

ющего практическую значимость, а с другой стороны, пригодного для использования в учебном процессе, что должно привести к усилению практической направленности и созданию интегрированной системы подготовки специалистов, и в целом к развитию научно-инновационного потенциала учреждений высшего образования.

Список использованных источников

1. Об утверждении примерного положения об отраслевой лаборатории [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 9 февр. 2017 г., № 110 // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: http://www.pravo.by/upload/docs/op/C21700110_1486760400.pdf. – Дата доступа: 12.03.2020.

2. Леднёва, И. А. Активные методы обучения в бизнес-образовании / И. А. Леднёва, А. А. Илюкович, В. П. Ельсуков // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы XVIII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23 апр. 2019 г. / Белорус. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий ; редкол.: В. В. Апанасович (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2019. – С. 71–73.

УДК 658.3.07

А. О. Лукьянец

Минский колледж предпринимательства, Минск, Беларусь, 2009lov@mail.ru

ТЕХНОЛОГИЯ КОУЧИНГА КАК СПОСОБ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Обоснованы условия и критерии оценки эффективности управления профессиональным развитием персонала, формирования трудовой мотивации и корпоративного поведения кадров в стиле коучинг, а именно – определение уровня «зрелости» личности работника, соответствие стиля управления характеру труда и управленческой культуре организации, компетенциям администрации, профессиональным навыкам и мотивации работника.

Ключевые слова: коучинг, процесс, менеджмент, технология, командообразование, мотивация

A. Lukyanets

Minsk College of Entrepreneurship, Minsk, Belarus, 2009lov@mail.ru

COACHING TECHNOLOGY AS A METHOD OF LEARNING AND DEVELOPMENT STAFF IN THE ORGANIZATION

The paper substantiates the conditions and criteria for assessing the effectiveness of managing professional development of staff, the formation of labor motivation and corporate behavior of staff in the style of coaching, namely, determining the level of maturity of an employee's personality, matching the management style with the nature of work and the organizational culture of the organization, administration competencies, and professional skills and employee motivation.

Keywords: coaching, process, management, technology, team building, motivation

Коучинг является одним из современных, разнообразных, эффективных и при этом мягких способов развития и обучения персонала в рамках инновационного развития организации.

Многие авторы в первую очередь обращают внимание на психологические факторы коучинга. Так, И. И. Карнаух и А. В. Перцев трактуют коучинг как высшую психологию, помогающую индивиду открыть более новые перспективы его жизни. Коучинг – процесс, который непосредственно ведет к повышению профессиональной компетентности, где главная цель – не достижение материальных результатов, а развитие у человека способности видеть пути, принимать решения и нести за них ответственность [4, с. 34–40].

В учебниках по менеджменту есть определение коучинга – это наука об уме, собрании философских принципов, которые предназначены для сопровождения человека на пути улучшения своей жизни.

Это принципиально новое направление в педагогической науке и практике, в его основе лежит непосредственно постановка и максимально быстрое достижение целей посредством мобилизации внутреннего потенциала, а также освоения передовых стратегий получения результата.

Коучинг – это процесс партнерства, стимулирующий работу мысли и креативность, раскрывающий профессиональный и личностный рост педагогов. В связи с этим процесс обучения и развития личности педагога преследует конкретную цель – раскрытие его профессионального потенциала.

Также коучинг можно определить как особый стиль менеджмента, представляющий собой взаимодействие руководителя и сотрудника, который приводит к повышению эффективности и результативности выполнения работ, мотивации, формированию личной ответственности. К достоинствам коучинга можно отнести и то, что он способен дополнять уже сформировавшийся стиль руководства, делая его более результативным [5, с. 5–7].

Активно используется понятие «коуч-руководитель», который прежде всего мотивирует, вдохновляет и договаривается со своими коллегами. Важно отметить, что данный тип лидера не заставляет работать, коллектив его уважает и желает работать именно с ним.

Таким образом, коучинг можно обозначить как профессиональная помощь человеку в определении и достижении личных целей. Коучинг позволяет решать следующий ряд задач в управлении коллективом:

1. Профессиональный рост и помощь в продвижении по карьерной лестнице.
2. Развитие лидерских качеств.
3. Развитие как профессиональной, так и эмоциональной компетенций.
4. Навыки тайм-менеджмента и делегирование полномочий.
5. Эффективная межличностная коммуникация.
6. Формирование команды единомышленников в организации, командная работа в формировании стратегии и взаимодействие в команде.
7. Успех в ведении переговоров.

Принципиальная новизна данного метода и его преимущество в управлении заключается в том, что посредством коучинга человек открывает и в дальнейшем развивает в себе новые навыки и способности, которые увеличат его эффективность в будущем.

В основе поддержки профессионального развития лежит содействие, поле которого составляют такие уровни, как:

– когнитивный, т. е. повышение самооценки, инициирование рефлексивной деятельности, расширение представлений педагога о себе, направленность на профессиональный самоанализ, способность к целеполаганию, преодолению затруднений и поиску более новых путей самосовершенствования, а также обновление индивидуальной профессиональной концепции;

- поведенческий – формирование эффективных умений и навыков общения;
- ценностно-смысловой, предполагающий стимулирование осознания педагогом ценностей профессии, преодоление негативных эмоциональных состояний, формирование умений саморегуляции.

На наш взгляд, различные трактовки коучинга имеют право на существование. Однако в условиях активизации профессионального потенциала кадров приоритетным видится понимание коучинга в качестве технологии управления профессионального развития и становления профессионалов в организации.

Рассмотрение имеющихся концептуальных моделей и теоретических подходов позволило выдвинуть предположение о том, что на успешность процесса профессионального становления личности оказывают влияние конкретные внешние социальные условия и внутренние психологические детерминанты. Анализ научной литературы показывает, что некоторые внутренние психологические факторы профессионального становления изучены в психологической науке наиболее подробно. Роль же других внутренних факторов и их вклад в процесс становления профессионального «Я» изучены в недостаточной степени. В частности, практические исследования и теоретические подходы по проблеме развития и определения внутренних факторов успешности профессионального становления работника затрагиваются только в русле отдельно взятых концепций. Целостных экспериментально-теоретических исследований по выявлению специфики развития детерминант успешности профессионального становления работников и психологических особенностей в отечественной психологической науке выполнено в недостаточной мере, что тем самым не только актуализирует обозначенную проблему, но и обуславливает объективную необходимость ее дальнейшего изучения.

Сущность процесса профессионального развития заключается в совершенствовании личностно-деловых и профессиональных качеств работника, в повышении уровня знаний, умений и профессиональных компетенций, которые необходимы для успешного выполнения деятельности.

Развитие личности профессионала характеризуется активным преобразованием своего внутреннего мира, определяемое процессами самодвижения личности и ее деятельности, способностью встать в практическое отношение к своей жизнедеятельности в целом. Однако выход за пределы наличных условий жизни не предопределяет того, что эти условия будут реально изменены. Необходимы внутренние ресурсы, энергетически превышающие инерцию наличных условий существования, способствующие пробуждению «Я-духовного», которое обуславливает постоянное развитие личности в профессии (см. таблицу).

**Формирование трудовой мотивации
и корпоративного поведения сотрудников организации**

Сферы применения коучинга	<ul style="list-style-type: none"> • Определение целей и оптимальных шагов их достижения; • повышение самостоятельности и ответственности консультируемого; • быстрое принятие решения в трудных ситуациях; • согласовывание индивидуальных целей с целями организации; • поиск новых путей эффективного сотрудничества; • получение удовлетворения от своей деятельности; • обогащение жизни новыми продуктивными личными отношениями; • открытие новых возможностей
---------------------------	---

Коучинг решает задачи	<ul style="list-style-type: none"> • Создание сплоченных рабочих команд; • создание проектных команд; • формирование конкурентных преимуществ; • нематериальная мотивация персонала; • управление изменениями; • позиционирование учреждения, обучение персонала
Варианты применения коучинга при работе с персоналом	<ul style="list-style-type: none"> • Делегирование полномочий; • исполнение задач, оценка; • мотивация персонала; • решение проблем; • работа в группах; • развитие персонала; • урегулирование взаимоотношений, планирование и проверка

Таким образом, аналитический обзор литературы в русле обозначенного проблемного поля убедительно показал, что интерес к феномену профессионального становления личности достаточно полно выражен у представителей различных научных подходов, что, безусловно, является свидетельством значимости и сложности данной проблемы. По мнению большинства авторов, профессиональное становление необходимо рассматривать как важнейший период онтогенеза человека от начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности. Суть профессионального становления заключается в том, что человек обретает необходимые качества личности, обобщает и систематизирует профессиональные знания и умения в новой ситуации развития, а также успешно реализует функции своей социальной роли. При чем интересы человека проникают вглубь всех сфер его жизнедеятельности и тем самым происходит развитие профессиональной мотивации.

Анализ изученной литературы позволил сформулировать теоретическую и практическую позицию коучинга, согласно которой коучинг выступает как необходимый инструмент, которым в первую очередь должен владеть любой руководитель в целях обеспечения оптимального взаимодействия с персоналом и развития организации.

Список использованных источников

1. *Александрова, А. В.* Стратегический менеджмент : учеб. пособие / А. В. Александрова, С. А. Куратова. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
2. *Андреев, В. И.* Саморазвитие менеджера / В. И. Андреев. – М. : Дело, 2014. – 275 с.
3. *Аткисон, М. Н.* Достижение целей. Пошаговая система / М. Н. Аткисон, Р. Т. Чойс. – М. : Альпина Паблишер, 2015. – 288 с.
4. *Бушнелл, Н.* В поисках нового Стива Джобса. Как найти, нанять, удержать и развить творческие таланты / Н. Бушнелл, Д. Стоун. – М. : ДМК Пресс, 2014. – 168 с.
5. *Жерновой, В.* Менеджмент в стиле коучинг / В. Жерновой. – Минск, 2018. – 24 с.
6. *Киселева, М. Н.* Коучинг: проектная деятельность или регулярный процесс в организации / М. Н. Киселева // Управление развитием персонала. – 2015. – № 4. – С. 296–300.
7. *Кови, С.* Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности / С. Кови. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 759 с.