

СЕМАНТИКО-КАТЕГОРІЙНИЙ АСПЕКТ ПОРІВНЯННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ КОУЧИНГУ

Останнім часом значної уваги керівництво приділяє розвитку людського потенціалу. Все частіше власники підприємств здійснюють пошук способів адаптації працівників до вимог, які перед ними ставляться. Значної уваги також приділено професійному росту. Для цього використовують інноваційні технології управління персоналом, такі як коучинг. Невід'ємним учасником коучингового процесу є коуч. Як ми встановили розвитку працівників на підприємствах приділяється все більше уваги. При цьому керівництво використовує нові інструменти, методи, методики та засоби. Звертаючись до такого інструменту розвитку як коучинг доцільно дослідити роль коуча та інших фахівців в розвитку персоналу підприємства. Зважаючи на це, встановимо хто такий коуч, проаналізуємо основні його функції, завдання, характеристики, якості та рівень впливу на ефективність діяльності працівників.

Опрацювання зарубіжних джерел у даній сфері дозволяє виділити різноманітні підходи щодо особистості коуча. Грунтуючись на роботі І. Добротворського [1, с.8] нами проведено порівняння основних відмінностей між коучем, тренером, консультантом, експертом, наставником, супервайзером, психологом, оскільки саме із цими категоріями досить часто ототожнюють роль коуча на підприємстві. Розглянемо їх детальніше:

1. Консультант. Основним завданням консультанта є обговорення перешкод, які стримують працівника на шляху досягнення цілей. Консультанти спеціалізуються на вузькій проблематиці в конкретній сфері. Вони забезпечують отримання працівником усієї необхідної інформації для досягнення поставленої мети. Основною відмінністю коуча від консультанта є прямотинійність першого. На відміну від консультанта коуч завжди вказуватиме на недоліки у досягненні поставленої мети, а не пропонуватиме користувачу готові рішення.

2. Психолог. Порівнюється із коучем у сфері лайф-коучингу (коучинг якості життя). Так як і консультант психолог встановлює причини, що стримують розвиток, але поряд із цим він аналізує вплив цих причин на життя людини. Досліджуючи одну проблему психолог аналізує її в комплексі із іншими. Психолог аналізує причини невдач у минулому. На відміну від психолога коуч не шукає причин виникнення проблемних ситуацій та їх наслідки, а навпаки аналізує конкретний стан працівника, його навички, поведінку та сприяє формуванню працівником настанов щодо досягнення цілей.

3. Експерт – тренер. Пропонує усю сукупність можливих варіантів розвитку працівника. Експерт – тренер пропонує порівняльний аналіз варіантів і, враховуючи особливості працівника, пропонує найбільш оптимальний набір способів досягнення мети для кожного індивідуального працівника. Експерт володіє достатнім набором знань у конкретній сфері, а тому працівники свідомо приймають пропоновані ним альтернативи. Коуч також є експертом, однак основною його відмінністю є те, що він стимулює працівника до самостійного усвідомлення особистісного розвитку.

4. Наставник. Він самостійно приймає рішення про розвиток конкретних навичок чи умінь працівника, постійно супроводжує цей розвиток, є відповідальним за досягнення поставленого результату. Наставник реалізує для свого підопічного навички персонального менеджменту, шляхом передачі професійних навичок, вмінь та основних правил роботи підприємства. На відміну від наставника, коуч не бере на себе відповідальність за досягнення результатів, він є вимогливим до користувача коучингу.

5. Супервайзер. Застосовує свій власний досвід досягнення цілей та розвитку. Як провідний спеціаліст він може застосовувати свої знання лише для недосвідчених працівників із набагато меншим стажем роботи. На відміну від коуча, супервайзер першочергово повинен виконувати

поставлені перед ним завдання, а коуч зосереджений лише на роботі із користувачем коучингу.

6. Коуч. Першочерговим завданням коуча є дослідження цілей, які ставить перед собою працівник. Спочатку він визначає яких саме цілей та яким чином Ви хочете їх досягнути. Наступним його кроком є стимулювання працівника до встановлення конкретних інструментів та термінів реалізації поставлених завдань. Коуч здійснює супровід досягнення цілей, встановлює чи працівнику потрібно розвивати саме такі навички, які він обрав. Коуч допомагає у випадку виникнення перешкод на шляху досягнення цілей та при цьому стимулює працівника до встановлення причин невдач з метою не повторення їх у майбутньому. Коуч завжди слухає, підтримує та удосконалює діяльність користувача коучингу. Коучер покликаний створити команду і забезпечити ефективність її роботи. Він має навчити працівника бути уважним, зосередженим, для цього йому необхідно знати стратегію, вибрати конкретний підхід до управління та структурувати методи роботи із працівниками. Коучер повинен навчити працівників виконувати завдання із використанням власних способів їх реалізації. Коучер може навчити керівників розвитку лідерських якостей, він повинен навчити працівників брати активну участь у проведенні нарад, семінарів, зборів. Він повинен сформувати манеру спілкування. Таким чином бачимо, що коучер – це людина, яка володіє якостями менеджера, і в той час якостями консультанта чи тренера. Коучер – це фахівець, який навчає працівників та управлінців.

Таким чином коуч-спеціаліст (фахівець) у сфері розвитку працівника, який у процесі коучингової комунікації забезпечує формування працівником ключових цілей, які мають бути реалізовані у конкретний встановлений період часу. Основною особливістю коуча є те, що він не надає готові рішення для розв'язання конкретної проблеми. Основним завданням коуча є створення передумов для користувача коучингу, в яких користувач самостійно формуватиме свої цілі, засоби досягнення цілей, зможе вибрати найкращі та спланує конкретний перелік дій по досягненню цілей.

Все частіше менеджери звертають увагу на пошук шляхів збільшення результативності праці. Однак не завжди менеджери враховують сукупність потенціалів працівника та не приймають відповідних рішень для реалізації цих потенціалів. Тому коучер повинен здійснювати програми коучингу таким чином, щоб у працівника з'явилося бажання повністю віддатись справі та використовувати свої можливості з максимальною ефективністю.

Підсумовуючи можемо зазначити, що застосування коучингу є досить поширеним у зарубіжній практиці. Уточнивши зміст основних понять процесу коучингу нами рекомендовано уточнене визначення категорії коуч, що дозволить визначити особливості коучингового процесу, адаптувати до вітчизняних умов моделі його реалізації, встановити особливості та завдання коуч-спеціалістів, що дозволить ефективно застосовувати коучинг на вітчизняних підприємствах.

Література:

1. *Добротворский И.Л. Коучинг – личная тренировка: Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / И.Л. Добротворский.- [3-е изд., перераб. и доп.]. -Москва, 2006. – 34с.*
2. *Стак Е. Коучинг на предприятии. Станьте менеджером тренером / Едуард Стак. 2-е межд. изд.:Институт консультирования и системных решений, 2006.-206с.*
3. *Абашкина О. Вся правда о коучинге / Ольга Абашкина.- [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=5307&search=коуч>*
4. *Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособие / Джон Уитмор; пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 160 с.*