

Н. К. Плавник

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь, n.plavnik@mail.ru

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье рассматривается коучинг как современная технология развития персонала. Приводится обзор мировых тенденций в области коучинга как профессионального инструмента развития человеческих ресурсов и организаций.

Ключевые слова: коучинг, профессиональное обучение, человеческие ресурсы, коуч, Международная федерация коучинга

N. Plavnik

School of Business of BSU, Minsk, Belarus, n.plavnik@mail.ru

COACHING AS A TOOL FOR HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN A MODERN ECONOMY

The article examines coaching as a modern technology for personnel development. The article provides an overview of global trends in the field of coaching as a professional tool for the development of human resources and organizations.

Keywords: coaching, professional training, human resources, coach, International Coaching Federation

Одним из определяющих свойств современного общества можно назвать быстроту изменений, которые пронизывают все сферы жизни. В этой связи развитие современных организаций сегодня невозможно представить без корпоративного обучения и развития сотрудников на всех уровнях. Это и адаптация новичков, и профессиональное развитие внутренних специалистов, руководителей линейных подразделений, топов, СЕО. Еще совсем недавно овладев какими-либо знаниями или какой-либо технологией в производстве или в управлении, можно было опираться на это в течение многих лет. В современном мире важным становится не текущее владение специальными навыками, а способность этим навыкам переучиваться по мере необходимости, в короткие сроки проявлять вновь обретенные способности в деятельности.

Такие компетенции обеспечиваются уже не профессиональными знаниями и умениями, а глубинными личностными качествами человека. Другими словами, чтобы освоить эти компетенции, человеку важно изменяться внутренне: на уровне восприятия, отношения к ситуации, эмоций, мысли, мировоззрения в текущей ситуации. Инструмент, который помогает меняться внутри, а потом осваивать технологию на уровне действий – это коучинг.

У. Голви, идеолог и создатель коучинга, определил его суть как раскрытие потенциала человека в целях максимального повышения его эффективности [1]. Зародившись в недрах бизнес-образования, коучинг стал активно проникать и в другие сферы жизни общества. В соответствии с определением и философией коучинга, декларируемой Международной Федерацией Коучинга, «профессиональный коучинг – это процесс оказания профессиональных услуг, помогающий клиентам добиваться качественно новых результатов в своей личной и профессиональной жизни. Сегодня коучинг называют профессией XXI в., получившей широкое распространение во всех экономически развитых странах.

Как новая форма консультационной поддержки коучинг появился в начале 80-х гг. XX в., и долгое время был привилегией лишь руководителей высшего уровня. Вскоре эффективность коучинга стала общепризнанным фактом. В настоящее время коучинг как эффективная психологическая технология повышения личностной результативности наиболее широко используется в бизнес-образовании и сфере управления человеческими ресурсами. Можно сказать, что коучинг – процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни. Доктор психологии, Президент Международного Эриксоновского Университета Коучинга М. Аткинсон считает, что коучинг – это очень мощный инструмент дополнительного обучения людей, помогающий развивать способность следовать своей воле и своему выбору в этом мире. В процессе коуч-сессии человек начинает осознавать собственные ценности и цели и понимать, какие практические навыки необходимы для их реализации.

В последние годы рынок услуг коучинга существенно вырос – по данным Международной федерации коучинга (ICF), число ее членов за пять лет (с 2013 по 2018 г.) увеличилось на 50 %, до 33 000. В 2019 г. членство ICF составило 36 848 чел. Объем рынка в 2019 г. организация оценивает примерно в 2,849 млрд долл. США в США и более 900 млн долл. США в Европе. Эти тенденции, по-видимому, будут сохраняться. Так, По прогнозам агентства HolonIQ к 2025 г. расходы на образование и тренинги во всем мире превысят 7 трлн долл. США в год, и уже через 4 года общие расходы крупнейших корпораций, правительств и потребителей на образовательные программы составит 7,3 трлн долл. США [2]. При этом меняется не только ландшафт рынка, но и сам смысл работы бизнес-тренера [3].

Как утверждает Forbes, отношение к коучам за последние годы сильно изменилось. Еще недавно наличие бизнес-тренера у руководителя часто рассматривалось как проявление слабости. Мишель Уолдер, исполнительный директор компании TXG, которая предоставляет услуги коучинга для транснациональных корпораций, говорит, что восприятие коучинга для руководителей теперь другое. «Раньше коучинг лечил, потом стал престижным, – говорит она, – теперь это практический инструмент». Из-за увеличения продолжительности жизни растет не только срок «трудовой жизни» – изменилось и отношение к работе, которая воспринимается не только как источник денег, но и как цель и страсть.

Скачок популярности коучинга для руководителей связан с тем, что компании перешли от строгой административной иерархии к более гибким формам управления. Теперь от руководителей требуют предпринимательского подхода и инновационности. Тренеры помогают развить soft skills: лидерство, нетворкинг (налаживание связей) и умение работать в команде.

Рост инвестиций в коучинг в бизнес-среде свидетельствует о его пользе для организаций или отдельных лиц в компании и в жизни. Ф. Кутзи, коуч проекта «NLP with Purpose» (сертификационного ICF) изучая требования к вакансии руководящих должностей, пришел к выводу, что от 80 до 90 % рабочих мест для менеджеров и руководителей включают в себя требование навыков коучинга. Продолжив изучение исследований на тему коучинга, Франсуа выделил в нем три категории: коучинг продаж, управленческий коучинг, коучинг жизненных изменений [3]. Вот самые интересные, на наш взгляд, выводы, полученные в ходе этого анализа.

Команды продаж, использующие коучинг для повышения эффективности продаж, выиграли на 161 % и больше, поскольку согласно статистике обучения персонала от Т. Хагана:

- профессиональное обучение + коучинг увеличивают производительность сотрудников на 88 % по сравнению с 23 % только за счет обучения;
- при поддержке коучинга происходит увеличение возврата инвестиций, вложенных в развитие персонала, с 22 до 88 %;
- более 60 % продавцов с большей вероятностью уйдут с работы, если их менеджер плохой коуч;

- фирмы, которые обеспечивают оптимальное количество часов коучинга сотрудникам, имеют ежегодный рост доходов на 16,7 %;
- в исследовании, проведенном Metrix Global, компании получали средний доход в размере 7,90 долл. США за каждый 1 долл. США, вложенный в коучинг руководителей;
- внутренний отчет Ассоциации управления персоналом показал, что люди повышают свою производительность в среднем на 86 %, когда их профессиональное обучение сочетается с практикой коучинга, по сравнению с 22 % роста только за счет обучения.

Ситуация с коучингом на постсоветском пространстве повторяет тенденции мирового развития в сфере коучинговых образовательных и тренерских услуг. Организации, обучающие коучей по стандартам Международной федерации коучинга, и предлагающие услуги коучинга в сфере бизнеса и жизни, увеличивают свое членство, предлагают широкий спектр обучающих программ как базового характера, дающие возможность получить начальный уровень подготовки в коучинге, так и специализированные курсы, позволяющие усиливать определенные направления (коучинг команд, семейный коучинг и др.).

В Беларуси в последние полтора года решительно заявил о себе Международный эриксоновский университет коучинга (белорусский филиал). С октября 2019 г. на его площадке прошли обучение 3 группы в режиме офф- и онлайн, и в настоящее время происходит обучение 4-го потока. Это свидетельствует о том, что и в Беларуси создаются условия для использования коучинговых технологий в развитии бизнеса, личного потенциала руководителей, персонала организаций в виде подготовки кадров высокой квалификации. В этой связи было бы перспективным развитие коучинговых компетенций у студентов и слушателей Института бизнеса БГУ на программах дополнительного обучения.

Резюмируя вышесказанное, подчеркнем основные особенности коучинга как недавно появившейся тенденции в развитии персонала и образовании. В первую очередь, коучинг является эффективной психологической и обучающей технологией, приводящей к развитию личностного потенциала. Коучинг возможно использовать в качестве инструмента, повышающего рефлексивность, как метод, проясняющий личностные цели, средства и пути их достижения, а также собственные жизненные концепции и мировоззренческие позиции. Все вышесказанное делает человека более жизнестойким и стрессоустойчивым, позволяет ставить амбициозные цели и достигать их, повышает уровень его удовлетворенности жизнью.

Список использованных источников

1. Зиневиц, О. В. Коучинг как средство саморазвития личности / О. В. Зиневиц, Э. Д. Петрова // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 8. – С. 172–177.
2. 9 фактов и прогнозов про мировой EdTech от агентства HolonIQ [Электронный ресурс] // Бизнес и аналитика. – Режим доступа: <https://telegra.ph/9-faktov-i-prognozov-pro-mirovoj-EdTech-ot-agentstva-HolonIQ-02-28>. – Дата доступа: 05.03.2021.
3. Миллиарды долларов за коучей: как бизнес-тренеры стали незаменимыми [Электронный ресурс] // Forbs. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/newsroom/karera-i-svoy-biznes/390641-milliardy-dollarov-za-kouchey-kak-biznes-trenery-stali>. – Дата доступа: 05.03.2021.
4. Ценность коучинга: статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://coachuniver.ru/cennost-kouchinga-statistika/>. – Дата доступа: 05.08.2021.