



В настоящее время тема коучинга стала одной из самых востребованных в области менеджмента и консалтинга. По данным европейских специалистов, это одним из эффективных методов в менеджменте. Большинство коуч-консультантов определяют его не только как метод непосредственного обучения, но и как философию, систему технологий и методов, направленных на постановку и максимально быстрое достижение целей. Итак, что же такое коучинг? Коучинг - это индивидуальная тренировка человека для достижения значимых для него целей, повышения эффективности планирования, мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и навыков, освоения передовых стратегий получения результата. Эта методика предназначена для расширения возможностей людей, осознавших потребность в изменениях и ставящих перед собой задачи профессионального и личностного роста. Она может быть направлена на реализацию планов в самых различных областях жизни.

Все используемые в коучинге методы направлены, главным образом, на то, чтобы сосредоточить внимание человека на целенаправленном действии и побудить его совершить это действие, получив от этого удовольствие. Коучинг существует и как вид менеджмента, и тогда это целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий максимизации их личной производительности и успешной деятельности всей компании в целом. Многие организации стали применять принципы коучинга, повышая эффективность каждого сотрудника на каждом организационном уровне. Коучинг - это средство содействия, помощи другому человеку в поиске его собственных решений или его (ее) продвижения в любой сложной ситуации. Процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни. Это технология партнерского взаимодействия с коучем, с самим собой, с окружающим миром. В чем же заключается суть коучинга? Роль коуча заключается в том, чтобы помочь клиенту определиться с приоритетами и поддерживать в нем решимость добиться цели и ответственность за ее достижение.

- Построение такой жизни, которая позволяет ставить и осуществлять важные личные цели, позволяет обрести внутреннюю гармонию. Коуч предлагает стратегии для управления временем, жизненной гармонией и качеством жизни.

- Обретение силы и усиление жизненной мотивации. Коуч поможет вам сосредоточиться на том, что наиболее важно для вас, и действовать согласно этим ценностям. Воодушевление, мотивация и удовольствие - вот что обычно сопровождает этот процесс.
- Достижение и увеличение благосостояния. Если мы четко определяем для себя, какие блага мы хотим получить, наша жизнь организуется таким образом, чтобы эти блага нам обеспечить. В результате мы становимся и более счастливыми и более успешными.
- Преодоление трудностей и барьеров. Часто нам приходится сталкиваться с огромным количеством разнообразных внутренних и внешних препятствий. Благодаря качественно проведенному коучингу, внутренние блоки могут исчезнуть, а внешние блоки - быть преодолены. Это наиболее эффективный путь.
- Прояснение своих целей и сосредоточение на приоритетах. Если ты четко знаешь, чего именно хочешь от жизни, процесс получения этого становится гораздо проще. Хорошо определенные цели и установки на будущее позволяют нам расслабиться и сосредоточиться на том, что действительно важно именно сейчас.

Сегодня все еще существует тенденция понимать под коучингом всего лишь технологию задавания «правильных» вопросов или сводить все многообразие метода к конкретным методикам (ТМО, ЕМТ и пр.). Не соглашусь с этим. Коучинг – скорее философия и склад мышления, в силу которого, каждый профессиональный коуч – носитель определенного мировоззрения и компетенций. Ключевыми компетенциями профессионального коуча я считаю:

- сотрудничество (действовать в парадигме «выиграл-выиграл»),
- восприятие другого человека таким, какой он есть, принятие других (уважать и безоценочно относиться к другим точкам зрения),
- видеть возможности в любой ситуации и людях (парадигма взаимодействия «ты сильный -я сильный»),
- ответственность (отвечать за свои выборы и позволяю другим делать собственные),
- осознанность,
- эмпатия (способность быть соединенным с собственными чувствами и чувствами других людей),
- проактивность (управлять своей жизнью),

- смелость, решительность, способность к риску, внутренняя свобода (позволять себе быть собой).

Конечно же, важна и зрелость коуча и его нацеленность на развитие.

Какие же существуют виды коучинга? В настоящее время существуют несколько классификаций (видов) коучинга. Основная классификация построена на выделении видов коучинга на основе количественного состава партнеров (клиентов), с которыми одновременно работает коуч, и масштабами «среды», вовлеченной в этот процесс.

1. Индивидуальный коучинг

Данный вид коучинга - это работа один на один. Никто не должен вмешиваться, так как коучинг - очень тонкий процесс и посторонние звуки, звонки, запахи будут отвлекать внимание партнера (клиента). В ходе работы с партнером (клиентом) решаются конкретные индивидуальные задачи. Этот вид коучинга может затрагивать различные сферы жизни: бизнес, карьера, семья, взаимоотношения, здоровье, спорт, постановка целей, личные качества, творчество, дети, деньги и т.д. Коучинг «один на один» может быть разовой встречей или системным процессом. Все зависит от потребностей самого клиента. Если нужно решить 1-2 относительно «несложных» вопроса, то это займет от 1-2 до 8 сессий, если же клиенту необходимо ускоренное развитие и формирование гармоничной модели жизни, то необходимо использовать системный подход. Для этого необходимо работать с коучем 1-2 раза в неделю в течение более длительного срока. Как правило - это 10 сессий и более.

2. Групповой (командный) коучинг

Данный тип работы предполагает работу не с одним партнером (клиентом), а с целой группой людей.

«Да как же это возможно?!» - спросите вы. «Ведь у каждого свои вопросы?!». Особенность данной сессии состоит в том, что у этих людей имеется общий (сходный) вопрос (цель, задача). Они могут быть семьей, спортивной командой, партнерами по бизнесу или общественной организацией. Не имеет значения, сколько их, главное чтобы цель была одна на всех, и каждый был заинтересован в ее достижении и принимал полную ответственность за это. Командный коучинг, как правило, рассматривают как частный случай группового коучинга, хотя это и не всегда так.

3. Организационный коучинг

Организационный коучинг основан на взаимодействии с ключевым лицом организации, и предполагает применение системных вопросных методик, направленных на выявление потенциала первого лица проекта, ключевых сотрудников, и всей организации в целом. Это вопросы о том, что уже достигли люди и организация, о том, чего они могли бы достигнуть к сегодняшнему дню. И самое главное - о том, что поможет им сохранить свое лидерство завтра.

Кардинальное отличие организационного коучинга от других его видов состоит в том, что он затрагивает интересы всей организации (компании), а не отдельного подразделения (группы людей) и проводится как с первыми лицами компании, так и с ключевыми топ-менеджерами и их командами. При этом главной фигурой в организационном коучинге для коуча является первое лицо проекта, его лидер. Не секрет, что личная эффективность первого лица во многом определяет эффективность его организации.

Лайф-коучинг - индивидуальная работа с человеком, которая ориентирована на достижение баланса во всех жизненных сферах (улучшение качества жизни, личностный рост, здоровье, взаимоотношения, творческая самореализация). Коучинг первых лиц - персональная работа с первым лицом компании, направленная на максимально быстрое и эффективное достижение его целей в бизнесе, на повышение его личной и управленческой эффективности. Бизнес-коучинг -- работа с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса. Направлен на организацию поиска максимально эффективных путей достижения целей данного подразделения (компании) и воплощение их в жизнь самими сотрудниками (подчинёнными). Карьерный коучинг -- помогает человеку определиться с долгосрочными карьерными планами - минимум на 1 год, а оптимально на 5-10 лет. Эта работа похожа на бизнес-планирование или сбалансированную систему показателей компании, но в применении к личному плану развития. Для кого-то коучинг - это техника, позволяющая расставить приоритеты в жизни. Коучинг позволяет сбалансировать жизнь, выделить наиболее важные задачи, составить так называемый план действий, который позволит учесть все свои интересы, а также цели и задачи компании. Коучинг также необходим тому, кто находится в «кризисной (трудной) ситуации». Не все идет гладко, но человек понимает, что из любой ситуации можно найти выход, которого он в одиночку просто сейчас не видит. Это так называемое «коробочное мышление» (ограниченное, как если бы человек смотрел в щель в небольшой коробке и больше ничего не видел). Коуч помогает руководителю увидеть картину

действительности полностью и понять, как в этой ситуации нужно действовать, расширяя ее границы. Коучинг обязательно необходим любому первому лицу организации (крупного структурного подразделения). Ни для кого не секрет, что успех компании зависит от того, насколько личные цели сотрудников и цели компании согласованы между собой и осознаны. Нельзя одновременно забраться на две вершины одной горы, если они находятся на расстоянии друг от друга. С помощью коучинга собственник бизнеса (генеральный директор) может создать видение будущего компании с учетом интересов всех сторон и на несколько лет вперед, составить более эффективный план развития и оптимизировать текущую работу компании.

В завершении хотелось бы отметить, что коучинг чрезвычайно полезен для топ-менеджеров, особенно тех, кто не всегда осознает собственную ограниченность и в лучших традициях британского «мачо-менеджмента» часто не может признаться даже себе в том, что ему необходимо какое-либо развитие. После введения постоянных коучингово-наставнических занятий с равными себе коллегами и гарантирования полной конфиденциальности топ-менеджеры чувствуют себя в состоянии исследовать идеи, вырабатывать различные решения и без особого волнения воспринимать конструктивную обратную связь о трудностях реальной профессиональной жизни и проблемах, с которыми они сталкиваются прямо сейчас. Судя по моему опыту, это оборачивается выгодой для обеих сторон, а также является прекрасным способом поощрения топ-менеджеров к осуществлению сознательной деятельности, направленной на личное развитие, которая никогда бы не была включена в список их повседневных приоритетов, если бы этот вопрос был пущен на самотек. Если руководство организации думает о внедрении новой технологии, изменении методов работы, введении новых структур, расширении деятельности предприятия или его слиянии с другим, в любом случае необходимо тщательно спланировать обучение, требуемое для того, чтобы обеспечить эффективность изменений. Благодаря коучингу, человек развивает новые способности и навыки, которые увеличивают его эффективность.