати клієнтові більше альтернатив щоб зробити найкращий вибір.[4, с.10]

Процес коучінг-консультування можна представити у виді наступної схеми:



Схема 1 «Процес коучінг-консультування»

На кожній з п'яти фаз коучінга відбувається процес навчання. Коуч фактично навчає клієнта звертатися до внутрішніх джерел знання й енергії - уяві, самосвідомості, пам'яті, глибинним цінностям і волі. Крім цього, він також найчастіше передає клієнтові спеціальні знання і навички, особливо в області комунікації, планування, лідерства й емоційного інтелекту. У такий спосіб в ході коучінга клієнт (та й коуч теж) постійно випробує радість нових відкриттів, інсайтів і здійснень.[4, с.15]

Вікторія Лисенко – сертифікований коуч підкреслює, що: "Коучінг допомагає людині знайти власне рішення, а не вирішує проблему за нього. Отже, коуч зовсім не обов'язково - експерт в області проблеми. Але він повинний бути експертом у тім, як допомагати іншим у розкритті їхніх власних можливостей".

Коуч - це фасилітатор. Він уміє задавати питання, що відкривають нові можливості. Коуч приймає клієнта таким, який він є, створює безпечний простір для клієнта, допомагає клієнтові в створенні його власної картини світу, цінностей, підтримує ініціативу, допомагає клієнтові створити і стимулювати внутрішні і зовнішні стимули. Коуч допомагає людині знайти власне рішення.

Коуч запускає два процеси - підтримки і виклику. І все це - для тих, кому важливо керувати своїм життям, цілком реалізуючи свій потенціал, таланти і здібності.

Чим коучінг відрізняється від тренерства й інших підтримуючих наук?

Тренінги тренують визначені навички, подають інформацію, оцінки, рекомендації (інформація ззовні). Коучінг будується на власному натхненні, перебуванні власних внутрішніх знань (інформація зсередини).

Консультант дає багато інформації і рекомендує, що і як робити (інформація ззовні). І це його рішення і його відповідальність. Коуч проводить клієнта через питання до самостійного рішення, виходячи з бачення, місії, цінностей клієнта (інформація зсередини). Наставник передає учневі свої існуючі знання, досвід. Уся відповідальність цілком лежить від наставника. За допомогою коуча клієнт сам ставить цілі, візуалізує кінцевий результат, з майбутнього в минуле "згадує" дії, що приведуть до успіху. Це його ініціатива, відповідальність, його внесок, це мотивує і надихає.

Висновки Коучінг як система відносин усередині компанії здатний цілком замінити управління в теперішньому виді, особливо в малому і середньому бізнесі. Особливістю коучінгу як технології є те, що він може бути застосований на будь-якому життєвому циклі промислового підприємств. Інші управлінські інструменти можуть бути або передчасні, або впроваджуються з запізненням. Коучінг же адекватний на будь-якому етапі розвитку компанії - і в компанії з двох чоловік і в компанії зі штатом у кілька тисяч. Єдине обмеження для його використання - це корпоративна культура організації.

Ідея коучінга поширюється по світі з величезною швидкістю. Всього 5 років тому пройшла Перша Конференція по Коучингу в США, 3 роки тому - у Японії, 2 роки тому в Європі і тепер – в Україні.

Нещодавно Міжнародна Федерація Коучінгу проводила (ICF) Міжнародний тиждень коучінгу, який відбувався в Москві. Сертифіковані коучі наводили приклади впровадження коучінгу на підприємствах та як було озвучено Мерилін Аткинсон, відповідно до досліджень інституту Гэлопа ефект від впровадження коучінга в 6 разів перевищує витрати на нього. А відносно звітів, приведеними іншими закордонними коучами, компанії заявляють, що 30% відсотків успіху в прориві на нові ринки - підсумок використання корпоративного коучінга, що активізує можливості колективу.

Такі результати впливають з ідеології коучінга як способу усвідомлення і реалізації в повсякденному житті власної унікальності кожною людиною.

Література

1. Дж. К. Старт Коучинг: Нева, 2004 – 192 с
2. С. Торп, Дж.Клиффорд Коучинг. Руководство для тренера и менеджера Питер, 2004г – 224с
3. Н.Самоухина , Н. Таркулец Коучинг – ваш проводник в мире бизнеса, Питер, 2004 г – 192с
4. А.Дмитренко, А.Иванова Коучинг – менеджмент в компании. С чего начать?// «Бизнес-Без-Проблем-Персонал», №5,2003г
5. Коучинг и дистанционное обучение, Юрий Паршинов // «Управление персоналом», №8, 2005г
6. Персонал «Управление развитием персонала» Ирина Маркина // 9(144) сентябрь 2005г
7. Тайны корпоративного коучинга, В.Ласенко // «Работа Плюс» 14 сентября 2005г.

Рецензія на статтю Римаренко В.О. «Коучінг як стиль управління»

В сучасних умовах динамічних змін розвитку менеджменту коучінг є одним із способів розв'язання та допомоги ряду складнощів, щодо безпосереднього управління знаннями на підприємствах. Саме тому стаття Римаренко В.О. «Коучінг як стиль управління» є актуальною. Автором проведено дослідження щодо різних поглядів на проблему. Римаренко В.О. схиляється до думки, що коучінг допомагає індивіду знайти власне вирішення проблеми. Застосування коучінгу дозволить покращити менеджмент на підприємстві різних форм власності та на різних етапах життєвого циклу. Стаття може бути рекомендована до друку.