***Человека нельзя ничему научить. Можно только помочь ему отыскать то, что уже есть в нем самом.***

***Галилео Галилей***

|  |
| --- |
| **КОУЧИНГ, КАК СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ** |

Коучинг начал развиваться в России в начале 90-х. Общими стараниями Александра Арсеньева, Алексея Ситникова в Россию пришло НЛП – нейролингвистическое программирование. Оказавшись новым шагом в обучении человека коммуникативным и другим социальным навыкам, НЛП серьезно потеснило практическое психологическое консультирование и личностные тренинги, доминирующие тогда на рынке личного преобразования и достижения успеха.

Термин "коучинг" был введен английским бизнесменом и консультантом сэром Джоном Уитмором, и дословно на русский язык его можно перевести как "наставлять, подготавливать, тренировать". Он возник на стыке психологии, менеджмента и спорта. Основная задача коучинга – стимулировать самообучение так, чтобы человек смог сам находить и получать необходимые знания. Он позволяет раскрыть внутренний потенциал человека и привести в действие его системы мотивации.

«Коуч» - слово венгерского происхождения, получило распространение в Англии в ХVI веке, означало «повозку». Во второй половине ХIХ века  английские студенты называли так частных репетиторов. В начале девяностых годов ХIХ века «коуч» прочно входит в спортивную лексику как название тренера. Постепенно  значение переносится на любую деятельность, связанную с консультированием. И уже в 70-х годах ХХ века в США появляются первые «коучи».

Через 10 лет, к началу 2000-х, фирмы и свободные тренеры НЛП появились во многих городах России. Продавать эту услугу стало сложно. Многочисленной армии «тренеров» нужен был новый продукт, новый хотя бы по названию. Обычный закон маркетинга – если продукт продается плохо, то поменяйте название и упаковку. Это и случилось. С одной стороны, на «поляну» психологического консультирования, тренингов социально-психологических умений пришел с Запада относительно новый продукт – «коучинг». С другой стороны, под этим названием стали продвигать традиционные (и неплохие) методы личностного роста, а также бизнес-консультирования.

Коучинг появился в нашей стране в 1997 году, и к 2001 году термин «коучинг» довольно прочно вошел в обиход. Вместе с тем место, которое занимает коучинг в России, существенно отличается от США, его родины. Согласно статистическим данным, в Америке к началу 2004 года насчитывалось около 100000 коучей, т.е. порядка одного коуча на тысячу человек. В России число профессионалов, заявляющих, что они предоставляют услуги коучинга, составляет порядка тысячи, то есть в сто раз меньше.

Коучинг часто называют разновидностью консультирования. Это не совсем так. Коуч не даёт советов и не консультирует. Наоборот, он задаёт вопросы. Это методика, которая позволяет клиенту четко определить свои цели и задачи, определить, что требуется для их достижения и, в итоге, получить отличные результаты за кратчайший срок.

Так же не совсем корректно будет называть коучинг видом помощи. Это, скорее, содействие клиенту в достижении его целей. При этом коучинг не заходит в область психотерапии – здесь нужны совсем другие методики и другие специалисты. Коучинг – это своего рода зеркало для ума. Как с помощью зеркала мы можем привести в порядок свой внешний вид, так с помощью коучинга мы можем привести в порядок то, что находится в нашем уме, разложить всё «по полочкам», найти что-то новое, что позволит иначе взглянуть на ситуацию, найти наиболее эффективное решение.

Что же такое коучинг?

Есть множество определений коучинга, и они отличаются друг от друга, но суть остается одинаковой. Вот некоторые из них: «Коучинг — это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться.» Коучинг - это профессиональная помощь человеку в определении и достижении им его личных целей в бизнесе и в жизни». «Коучинг – это непрерывное сотрудничество, которое помогает клиентам достигать реальных результатов в своей личной и профессиональной жизни.»

Общую суть этих определений можно описать несколькими словами:
 1) партнерство;
 2) раскрытие потенциала;
 3) результаты.

К целям коучинга относятся: специальные профессиональные знания сотрудника, навыки управления, развитие лидерства, карьерное развитие и карьерные планы.

Часто встречается такая ситуация, когда карьерный рост явно опережает рост личностный. Обладание только академическими, формальными знаниями, навыками управления - это далеко не единственное, что позволяет стать действительно эффективным руководителем. Этические принципы, навыки саморазвития и самомотивации, продвинутые навыки общения, способность вдохновлять свою команду, способность не погружаться в пучину стресса, а создавать баланс между разными сферами жизни, наверное, это то, что позволит руководителю быть управленцем качественно иного типа.

Коучинг – это эффективный стиль управления персоналом в бизнесе. Управление в стиле коучинг позволяет добиться больших результатов, чем широко распространённый сегодня директивный стиль руководства. Использование коучинга позволяет значительно повысить продуктивность работы сотрудников, наиболее полно использовать их потенциал в интересах дела, повысить их мотивацию. Коучинг облегчает делегирование полномочий и существенно экономит рабочее время.

Основа методологиии инструментария коучинга - интерактивное общение, дискуссия: вопрос-ответ, которое проводится в форме коуч-сессий. Это может быть личная встреча, телефонный контакт, общение по интернету.

Если вы как руководитель, хотите внедрять культуру коучинга, то вы обречены быть визионером. В противном случае, вы никогда не сможете быть вдохновителем для своих сотрудников. То, что объединяет известных лидеров - это способность создавать мощное видение и следовать ему, невзирая на трудности и препятствия. Видение - это фундамент, на котором строится организация. И от руководителя зависит, какой фундамент будет заложен.

Помимо фундаментальной компетенции - быть визионером, существует другая компетенция не менее важная - уметь доносить его. Коуч - это профессиональный коммуникатор. Эффективное общение включает следующие компетенции:

1. активное слушание;
2. умение задавать сильные вопросы;
3. умение давать обратную связь.

У каждого выбора есть свои последствия. И если вы хотите руководить в стиле коучинг, закономерный вопрос, который возникает в этом случае "А какие цены придется заплатить за этот выбор?". Ответить на этот вопрос не просто, потому, что индивидуальность играет важную роль. Кому-то меньше придется работать над собой, кому-то больше. Однако, совершенно однозначно, та цена, которую вам придется заплатить - отпустить контроль. Вам придется перестать контролировать и начать управлять. Для многих людей не существует даже разницы между этими понятиями. Что ж, если вы хотите стать руководителем - коучем, то вам предстоит научиться различать это очень четко.

 Еще одна цена, которую придется заплатить за такой выбор - это постоянное самосовершенствование и развитие. И эти процессы подразумевают развитие гибкости и открытости к восприятию нового. "Коуч открыт к неведению и риску».

Говоря о коучинге, как стиле управления, следует сказать и ещё об одном феномене. Вряд ли все, что было сказано выше, звучит как будоражащая новость. Конечно, нет. Особенно сейчас, когда информация доступна в любом виде.

 Достаточно много компаний постоянно говорят о развитии человеческих ресурсов, о том, что необходимо вовлекать сотрудников в принятие решений и т.д., с каким-то садистским удовольствием обучают всему что нужно и не нужно, приглашают разных консультантов по разным поводам. Возникает такое ощущение, что все это делается или потому что это модно, или потому что "надо бы что-то сделать", или от отсутствия малейшей дальновидности и связи с реальностью. Это напоминает круги по поверхности воды, глубинные слои не затрагиваются. И завуалированная политика "кнута и пряника" по - настоящему не меняется. Мы неизбежно возвращаемся к руководителю, как создателю и проводнику корпоративной культуры. Результатом такой игры является очередное разочарование сотрудников.

В заключении невольно задаётся вопрос: «Каковы же тенденции в развитии коучинга?» На сегодняшний день этот стиль управления используют 500 успешных компаний. И число компаний, использующих коучинг, непрерывно растет. В крупных компаниях создаются целые отделы внутренних, корпоративных коучей.

Я думаю, что совершенно точно, нельзя утверждать, что коучинг является панацеей. Но говорить о том, что он является эффективным инструментом, безусловно, можно. Коучинг - это модель взаимодействия, благодаря которой руководитель повышает уровень мотивации и ответственности, как у себя самого, так и у своих сотрудников.

В нашей стране он только получает развитие. Технология коучинга позволяет проводить эффективные сессии, даже не встречаясь лично, а используя телефон и интернет. И это предложение продиктовано образом жизни. Работа по телефону и интернету, позволяет значительно сэкономить такой драгоценный ресурс, как время.