

УДК 005.95:316.42

Лизнева А.В.

РЕАЛИЗАЦИЯ КОУЧИНГА В РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Лизнева Анастасия Владимировна**, обучающаяся; ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»; РФ, 398600, г. Липецк, ул. Московская, д. 30; e-mail: anastasia.lizneva@bk.ru

Коучинг является одним из самых эффективных инструментов в развитии персонала организации. В данной статье актуализируется роль коучинга, представлены его виды. Анализируется опыт коучинга на производственном предприятии.

Ключевые слова: коучинг, развитие персонала, обучение персонала.

Lizneva A.V.

REALIZATION COACHING IN DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

Lizneva Anastasia Vladimirovna, Lipetsk State Technical University; 30 Moskovskaya Street, Lipetsk 398600, Russian Federation; e-mail: anastasia.lizneva@bk.ru

Coaching is one of the most effective tools in personnel development of the organization. In the article the role of coaching is actualized and its kinds are presented. Coaching experience at industrial enterprise is analyzed.

Keywords: coaching, personnel development, personnel training.

В современном мире происходят значительные изменения, которые направлены на цифровизацию всех процессов жизнедеятельности человека (от «умного дома» до «цифрового завода»). В настоящее время появляются новые технологии, которые позволяют автоматизировать сложные производственные процессы и заменить людей роботами.

Предпринимателям и руководителям становится крайне сложно успевать за всеми новинками в области экономики и IT-технологий, так как рынок находится в постоянном развитии.

Для осуществления эффективной деятельности каждой организации необходимо «идти в ногу со временем».

Перед руководителями организаций стоит задача поиска новых путей решения стандартных вопросов, а также подбор эффективных методик развития и обучения персонала [3]. Стоит отметить, что в современном мире важно не только осваивать новые технологии, но и уделять большое внимание развитию человеческих ресурсов. В настоящее время возникло много инновационных приемов, позволяющих более эффективно управлять персоналом.

Коучинг – это один из самых востребованных приемов развития персонала, суть которого заключается в непрерывном сотрудничестве тренера с персоналом, что помогает работникам достигнуть реальных результатов в их личной и профессиональной жизни [5].

«Инвестирование в человеческие ресурсы» – один из самых популярных способов «выживания» бизнеса. Но в связи с высоким влиянием человеческого фактора данный способ имеет определённые риски для работодателей [4].

Каждый отдельный работник ценится и имеет большое значение для организации.

* *Научный руководитель: Митрофанова Ольга Николаевна*, старший преподаватель; e-mail: olga-mitroff@yandex.ru

Ему доверяют принимать важные решения, планировать самостоятельно своё рабочее время, проявлять инициативу и брать на себя ответственность.

Грамотное построение коучинга можно сравнить с персональным тренингом, который помогает работнику развиваться в профессиональном плане. На сегодняшний день практически в каждой организации есть такая должность, как коуч-менеджер или коуч-тренер. Учеными было зафиксировано в 2017 году, что коуч-менеджер самая востребованная профессия в XXI веке [2].

Однако из истории возникновения данной профессии можно сделать вывод, что коучинг не является новой профессией. Впервые данное слово появилось в XVI веке в Англии, оно имело отношение несколько к другой сфере, а именно к виду карет или повозок. Однако значение имеет определенное сходство – «средство, помогающее двигаться к цели». В начале 80-х годов XX века коучинг прочно обосновался в бизнес-сфере.

Существует несколько видов коучинга, которые выделяются в организациях [7].

Первый вид – индивидуальный коучинг. Проводится приглашенными специалистами для работников, занимающих руководящие должности. Тренер работает с каждым человеком лично, оценивает его как специалиста, передает определенные навыки и знания.

Второй вид – управленческий коучинг. Специализирован на повышение производительной или коммерческой деятельности, тренер работает с сотрудниками руководящего звена.

Третий вид – коучинг для проекта. Организовывается под конкретный проект, требующий профессиональной оценки и консультации специалистов в определенной сфере.

Четвертый вид – групповой коучинг. Организовывается для группы специалистов, не обязательно связанных между собой функционально. Изначальная цель такого обучения – развитие предприятия, повышение эффективности и производительности.

Наиболее подходящим примером для анализа и раскрытия темы коучинга на предприятии является компания ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат» (ПАО «НЛМК»).

Группа НЛМК – лидирующее международное предприятие, производитель высококачественной стальной продукции [2].

Предприятие за долгие годы выработало определенную систему управления персоналом. В настоящее время цель комбината – объединять в профессиональную команду единомышленников, которые будут вкладываться в производство и улучшать его. Для этого созданы все подходящие условия. Существует «Корпоративный университет НЛМК», который каждый день принимает десятки работников с желанием улучшить свои профессиональные навыки. Безусловный приоритет – здоровье и безопасность сотрудников, создание благоприятных условий работников, способствующих раскрытию профессионального и творческого потенциала.

Руководство ПАО «НЛМК» считает, что инвестиции в человеческие ресурсы – это одно из лучших вложений в будущее компании. Коучинг самый популярный прием повышения квалификации персонала.

ПАО «НЛМК» проводит большое количество тренингов на различные темы. Но больше всего пользуются популярностью групповые коучинги.

Практика «Дирекции по цифровой трансформации» ПАО «НЛМК» является ярким примером эффективного применения коучинга.

Данная дирекция существует с апреля 2019 года. За весь срок ее функционирования предприятию удалось сэкономить порядка 15 миллионов рублей за счет цифровизации и компьютеризации производства [2]. Команда дирекции работает по не привычной для ПАО «НЛМК» системе управления персоналом. Суть этой системы заключается в том, что нет руководителя и подчиненного – есть одна большая команда, которая создает продукт и работает над ним.

Коучинг – это огромный вклад в профессионализм сотрудников. Тренинги в «Дирек-

ции по цифровой трансформации» проходят раз в три месяца, которые собирают около 30 человек.

Тренер в игровой форме раскрывает потенциал сотрудников, мотивирует, помогает поверить в себя, выделяет каждого сотрудника как ценного и стирает границы между начальниками и подчинёнными. В среднем тренинг длится около 2 часов. После окончания тренинга людям предлагают пройти анкетирование, оценить работу тренера и то, как он преподносит материал.

После таких коучингов сотрудники чувствуют в себе уверенность, желание работать и делать что-то новое, улучшать производство, брать на себя ответственность. Благодаря коучингам работники выполняют свою работу и даже больше не зависимо от того, получит он денег больше или нет. Таким образом, преобладает психологическая мотивация над экономической.

Эффективный коучинг приводит к достижению поставленной цели, приносит удовольствие от работы как сотрудникам, так и руководству. Внедрение современных методов и подходов в управлении персоналом может привести компанию к лидирующим позициям, а ее сотрудников – к достижению как общих, так и личных целей [1].

Но при этом стоит понимать, что правильно организованный коучинг не средство, которое поможет любой компании, поэтому не стоит отказываться от традиционных методов управления, создавая систему, где один метод будет дополнять другой.

Список источников:

1. T. Tarusov and O. Mitrofanova, «Risk Assessment in Human Resource Management Using Predictive Staff Turnover Analysis», 2019 1st International Conference on Control Systems, Mathematical Modelling, Automation and Energy Efficiency (SUMMA), Lipetsk, Russia, 2019, pp. 194-198. – DOI: 10.1109/SUMMA48161.2019.8947527. [Электронный ресурс] – URL: <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=8947527&isnumber=8947468>. (дата обращения: 24.01.2020).
2. Краткая справка [Электронный ресурс]. – URL: <https://nlmk.com/en/> (дата обращения: 14.12.2019).
3. Лисицына А.М., Тарусов Т.С., Митрофанова О.Н. Классификация кадровых рисков в условиях становления цифровой экономики // Социально-экономические, институциональные и рыночные трансформации в условиях формирования цифровой экономики: материалы Международной научно-практической конференции (14-15 февраля 2019 г., г. Воронеж) / под ред. П.А. Канапухина, Т.Д. Ромащенко. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2019. – С. 117-119.
4. Митрофанова О.Н., Матвеева В.В. Коучинг как инструмент обучения и развития персонала организации // Образование. Наука. Карьера: Сборник научных статей 2-й Международной научно-методической конференции (22 января 2019 года). – В 2-х томах. – Том 2. / отв. ред. Горохов А.А. – Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2019. – С. 215-218.
5. Смирнова Н.К., Самарина О.Г., Астахова Т.А. Организационные изменения в компании: персонал, руководители, процессы и управление. – М.: Бератор-Паблишинг, 2008. – 192 с.
6. Щегорцов В.А., Таран В.А. Менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / под ред. проф. В.А. Щегорцова. – М.: Юнити-Дана, 2005. – 543 с.
7. Яхонтова Е.С. Soft Management, или Управление отношениями в компании: Учебник. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 470 с.