КОУЧИНГ И МЕНТОРСТВО КАК МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМАНДЫ

Толстиков Д. А., к.ф.н., доцент,

Сибирский институт бизнеса и информационных технологий,

г. Омск, Россия

Аннотация: В статье рассматриваются основные аспекты коучинга и менторства, их принципы, методы, а также примеры успешного применения. Анализируются проблемы, связанные с использованием коучинга и менторства, и перспективы их развития в контексте современных тенденций и вызовов в области менеджмента.

Ключевые слова: коучинг, менторство, менеджмент, команда, коммуникация.

В современном мире коучинг и менторство становятся все более популярными методами развития управленческих компетенций и повышения эффективности работы команд в

различных сферах. Эти методы основаны на партнерстве между профессионалом (коучем или ментором) и начинающим специалистом, который хочет развиваться как профессионал.

Коучинг и менторство дают возможность руководителям и членам команды развивать свои навыки управления, коммуникации, принятия решений, лидерства, командной работы и других аспектов, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Они способствуют формированию корпоративной культуры, основанной на доверии, уважении и поддержке между сотрудниками, что способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы и повышению мотивации команды [2, С. 201].

Коучинг – это процесс, в котором опытный специалист помогает сотруднику развить свои навыки, улучшить свою производительность и достичь поставленных целей. Коуч не дает готовых решений, а помогает сотруднику самому найти ответы на вопросы.

Менторство – это форма наставничества, в которой профессионал делится с молодым специалистом своими знаниями. Ментор даёт советы, рекомендации, поддержку и обратную связь, передаёт опыт, чтобы помочь сотруднику достичь успеха в карьере [1, С. 29-30].

Коучинг является одним из методов управления, который помогает командам достигать своих целей. Он основан на принципах сотрудничества, поддержки и развития потенциала каждого члена команды.

Основные принципы коучинга:

– каждый член команды рассматривается как уникальная личность со своими сильными и слабыми сторонами;

– коучинг помогает членам команды быть открытыми и честными друг с другом, развивать свои навыки и компетенции, чтобы они были максимально эффективными и могли достигать лучших результатов;

– коучинг даёт обратную связь команде, помогая ей улучшить свою работу и достичь поставленных целей.

Методы коучинга:

– проводить интервью с членами команды, получая информацию о сильных и слабых сторонах сотрудника;

– организовывать тренинги и семинары для членов команды, помогая им развить свои навыки и знания;

– проводить командные сессии, на которых команда обсуждает цели и задачи, а также работает над улучшением своей эффективности.

В зависимости от целей и задач, коучинг может быть разным. Например, коучинг для развития личностных качеств, карьерный коучинг, бизнес-коучинг и др. Разные виды коучинга имеют свои особенности и подходят для решения определенных задач. Карьерный коучинг помогает людям определиться с профессией и выбрать правильный путь в жизни, а бизнес-коучинг – развивает навыки управления.

Вид коучинга определяет подходы к работе. Например, в индивидуальном коучинге используется метод диалога, когда коуч задает вопросы клиенту и помогает ему найти ответы. В групповом коучинге используются методы групповой работы, такие как обсуждение, ролевые игры, мозговой штурм.

Коучинг может применяться для работы с различными группами сотрудников: руководители, специалисты. В каждой группы могут быть свои особенности применения коучинга.

Для руководителей коучинг может использоваться для развития навыков управления, улучшения коммуникации и решения проблем. Коучинг помогает руководителям разработать стратегии для достижения целей, улучшить навыки принятия решений и повысить эффективность работы команды [4, С. 164].

Для специалистов коучинг помогает развить профессиональные навыки, улучшить коммуникацию и повысить мотивацию. Коучинг помогает специалистам определить цели и разработать планы для их достижения, а также помогает справиться с трудностями и проблемами на рабочем месте.

Менторство работает по другому алгоритму. Для выполнения функций ментора необходимо провести отбор специалистов. Отбор проводится на основе анализа компетенций кандидатов, их опыта работы и образования. Важно учитывать личные качества кандидатов, такие как эмпатия, терпение и умение слушать.

Для молодых специалистов менторство может быть особенно полезно, поскольку они только начинают свою карьеру. Менторы передают опыт, знания, необходимые для успеха в профессии. Они помогают молодым специалистам определить свои цели и разработать стратегии для их достижения [3, С. 140-141].

Одним из наиболее распространенных методов эффективности программ коучинга и менторских проектов является оценка результатов работы участников программы или проекта. Оценка может включать анализ изменения уровня профессиональных навыков, улучшение качества работы, увеличение производительности и т.д.

Также может проводиться опрос участников программы или проекта для оценки их удовлетворенности и уровня мотивации. Результаты опроса помогают определить, насколько программа или проект соответствуют ожиданиям участников и какие аспекты требуют улучшения [5, С. 38].

Кроме того, может проводиться анализ финансовых показателей компании, таких как увеличение прибыли или снижение затрат, связанных с участием в программе или проекте. Следует учитывать, что финансовые показатели могут не всегда отражать реальную эффективность программы или проекта, так как они могут быть связаны с другими факторами.

Преимущества использования коучинга и менторства для развития управленческих компетенций в команде включают: развитие лидерских качеств, улучшение командной работы, повышение мотивации и др.

На современном этапе развития менеджмента, коучинг и менторство сталкиваются с рядом проблем и вызовов, таких как:

– недостаток квалифицированных специалистов;

– неприятие со стороны сотрудников, так как некоторые работники могут воспринимать коучинг или менторство как вторжение в их личное пространство или как угрозу их авторитету;

– стоимость услуг, коучинг и менторство могут быть дорогостоящими, особенно для малых и средних предприятий, которые могут не иметь достаточных средств для их оплаты;

– этические вопросы, коучи и менторы могут столкнуться с этическими дилеммами, связанными с конфиденциальностью информации, полученной от клиентов, или с возможностью использования этой информации в своих интересах.

С учетом тенденций цифровой экономики, перспективы развития коучинга и менторства связаны с несколькими направлениями:

– развитие онлайн-коучинга и дистанционного менторства, которое позволяет работать с клиентами из разных стран и регионов, а также экономить на транспортных расходах;

– использование искусственного интеллекта и машинного обучения для автоматизации процессов коучинга и предоставления персонализированных рекомендаций на основе

анализа данных о клиентах и их успехах в решении задач;

– сотрудничество коучей и менторов с экспертами в области цифровой экономики, чтобы предоставлять клиентам более глубокие знания и навыки в области информационных технологий, аналитики и управления проектами.

Для того чтобы коучинг и менторство были действительно эффективными, необходимо учитывать ряд факторов.

Во-первых, коуч или ментор должен иметь соответствующую квалификацию и опыт работы в данной области.

Во-вторых, важно выбирать методы и подходы, которые соответствуют потребностям и возможностям конкретной команды.

В-третьих, необходимо обеспечить регулярную обратную связь и мониторинг результатов работы.

Коучинг и менторство представляют собой ценный ресурс для развития управленческих

компетенций и повышения эффективности работы команды. Их применение позволяет улучшить коммуникацию, повысить мотивацию и результативность работы, а также создать благоприятную рабочую атмосферу, способствующую развитию профессиональных и личностных качеств сотрудников.

Литература

1. Бондалетов В. В., Бондалетов Е. В. Становление и развитие наставничества как форма корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. С. 23-39.

2. Блатман Г.М. Менторство и коучинг как современный инструмент эффективного управления персоналом // Форум молодых учёных. 2017. № 6 (10). С.199-202.

3. Мугаева Е.В. Концепция наставничества в управлении персоналом // Международный журнал гуманитарных и естественных наук.2023. №8-1 (83). С. 140-143.

4. Скородумова О. Б. Проблемное поле философии коучинга // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики Тамбов: Грамота, 2017. № 3(77): в 2-х ч. Ч. 2. С. 163-165.

5. Юрищева Н. А. Применение коучинга в мировой практике // Вестник магистратуры. 2017. № 12-3(75). С. 38-41.