

image not found or type unknown



В организации предпринимаются различные программы развития сотрудников, чтобы повысить уровень их эффективности. Две такие программы - коучинг и наставничество.

Прежде, определимся с понятиями. **Что такое «коучинг».**

Коучинг - это процесс развития потенциала, при котором человек или группа учатся повышать свою эффективность посредством семинаров и других подобных мероприятий. В этом процессе учащимся предоставляется эксперт, который может быть старшим сотрудником или внештатным сотрудником организации, для обучения сотрудников и анализа их успеваемости и другого поведения на работе с целью повышения эффективности и выявления потребностей в обучении для дальнейшего улучшения. Тренировка ограничена по времени и хорошо спланирована.

Человек, который направляет или инструктирует, известен как тренер, в то время как человек, который направляется, известен как коуч.

Коучинг помогает раскрыть профессиональные способности сотрудника, понять его сильные и слабые стороны, узнать их потенциал, развить ключевые навыки и т. д., которые помогают в достижении организационных целей.

Процесс коучинга был классифицирован на следующие этапы:

- Сжимающий
- Оценка
- Обратная связь и план действий
- Активное изучение
- Обзор

Что касается **наставничества**, то его можно определить следующим образом:

Наставничество - это деятельность по развитию человека, в которой человек, известный как наставник, обладает хорошими знаниями и опытом, делится ими с другим человеком, у которого меньше знаний и опыта, чтобы помочь ему в развитии его карьеры, повышении его самооценки, повышении продуктивности и т.

д. Все дело в общем развитии и психологическом благополучии человека. Наставничество может быть осуществлено как лицом, не входящим в организацию, так и лицом, находящимся в организации.

Отношения между сторонами рассматриваются как наставничество, которое носит долгосрочный неформальный характер. В качестве наставника могут выступать учитель, гид, консультант, консультант, ведущий, консультант и т. д. Основная цель наставничества заключается в обеспечении открытого и непосредственного общения между наставником и подопечным, чтобы помочь сотруднику достичь социальной и эмоциональной зрелости и эффективности.

Ключевые различия между коучингом и наставничеством:

- Коучинг определяется как помощь, оказываемая экспертом человеку для улучшения его работы. Наставничество относится к деятельности, где человек руководит менее опытным человеком.
- Коучинг ориентирован на задачи, но наставничество ориентировано на отношения.
- Коучинг- тренировка на короткий срок. В отличие от наставничества, которое длится дольше.
- Коучинг хорошо спланирован и структурирован, а наставничество - неформально.
- Тренер передает тренировку, а наставник обеспечивает наставничество.
- Тренер является экспертом в соответствующей области, а наставник обладает высокими знаниями и опытом.
- Коучинг направлен на повышение производительности работника. В отличие от наставничества, которое концентрируется на карьере и всестороннем развитии сотрудника.

Заключение:

Коучинг и наставничество играют жизненно важную роль в развитии человеческих ресурсов организации. Все люди нуждаются в наблюдении и поддержке на разных этапах своей жизни, независимо от того, идет ли речь об их эффективности или карьере. Конечная цель – развитие. Таким образом, через определенные промежутки времени персоналу организации следует предоставлять коучинг и наставничество, которые будут полезны как работнику, так и организации.

Список литературы:

7 навыков высокоэффективных людей. (Ствен Кови)

Управление персоналом организации (Дейнека А.В.)