

УДК 331. 005.95

Баршацька Г.Ю.¹, Ковшун А.В.²

¹ канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. СН-410м НУ «Запорізька політехніка»

МОЖЛИВОСТІ КОУЧИНГОВОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Коучингє досить новітнім для українських реалій підхід в управлінні організаціями, зокрема в соціальній сфері. У зв'язку з цим викликає цікавість як серед ТОП-керівників та менеджерів середнього рівня, так і HR-фахівців, та власне персоналу. Якщо розглядати коучинг в контексті стилів управління, то його найчастіше характеризують як партнерський стиль взаємодії всередині організації, й альтернативу директивному підходу. В той час, як останній передбачає чіткі вказівки та інструкції, коучинг же – це, передусім, ефективні питання, з потужним потенціалом розвитку людей та середовища.

Для чіткого розуміння означених дефініцій, наведемо визначення, котре запровадив один з родоначальників сучасного коучингу як системи – Томас Дж. Леонард. Коучинг – це партнерство з особистістю чи групою осіб, під час якого відбувається стимулювання розумових й творчих процесів, що сприяють максимальному розкриттю особистого й професійного потенціалу [1, 26].

Інноваційний (для українських реалій) коучинговий підхід управлінні соціальною організацією, має ряд суттєвих переваг.

1. Підвищення ефективності виконання завдань й професійних обов'язків. Це є найбільш значущим плюсом, без якого коучинг просто не мав би сенсу. Коучинг розвиває найкращі якості людей і команд (в той час як інші системи управління навіть не прагнуть до цього) і дозволяє використовувати ці якості в роботі на благо організації. Таким чином, використання коучингу в управлінні значно підвищує продуктивність співробітників соціальної організації.

2. Розвиток персоналу. Це передбачає не лише навчання на курсах, семінарах та тренінгах. Тут мова переважно йде про розкриття внутрішнього потенціалу співробітників організації. Ідея коучингу полягає в тому, що в кожній людині закладений потужний потенціал, і коучинг допомагає його розкрити й посилити, причому під час робочого процесу.

3. Зростання якості навчання персоналу та об'єму засвоєваних знань. Так, при використанні коучингу в процесі навчання, суттєво зростає сприйняття і запам'ятовування інформації, а також інтерес до навчання. Крім того, після закінчення навчання співробітники соціальної організації легше адаптують отримані знання до специфіки своєї роботи, починають більш активно і ефективно застосовувати отримані знання на практиці.

4. Покращення соціально-психологічного клімату в колективі та стосунків з керівником. Адже самі питання, котрі ставляться в процесі коучингу, надають значимість і тому, кого запитують, і його відповідям. Таким чином, поступово встановлюється атмосфера взаємної поваги та довіри, а хороші стосунки всередині колективу позитивно позначаються на продуктивності.

5. Економія часу керівника. На перший погляд, коучинг вимагає додаткового часу. Але насправді він істотно заощаджує час керівника. Додаткові витрати часу виникають тільки при навчанні коучингу і на етапі впровадження його як нової системи управління. Надалі співробітники, з якими проводився коучинг, готові брати на себе відповідальність, їх не треба підганяти чи стежити, тому у керівника з'являється час на виконання більш складних функцій, яким раніше не приділялося належної уваги.

5. Поліпшення якості життя людей через зростання емоційної задоволеності. Остання ж виникає як наслідок партнерської співпраці, де співробітник відчуває свою значимість, цінність, та задоволеність роботою.

6. Ефективне використання людей їх, навичок та ресурсів. Керівник дуже часто навіть не має уявлення про те, які приховані ресурси є в його розпорядженні до тих пір, поки не почне проводити коучинг. В процесі коучингу, зазвичай, йому відкривається багато раніше прихованих талантів співробітників його команди, а так самі рішення практичних проблем (часом досить несподівані), виявити які можуть тільки ті, хто регулярно з ними стикається. Коучинг дозволяє використовувати робочий потенціал співробітника або команди на всі 100%.

7. Швидка й відповідальна реакція на критичну ситуацію. Якщо люди відчувають атмосферу поваги і визнання, вони завжди готові виступити на захист інтересів організації в критичній ситуації. Виконання додаткової роботи, тимчасове погіршення умов праці не будуть для них великою проблемою і будуть сприйняті з розумінням. Більш того, співробітники

зроблять все можливе, щоб уникнути критичних ситуацій, причому зроблять це самі, без додаткових вказівок керівництва.

8. Мотивація персоналу. У наш час «батіг» і «пряник» в мотивації персоналу стають все менш і менш актуальними. Люди працюють за бажанням, а не з примусу. Коучинг допомагає людям розкритися, в повній мірі реалізувати себе і отримати задоволення від своєї роботи, підвищити самооцінку. Природно, що при цьому люди стають мотивованими на якісне виконання своїх обов'язків, на продуктивну і якісну роботу.

Отже, на сьогоднішній день коучинг можна сміливо віднести до одного з найбільш ефективних стилів управління персоналом в соціальній організації, потужних інструментів, що дозволяють досягати високих результатів. Коучинг - це не теорія, а, перш за все, практика. Практика нескладна в освоєнні, але при цьому на рідкість ефективна й затребувана.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Thomas J Leonard The portable coach : 28 surefire strategies for business and personal success. – Publisher: New York, NY : Scribner, 1998. – 336 p.