



ВВЕДЕНИЕ

Для того что бы разобрать данную тему, необходимо разобраться что такое «коучинг». С английского языка "коуч" переводится как "наставник", "тренер", то есть человек, который ведет к достижению планируемого результата. Коучинг — метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. В современном мире введение данного метода стало очень популярно. Система коучинга, является инструментом профессионального развития. Руководителю как коучу нужно уметь слушать подчиненного, симпатизировать ему и им интересоваться.

Если руководитель не способен испытывать искренний интерес к чужому росту и развитию, то вряд ли у него получится стать коучем. Руководитель, проявляющий внимание к сотрудникам, способный дать полезный совет о том, как организовать и реорганизовать работу, — это хороший руководитель. Сотрудник скорее оценит начальника, который заинтересован в развитии его потенциала, в его росте и продвижении. Сотрудники все чаще рассматривают партнерство с руководителем как такой же необходимый элемент рабочей среды, как компьютер или регулярно выплачиваемая заработная плата. Коучинг дает руководителю возможность осознанно влиять на своих сотрудников, формирует мировоззренческие установки и поведенческие навыки подчиненных, за которые ему не будет стыдно.

Коучем не все могут стать, я нашла отрывок в статье, где автор написал про то, где руководитель увлекся этим направлением, изучил эту систему, прочитал множество книг, начал работать с сотрудниками и через пол года бросил со словами: «Не мое. Не могу, когда ответ очевиден, а ты должен к нему подводить. Сказал как делать - и вперед». Для того что бы стать коучем, освоить эти навыки, не достаточно прочитать множество книг, это необходимо реализовывать на практике.

Коучинг – равноправное партнерство, в котором нет «главных» и «подчиненных». Многие руководители не понимают этого, к примеру, проявляют свой командный голос, диктуя установки. Такой «коучинг» оставляет желать лучшего. Коучинг оказывает положительное влияние на организацию за счет повышения

результативности ее сотрудников, освоения ими новых навыков, усиления их мотивации и укрепления доверия. Руководитель должен быть избирательным в своей коучинговой деятельности и концентрироваться на ситуациях с потенциально высокой отдачей и высокой вероятностью успеха. На этапе подготовки к коучингу руководитель должен найти ответы на ключевые вопросы: «Какие результаты сотрудника мне бы хотелось изменить?», «Какие специфические действия сотрудника приводят к этим результатам?», «Что лежит в основе этих действий?». Руководитель должен задуматься над индивидуальными особенностями наuczения сотрудника и учесть их при планировании коучинговой программы. Руководителю не следует полагаться только на свое представление о сотруднике, необходимо обратиться к дополнительным источникам информации для формирования объективной картины.

Философия коучинга проста для восприятия, однако она не всегда близка руководителям, которые привыкли брать на себя большинство содержательных функций в организации. Все руководители в той или иной степени занимаются коучингом, однако по мере усложнения управляемых ими бизнесов и развития работающих в них людей коучинговые навыки становятся все более важными для эффективного лидерства.