

УДК 331.107

Миндубаева Н.Р, студент,

2 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

ВЛИЯНИЕ БИЗНЕС-КОУЧИНГА НА КОМПАНИЮ.

Аннотация: определение бизнес-коучинга, его виды и оказываемое влияние на компанию.

Ключевые слова: бизнес-коучинг, коучинг, сотрудник, руководство, менеджер, коуч, персонал, развитие.

Mindubaeva N.R student,

2 course, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University

Togliatti (Russia)

THE IMPACT OF BUSINESS COACHING ON THE COMPANY.

Annotation: The definition of business coaching, its types and the impact on the company.

Keywords: business coaching, coaching, employee, leadership, manager, coach, staff, development.

Рано или поздно каждый бизнес сталкивается с тем, что его показатели больше не растут, а уровень мотивации сотрудников на нуле. Чаще всего в такие периоды вы ожидаете лидерства и подачи примера от руководителей, но они и без этого полостью погружены в рабочие

проблемы. Популярны семинары и бизнес-тренинги для сотрудников уже стали привычны и больше не оказывают желаемый эффект. Описанный период является очень сложным для многих компаний, более того – далеко не каждый бизнес сможет остаться после него на плаву. Что же делать? Лучшее решение на данный момент – изменения в работе компании, причем изменять стоит не только организационную структуру, но и культуру.

Современным методом изменения культуры компании является коучинг, который в последнее время набирает всё большую и большую популярность. Консалтинговая компания, специализирующаяся на повышении уровня эффективности организации, «Manchester Inc» провела исследование влияния коучинга на бизнес. В исследовании принимали участие сто крупных компаний, которые показали на своём примере, что коучинг персонала помогает повысить уровень качества работы сотрудников в команде на 48%, сократить количество конфликтов в командах на 52% и увеличить производительность труда в компании на 53%. Также немаловажными результатами работы коуча в организации является повышение уровня удовлетворённости сотрудников своей работой и улучшений взаимоотношений в коллективе.

Каким компаниям не стоит внедрять культуру коучинга?

1. Конечно же компаниям, руководство и сотрудники которого не готовы к перемене системы взаимодействий внутри компании;
2. Компаниям, которые не имеют определённой цели. То есть они внедряют коучинг, желая быть на волне популярности;
3. Компаниям, которые на уровне руководства не готовы тратить ресурсы на изучение навыков, предполагаемых в коучинге.

В таком случае, для каких компаний введение культуры коучинга будет эффективным?

1. Компания, находящаяся в периоде застоя, когда другие методы развития персонала не помогают в борьбе с конкурентами;
2. Компания, которая преднамеренно хочет совершить переход на новую систему и хорошо понимает последствия этого перехода;
3. Компания, которая проходит свой путь становления в условиях многочисленных изменений и неясности. Ведь коучинговый стиль управления предполагает быстроту адаптации и гибкость.

Специалисты разделяют коуч на два вида: внешний и внутренний. Наиболее частым случаем является работа коуча именно с руководителями бизнеса, а не с рядовым персоналом. Принято считать, что индивидуальная работа коуча и руководителя более эффективна, потому что руководитель имеет больше возможностей для внедрения в работу компании идей, которые приходят в результате работы с коучем. Решение о том, каким образом принимать на работу коуча, штатным или внештатным сотрудником, принимает организация. Наиболее популярным решением является принятие коуча в штат, если он работает с рядовыми сотрудниками, и работа с внештатным коучем, если речь идёт о коучинге руководства. В данных случаях коучинг называется внутренним и внешним соответственно.

Нередки случаи, когда успешные топ-менеджеры, хотят выйти на собственный бизнес и для этого обращаются за помощью коуча, чтобы прокачать себя как личность. Безусловно, в этом есть логика, ведь сам коучинг направлен на личностный рост, а не только на бизнес-развитие. Но важно понимать, что коуч не является психологом. Коучу необходимо разделять клиентов, которые нуждаются в его услугах от клиентов, которых следует перенаправить к другому специалисту.

Главная цель в работе коуча – установление баланса его клиента между задачами и состоянием, пробуждение в нем любви к работе, которую он выполняет. Если речь идёт о работе с руководителем, то важным аспектом также является развитие его лидерских качеств.

Какая цель чаще всего стоит у организаций, которые начинают работу с коучем? Вот наиболее частые примеры:

- Осуществление программ развития персонала
- Преобразование корпоративной культуры
- Улучшение рабочих отношений и коммуникаций между сотрудниками, а также сотрудниками и руководителями
- Увеличение уровня вовлеченности сотрудников в деятельность компании
- Развитие лидерских качеств у руководящих сотрудников

Подводя итог, можно сказать, что коуч проводит очень важную для компании работу и порой является важнее бизнес-тренера. Особенно важным является влияние коуча на работу руководителей. Огромная доля успешных топ-менеджеров работает со своим коучем. А происходит это, потому что работать на таких постах и принимать важные решения действительно сложно, на это тратится очень много ресурсов как умственных, так и физических. Лучший способ справиться с нагрузкой – разделить её с коучем, возложить на него хотя бы помощь. Так возникает чувство, что ты не один несёшь эту ношу, а это очень важно! Причем важно не только для топа, но и для рядового сотрудника.

Список используемой литературы:

1. Борисова, Н.Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами - 2014 г.

2. Менеджмент. Теория и практика: учебник для вузов I под общ. ред. И.Н. Шапкина.
3. Рыбкин И., Падар Э. Системно-интегративный коучинг: Концепты, технологии, программы, 2016 г.
4. Кларин М.В. Новая развивающая практика — коучинг. Новая профессия — коуч, 2014 г.