**Содержание:**

1. Особенность коучинга, как стиля управления…………………….3
2. Характеристика лидерства и руководства…………………………6
3. Понятие, характеризующее: «осознание и переживание человеком ответственности, основанное на самооценке исполнения обязанностей»:

а) долг

б) совесть

в) локус контроля

Понятие нравственной ответственности руководителя…………………...8

Список используемой литературы………………………………………….9

1. **Особенность коучинга, как стиля управления**

Данный термин был введен в бизнес-менеджмент в начале 90-х годов английским бизнесменом и консультантом сэром **Джоном Уитмором**, и дословно на русский язык его можно перевести как "**наставлять, подготавливать, тренировать**". Но на самом деле это понятие включает в себя нечто большее и существенное. Это учение, возникшее на стыке психологии, менеджмента, философии, логики и жизненного опыта. Это процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни.  
Спрос на услуги коучей в развитых странах (США, Канада, Великобритания, Франция) непрерывно растёт. Это связано с его высокой эффективностью и абсолютной универсальностью. Сегодня это учение успешно применяется во всех сферах жизни и бизнеса.

В бизнесе коучинг эффективно используется для:

* развития компании
* определения стратегии компании
* выработки плана развития
* создания команды
* мотивации персонала
* подготовки и обучения персонала
* увеличения объёма продаж
* устранения конфликтов в коллективе
* при подборе персонала и проведении ассесмента

Значительные позиции в сфере коучинговых услуг занимает тренинг "первых лиц". Поскольку именно руководителям компании приходится принимать решения и нести за них всю ответственность, именно от их решений зависит судьба компании и сотрудников - у них, зачастую, нет права на ошибку.

Во время тренинга по коучу открывается возможность:

* посмотреть на ситуацию со всех сторон и оценить её в целом
* сгенерировать несколько разных способов решения проблемы
* проанализировать их и принять наилучшее решение
* составить план действий

Коучинг это не наставничество, не психотерапия, не консультирование, не тренинг, а уникальный процесс, направленный на результат, которого хочет достичь клиент, это современная технология, обладающая системным подходом.

Коучинг помогает человеку находить и использовать свои ресурсы для решения абсолютно любой проблемы. В коучинге работа человека, решающего свои проблемы происходит при помощи и поддержке коуча.

Коучинг уходят своими корнями в спорт (ориентировочно в 80-е годы прошлого века), где вопросы развития и тренировки спортсменов были на первом месте.

Но на самом деле понятие "коучинг" включает в себя нечто большее и существенное. Это учение, возникшее на стыке психологии, спорта, философии, логики и жизненного опыта.

Сегодня коучинг в России набирает обороты. Однако, по незнанию предмета - коучинг часто приравнивают к психотерапии, психоанализу или психологии, что создаёт негативные ассоциации у новичков.

#### Выделяют пять базовых принципов коучинга:

1. Каждый человек, обратившийся к коучу – здоров и в полном порядке.
2. Потенциал человека не имеет границ. У каждого человека достаточно ресурсов для достижения своих истинных целей, и никто кроме него не сможет решить его задачу наилучшим образом.
3. Человек знает о себе и своей текущей ситуации, в которой он оказался, гораздо больше, чем коуч или консультант.
4. Каждый человек поступает наилучшим образом исходя из известных ему альтернатив, т.е. он выбирает наилучшую из известных ему моделей поведения, применимых в конкретном случае. Чем больше моделей поведения известно человеку, тем богаче его выбор.
5. Люди не нуждаются в критике, чтобы совершенствовать свою жизнь.

В коучинге можно условно выделить пять главных направления :

#### - персональный коучинг (направление работы персонального коуча в области личных интересов, не связанных с бизнесом.  Целью сотрудничества персонального коуча с клиентом - является изменение жизни в конкретную наилучшую сторону)

-коучинг семей и семейных пар

-корпоративный коучинг (Достижение поставленной цели или решение задач в интересах компании. В результате внедрения корпоративного коучинга все оказываются в выигрыше - ключевые сотрудники получают осознание перспектив, ясность направления движения, большую самостоятельность, поддержку собственной инициативы. Глава компании получает лояльных, заинтересованных, эффективных соратников.)

-бизнес – коучинг (это совместная работа над достижением профессиональнеых и личных целей клиента в контексте его бизнеса или организации. Целью в этом случае может являться как улучшение результатов и показателей бизнеса, так и карьерной самореализации человека)

- командный коучинг (в данном случае рассматривается достижение цели в интересах всей команды и ее лидера, но с учетом интересов каждого из членов команды в отдельности. [Командный коучинг](http://www.coactive.ru/komandnyi_kouching/)- выстраивается на основе цели, ожидаемого результата и возможностей компании в целом. При этом, командным коучем учитываются цели, ожидаемые результаты и возможности - как вас всех вместе, так и по отдельности. Результатом командного коучинга является достижение поставленной цели перед командой.)

Коуч должен владеть системными знаниями для того, чтобы помогать человеку в достижении любой реальной цели максимально эффективно.

Коуч никогда не дает советов, т.к. знает, что потенциал человека не имеет границ и у каждого человека есть все ресурсы для достижения своих целей, и никто кроме него не сможет решить его задачу и достигнуть целей наилучшим образом.

Коуч может только контролировать процесс, уточняя у своего подопечного: А в правильном ли направлении мы движемся? И в случае необходимости подкорректировать направление движения.

В результате работы с коучем - у человека появляется или усиливается уверенность, осознанность в том, что выбранное им направление развития - это действительно то, что ему нужно.

При работе с профессиональным коучем - человек самостоятельно формулирует свои цели, создает и реализует максимально эффективную для него стратегию развития.

Наилучшим результатом работы коуча, будет сообщение клиента вроде: “Спасибо, я получил все, что мне было нужно. Дальше я пойду сам!”.

Коуч помогает разработать стратегии и подходы, работающие наилучшим образом именно для этого конкретного человека, которые мобилизуют все его внутренние ресурсы и устранят барьеры.

В результате работы с коучем - у человека появляется или усиливается уверенность, осознанность в том, что выбранное им направление развития - это действительно то, что ему нужно.

1. **Характеристика лидерства и руководства**

На каждой ступени власти организации, в любом ее звене, учреждении, органе есть свои пирамиды и пирамиды власти, управляющие ими, и везде есть группа ответственных руководителей, составляющих администрацию, или аппарат власти. Возглавляющие их руководители ведут за собой подчиненных. Отсюда и понятие ( «лидер» - ведущий или идущий впереди). Но все ли руководители - лидеры? Иначе говоря, кого из них и почему можно так назвать? Не проще ли обойтись привычным понятием «начальник или руководитель», прежде очень распространенным? Итак, почему все-таки лидер?

Так или иначе, понятия "лидерство" и "руководство" имеют принципиально разные социальные, политические и, естественно, психологические значения. Суть различий - в характере и направлении выдвижения "номера первого". Лидер, даже если он изначально предложен кем-то со стороны, признает, принимает, наконец, избирает ведомая им группа. В этом смысле лидер всегда выдвигается "снизу", более или менее демократически. Руководитель же, напротив, назначается "сверху", так или иначе навязывается. Это назначение может носить политический или административный характер, ведомые могут по-разному выразить свое к нему отношение, в определенных случаях даже заблокировать его. Но и тогда другой кандидат будет скорее всего назначен "сверху".

Иными словами, лидерство можно обозначить вектором, направленным снизу вверх; руководство же - вектором противоположного направления. В советской социальной психологии было принято различать эти понятия иначе. Под лидерством имелась в виду характеристика психологических отношений, возникающих в группе "по вертикали", т.е. с точки зрения отношений доминирования и подчинения. Понятие же "руководство." относилось к организации деятельности группы, к процессу управления ею.

Считается, что лидер осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе, руководитель - официальных отношений группы как некоей социальной организации; лидерство можно констатировать в условиях микросреды (малая группа), руководство - элемент макросреды; лидерство возникает стихийно, процесс назначения руководителя не является стихийным; по сравнению с руководством лидерство менее стабильно, в большой степени зависит от настроения в группе; руководство подчиненными обладает определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет; процесс принятия решения руководителем сложен и опосредован множеством обстоятельств, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения; а также сфера деятельности лидера, в основном, малая группа, сфера действия руководителя - более широкая социальная система.

**3.Понятие характеризующее данное определение:**

а) долг

Ответственност*ь —* это необходимость, обязанность отда­вать кому-либо отчет в своих действиях, поступках. Ответствен­ность может быть официальная и личная (чувство ответственно­сти как черта характера).

Многообразие сфер деятельности компаний сформировало следующий типовой набор видов ответственности: профессио­нальная, юридическая (в том числе уголовная), социальная, эко­логическая, экономическая, нравственная, политическая, партийная, дисциплинарная, административная, материальная

Нравственная ответственность наступает в случае нарушения ру­ководителем этических норм, представляющих собой систему об­щих ценностей и правил этики, соблюдение которых обязательно для всех работников организации. Нравственные нормы включают оценки смысла жизни, назначения человека, содержания добра и зла, морального долга, нравственных принципов и идеалов (благо­родство, вежливость, выдержка, гуманизм, доверие, единство слова и дела, искренность, правдивость, принципиальность, самооблада­ние, скромность). Ответственность реализуется в форме изменения общественного мнения о руководителе, вынесении ему обществен­ного порицания, объявления о его несоответствии должности по нравственным этическим соображениям.

**Список используемой литературы:**

1. Кабатченко Т.С. Психология управления.- М.: Педагогическое общество России, 2005.
2. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг.- СПб.: Речь, 2003.
3. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д., Монелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы.- М.: Прогресс, 2000.
4. Кочунас Р. Основы психологического консультирования.- М., 1999
5. Тодд Дж., Богарт А.К. Основы клинической и консультативной психологии.- СПб.: Прогресс, 2001.