

image not found or type unknown



Стремительно ускоряющийся технологические и социальные инновации неизбежно оказывают влияние на все сферы нашей жизни, в том числе – на бизнес-процессы и методы управления персоналом.

Во – первых тенденция «расширения границ». Благодаря интернет -технологиям всё больше сотрудников даже таких традиционных специальностей, как бухгалтерия, могут полноценно работать удалённо, не привязываясь больше к своему городу и даже стране. Это значительно расширяет возможности, как выбора сотрудников, так и выбора работодателя.

Во – вторых, согласно исследованиям К.Грейвза, Д.Бека, К.Кована существует тенденция последовательно развития приоритетных ценностей от властного единоуправления к регламентированной системе, от регламентированных систем - к лидерству на базе компетентности, далее – к поддерживающему командному взаимодействию и затем к гибкости и свободе исследования.

В – третьих, скорость развития технологий, бизнес – процессов настолько возрастает, что становится невозможно действовать строго по инструкциям, написанным несколько лет назад или изученным в ВУЗах. Для обеспечения конкурентоспособности, компании нужны постоянно развивающиеся сотрудники, а для принятия решений всё чаще нужны командные поиски нестандартных решений.

Коучинг направлен на поиск наилучшего решения в процессе живого диалога. Коуч не даёт советов, а с помощью максимального открытых вопросам помогает клиенту исследовать тему, находить пути достижения цели и брать ответственность за реализацию.

Команда всегда состоит из конкретных личностей, и искренний интерес и уважение к каждому члену команды со стороны коллег и особенно лидера – коуча является фундаментальным для развития своей команды

В первую очередь, собственным развитием. Для того чтобы легко применять коучиновый подход, лидеру полезно научиться быть коучем и наработать опыт «чистой» коучинговой практики, как и в учебной группе, так и с внешними клиентами (не сотрудниками).