

Торопылина Надежда Викторовна

студентка

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный

социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассмотрен коучинг как необходимый инструмент для развития как персонала, так и всей организации, а также понятие коучинга, сущность и исследования зарубежных организаций в применении коучинга.

Ключевые слова: организация, коучинг, методы коучинга, персонал, результат организации.

В современной развитой экономике одну из важных основ организаций, и её успешной работы на рынке, представляет высокое развитие персонала. На сегодняшний день интересы организации сосредоточены на рациональном использовании своих сотрудников. Организациям необходимо выстраивать свою работу так, чтобы можно было найти подход к своим сотрудникам и создавать систему отношений для получения максимальных результатов деятельности организации.

На основании этого повышаются требования к персоналу, высокий уровень компетентности, максимальное совершенствование профессиональных навыков у сотрудника. Данные аспекты развития персонала рассматривает коучинг.

По определению В.К. Мюллера, под коучингом понимается непрерывный процесс развития человека, где основной задачей становится профессиональный и личностный рост, повышение персональной эффективности, а также специальная деятельность направленная на успешное функционирование организации.

В настоящее время тема коучинга стала одной из самых популярных в области менеджмента. Согласно мнениям большинства специалистов, коучинг стал

одним из эффективных методов в менеджменте. Большинство коуч-консультантов определяют его не только как метод непосредственного обучения, но и как философию, систему технологий и методов, которые направлены на постановку и максимально быстрое достижение целей.

Используемые в коучинге методы направлены, основным образом, на то, чтобы человек сосредоточил свое внимание на целенаправленном действии и побудить его совершить это действие, получив при этом удовольствие.

По данным исследования *Manchester Inc.*, организации, которые инвестируют в коучинг для своих топ-менеджеров, получили почти шестикратную прибыль. В основном это объясняется тем, что коучинг сосредотачивает людей на выполнении дел, увеличивающие прибыль организации. Также он дает компании «капитал» самомотивации и ответственности персонала, увеличивающие продуктивность и эффективность организации, что также ведет к максимуму прибыли.

Коучинг не дает «ценных советов», а предоставляет в распоряжение клиента реальные методы и навыки. Их использование позволит в конкретной ситуации самостоятельно находить нужные решения, которые действительно работают оптимально как для человека так и для организации. Данная технология надежно адаптирует организацию и личность к высокой конкуренции на рынке. Именно уровень эффективности и продуктивности организации является огромным ресурсом, в использовании которого еще нет жесткой конкуренции.

Основным преимуществом организации является не владение информационными технологиями – они есть у всех, а то что, что умеет и знает персонал, что он хочет делать и как это делает. Коучинг позволяет получить инициативных и деятельных сотрудников, которые по своему желанию выкладываются на все 100%.

Согласно данным проведенного исследования *Manchester Inc.* в 1999 году, компании, которые использовали коучинг для своих руководителей, отметили следующие улучшения:

- повышение производительности (54% по мнению руководителей);

- повышение качества продукции услуг (50%);
- укрепление организации (49%);
- увеличение итоговой доходности (32%).

Также руководители отметили улучшения в следующих сферах:

- рабочие отношения с непосредственными подчиненными (80% по мнению руководителей);
- командная работа (69%);
- удовлетворенность работой (71%);
- снижение конфликтности (62%);
- приверженность компании (54%);

Таким образом, можно сделать вывод, что современной организации необходим коучинг, развитие персонала является неотъемлемой частью, которая влияет как на результаты организации, так и на само получение высокой прибыли.

Список литературы

1. Рудавина Е. Большая книга директора по персоналу / Е. Рудавина, В. Екомасов. – СПб.: Питер. – 2013. – 394 с.
2. Свирина И. Аттестация как механизм оценки уровня квалификации персонала // Служба кадров и персонал. – 2014. – №10. – С. 43–49.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Юнити, 2010. – 560 с.
4. Саламатова Н.Е. Методы исследования организаций / Н.Е. Саламатова // Экономика. – 2015. – №6. – С. 63.
5. Савруков Н.Т. Основы маркетинга / Н.Т. Савруков. – М.: Профессиональное образование, 2016. – 98 с.
6. Севрук М.А. Основы менеджмента / М.А. Севрук. – М.: Учебное пособие, 2013. – 200 с.
7. Соловьёв Б.А. Школа маркетинга / Б.А. Соловьёв. – М.: Словарь-справочник, 2014 – 34 с.

8. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2014. – 352 с
9. Хруцкий В.Е. Современный маркетинг / В.Е. Хруцкий. – М.: Учебное пособие, 2015. – 452 с.
10. Эванс Д. Маркетинг / Д. Эванс. – М.: Профессиональное образование, 2016. – 334 с.
11. Коучинг как новая технология развития и обучения персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mirznanii.com/a/167050/kouching-kak-novaya-tehnologiya-razvitiya-i-obucheniya-personala> (дата обращения: 06.06.2017).