

КОУЧИНГ КЕРІВНИКІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

О.В. БЕРБЕНЕЦЬ, к.е.н., доцент

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

В останнє десятиліття широке поширення в роботі консультантів, які працюють у сфері управління та організаційної психології, набули технології коучингу. У широкому сенсі коучинг – це стиль взаємодії з іншими людьми (і з собою), орієнтований на допомогу людині в розкритті власних ресурсів, а також в постановці найкращих для себе цілей і досягнення їх найбільш ефективними способами. У дослівному перекладі з англійської, coaching – наставляти, тренувати, надихати. Але використання дослівного перекладу в данному випадку неможливо, так як між тренінгами, наставництвом і коучингом існують серйозні відмінності в організації, меті, умовах проведення. За визначенням Джона Уітмор, який ввів цей термін і описав можливості його застосування в менеджменті, коучинг служить для розкриття потенціалу особистості з метою максимізації продуктивності і ефективності власної діяльності.

Можливості застосування коучингу на практиці досить широкі, в залежності від контексту, виділяють три основні сфери: коучинг як стиль управління; коучинг як стиль життя; коучинг як стиль навчання. В основі роботи коуча лежать повага до особистого і професійного досвіду клієнта і переконання в тому, що кожен клієнт є творчою, різнобічною і цілісною особистістю. Тому коуч: приймає клієнта таким, яким він є; виявляє до нього щирий інтерес; орієнтує на майбутнє; пропонує ефективні методи вирішення завдань; підтримує мотивацію клієнта до змін і вдосконалення; допомагає обійти «психологічні блоки», які є у кожної людини і є внутрішньою перешкодою на шляху до досягнення успіху; надає інформацію, яка допомагає знайти вірне рішення. Але важливо не тільки те, що коуч робить, не менш важливо те, що він не робить. Хороший коуч: не нав'язує свої точки зору; робить інтерпретацій; не «застряє» в минулому і не займається аналізом проблем (коуч – не психоаналітик, він працює в сьогоденні, а не занурюється в витоки проблем в минулому); не дає оцінок; не прагне домінувати (позиція коуча поруч з клієнтом, а не «зверху»). Для коуча, як і для ефективного керівника, важлива віра в можливості людини. Особливість коучингу як методу в тому, що коуч працює в одній «робочій площині» - площині мети (цілепокладання, бачення мети, досягнення, результат) і не «спускається» в такі глибини переживань людини, які зазвичай вважаються предметними областями психології, психотерапії і т.п. Для клієнта це привабливо тим, що площина мети – завжди площина досягнення успіху і «мова» коуча зазвичай позитивна і оптимістична. Коучинг керівників – це конфіденційне, приватне партнерство між клієнтом-управлінцем і кваліфікованим коуч-менеджером з відповідними знаннями і досвідом для підвищення ефективності діяльності такого клієнта. Поширена також назва «лідерський коучинг», або «бізнес-коучинг».

Коучинг може допомогти керівнику: підвищити продуктивність поточної діяльності; підготуватися до більш високих рівнів відповідальності; ефективніше справлятися з робочим стресом; прояснити або змінити кар'єрні цілі. Все більше число керівників і менеджерів компаній користуються

коучингом, щоб краще зрозуміти себе, вести більш збалансоване життя, краще усвідомити свої цілі і зменшити стрес.