

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В настоящей статье рассмотрен способ мотивации сотрудников с помощью технологии коучинга, принципы коучинга и его эффективность.

Ключевые слова: Мотивация, нематериальная мотивация, мотивация работников, коучинг.

COACHING AS A TOOL FOR STAFF MOTIVATION

Annotation: This article discusses a way to motivate employees using coaching technology, the principles of coaching and its effectiveness.

Keyword: Motivation, intangible motivation, employee motivation, coaching.

На сегодняшний день мотивация сотрудников занимает одно из главных мест в управлении персоналом, так как мотивация влияет на их поведение. Ориентация сотрудников на достижение целей организации по сути, это одна из основных задач руководителей, обеспечить ее реализацию можно только с помощью мотивации.

Существует много способов мотивации персонала, но все они различаются по виду мотивации (материальная и нематериальная).

В данной статье мы рассмотрим такой инструмент нематериальной мотивации, как обучение и развитие персонала, поскольку, успешными

организациями являются организации, которые фокусируются на освоение новых технологий обучения персонала, направленных на раскрытие и развитие потенциала сотрудников.

Одной из существующих на сегодняшний день технологий, которая нацелена не только на раскрытие потенциала сотрудника, но и на повышение его мотивации, является коучинг.

Коучинг является инструментом управления и мотивации, с помощью которого можно развивать отдельных сотрудников, так и компании в целом.

Коучинг-это система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы, совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала [1].

Внедрение коучинга в организацию приносит пользу, как самой компании, так и сотрудникам, которые получают поддержку собственной инициативы, большую самостоятельность, осознание возможностей своего дальнейшего развития, что является ключевыми факторами для роста мотивации персонала. Компания при этом получает мотивированных, эффективных, лояльных сотрудников. Кроме того следует отметить, что коучинг дает возможность для руководителя получить дополнительную информацию, ведь проводя коучинг, руководитель лучше узнает своих подчинённых, узнает их сильные и слабые стороны, что дает ему возможность обоснованно принимать управленческие решения при распределении ролей в команде, продвижению сотрудников в должности.

Способность выявления факторов, которые мотивируют сотрудников является важным качеством руководителя. Не каждый руководитель учитывает мнение сотрудников, поскольку считают, что они не смогут предложить хороший вариант решения тех или иных задач. Некоторые спрашивают своих сотрудников о новых идеях, способах повышения личной эффективности и производительности труда, но не каждый сотрудник может рассказать об этом. Поскольку пока отсутствует доверие и партнерство, присутствует страх и риск

быть непонятым, это способствует снижению мотивации у сотрудников. Данную проблему можно решить с помощью внедрения коучинг в компанию [2].

Задача коучинга—повышения эффективности сотрудника с целью осознания и принятия им ответственности путем раскрытия его внутреннего потенциала. Руководители, выступающие в роли коучей с помощью специальных открытых вопросов, выявляет ценности сотрудника и что их больше всего мотивирует.

Задача коуча—уважать внутренние ценности и способности обучаемого, оказывать поддержку во время его продвижения.

Коуч-менеджер должен следовать определенным принципам, на которых основана данная технология. Соблюдение этих принципов позволяет создать правильный контекст без которого невозможно рассчитывать на положительный результат. В коучинге выделяют десять базовых принципов:

1. Конфиденциальность.

Коуч должен гарантировать абсолютную секретность всего, что происходит в процессе консультативных сессий;

2. Ориентация на клиента.

Это ориентированность на субъективную картину мира клиента, а не какие-то (правильные) представления и нормы консультанта.

3. Ориентация на проблему.

Коучинг - это прежде всего проблемно-ориентированное консультирование.

4. Опора на позитив.

Коуч должен увидеть сильные стороны клиента, ресурсы, которыми он располагает и качества, которые ему помогают.

5. Конгруэнтность.

Диалог клиента и коуча возможен лишь тогда, когда последний осознает и выражает свои чувства.

6. Эмпатическое понимание.

Это способность эмоционально воспринимать другого человека, отозваться на его переживание.

7. Безусловное принятие.

Это появление уважения к клиенту, общение с ним без осуждения.

8. Сотрудничество и разделенная ответственность.

В паре (коуч-клиент) консультант отвечает за проведение коучинга на высоком профессиональном уровне, а клиент за все остальное, в том числе за выбор решений и результат консультирования.

9. Структурирование.

Структурирование процесса консультирования определяется четким соглашением клиента и консультанта о параметрах их совместной работы.

10. Равноправие.

Реализуя эти принципы руководитель сможет легче понимать своего сотрудника, даст ему возможность раскрыться и вызвать эмпатию. Данные принципы касаются как субъектов процесса коучинга (менеджера и подчиненного), так и контекста, в котором он осуществляется (организационная культура компании) [4].

Мотивация будет более эффективной, если руководитель будет понимать сотрудника. Чувство самореализации и собственной успешности тесно связано с результатом деятельности, поэтому после того, как результаты достигнуты, сотрудника необходимо наградить, похвалить [3].

Налаженная коммуникация между сотрудниками и руководителями, выстраивает доверительные отношения между ними, повышается мотивация за счет того, что сотрудник понимает, что он часть команды, его идеи будут услышаны и приняты, раскрывается его потенциал и эффективная отдача.

Коучинг можно реализовать в любой компании, несмотря на то, чем она занимается, численности персонала. Поскольку коучинг-это эффективный инструмент, который способствует снижению текучести кадров, раскрывает потенциал сотрудников компании и повышает их мотивацию, вместе с этим повышается производительности труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Парслоу Э. Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете: пер. с англ. М., 2004.
2. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки коуча коучей. - М.:Добрая книга, 2015. -288 с.
3. Шурупова А.С., Шурупова О.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. С. 493-497.
4. HR-технологии XXI века И. Ф. Симонова д, А.В., И.Ю. Еремина доц.; под ред. И.Ф. Симоновой Федеральное агентство по образованию РФ Российский гос. ун-т нефти и газа им. И.М. Губкина Каф. упр. трудом и персоналом. - Москва: ЦентрЛитНефтеГаз, 2010. - 301 с.