

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

КОУЧ-ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Букаров Арсен Энверович

магистрант Сибирского государственного аэрокосмического университета

им. М.Ф. Решетнева, Красноярск

Ливак Наталия Степановна

канд. псих. наук, доцент Сибирского государственного аэрокосмического университета

им. М.Ф. Решетнева, Красноярск

Аннотация

Современные технологии управления бизнесом меняются так быстро, что способность организации адаптироваться и изменяться становится неотъемлемой частью достижения успеха. В настоящее время командный коучинг зарекомендовал себя как наиболее качественный способ повышения производительности сотрудников организации.

Ключевые слова: бизнес-стратегия, команда, командный коучинг, компетенция, эффективность, вовлеченность

KOUCН-TECHNOLOGII AS FACTOR OF INCREASE IN EFFICIENCY OF TEAM ACTIVITIES

Bukarov Arsen

Master Siberian State Aerospace University named after academician M.F. Reshetnev, Krasnoyarsk

Livak Natalia

Candidate of Science, associate professor Siberian State Aerospace University named after academician

M.F. Reshetnev, Krasnoyarsk

Abstract

Modern technologies of business management change so quickly that a capability of the organization to adapt and change becomes an integral part of achievement of success. Now team coaching proved as the most high-quality method of performance improvement of staff of the organization.

Keywords: business strategy, team, team coaching, competence, efficiency, involvement

В условиях инновационной экономики для организации необходимым условием является наличие четких перспектив развития и ясное понимание своей бизнес-стратегии.

Для разработки стратегического плана выделяют несколько инструментов.

1. Обучение. Формируется группа специалистов, которая проходит обучение стратегическому менеджменту, а также процессам планирования и управления, что впоследствии позволяет разработать бизнес-стратегию.

2. Консалтинг. Внешняя консалтинговая организация проводит диагностику существующих стратегий и адаптирует стратегический план для конкретной организации. Следует отметить, что организация реализует адаптированный план самостоятельно.

3. Индивидуальное консультирование. Специалист в данной сфере помогает руководству организации разработать свою стратегию и предлагает рекомендации по ее реализации.

4. Командный коучинг. С помощью данной технологии создаются условия разработки командой специалистов гибкого стратегического плана, который в максимальной степени позволяет раскрыть потенциал каждого члена команды, объединяет их общей целью и мотивирует на ее достижение.

В современной бизнес-среде коучинг является высокоэффективным подходом в управлении человеческими ресурсами, за счет того, что включает в себя 3 уникальных компонента: синергию, структуру и профессионализм.

Основателями коучинга являются такие известные исследователи как: Джон Уитмор, Тимоти Голви, Стивен Кови, Л. Уитворт, Г. Кимси-Хаус, Ф. Сэндал и др.

С помощью коуч-технологий создается синергетический эффект, при котором руководитель и сотрудник находятся на партнерском уровне взаимодействия, становятся единой командой, фокусирующейся на целях. Таким образом, коучинг является высокоэффективным подходом в управлении человеческими ресурсами, за счет того, что включает в себя 3 уникальных компонента: синергию, структуру и профессионализм.

Основной целью командной деятельности является достижение результатов — измеримых и ощутимых, при условии синергетического эффекта, где результаты «выхода» превосходят ресурсы «входа».

Внедрение коуч-технологий командного коучинга актуально в современных условиях нестабильности и неравновесности, когда организация или подразделение стоят на пороге изменений, ко-

гда руководитель организации стремится совместно с командой сотрудников исследовать текущую ситуацию и создать единое видение будущих преобразований.

В процессе командного коучинга повышается гибкость и скорость реагирования на быстроизменяющиеся условия рынка, то есть внедрение инновационных технологий проходит быстрее и не вызывает сопротивления сотрудников. Следовательно, совершенствуются механизмы управления и мотивации персонала организации.

Ключевой ролью руководителя команды является снижение вмешательства. Данный аспект становится стержневой концепцией командного коучинга. Один из инструментов снижения вмешательства — фокусировка на главном, в данном случае на реализации бизнес-стратегии. При концентрации внимания формируется ментальная позиция членов команды, которую принято называть

состоянием потока, что приводит к достижению целей. В данном случае, под достижениями понимается получение исключительных результатов, достижение целей отдельным членом команды и организацией в целом, реализация стратегических проектов и планов. Это предполагает эффективность, творческую реализацию и инновации.

Командный коучинг — это специально организованный процесс, в котором раскрываются внутренние потенциалы сотрудников, происходит согласование ценностей и видения, и рождаются новые, наилучшие решения.

Командный коучинг — это процесс взаимодействия руководителя-коуча с группой людей в контексте работы команды. При этом выявляются потребности каждого участника команды и синхронизируются с общими целями и задачами, которые выполняет команда.

Рассмотрим основные виды командного коучинга (рис.1) [3].



Рис. 1 - Виды командного коучинга

Таким образом, можно определить цели командного коучинга:

1. Повышение личной эффективности членов команды и улучшение результатов работы.
2. Умение расставлять приоритеты и оптимизировать используемые человеческие ресурсы.
3. Управление командными процессами — стимулирование инновационного мышления через динамические паттерны групп, команд и организаций.
4. Создание совместного видения и стратегического плана действий.
5. Вовлечение сотрудников в проектную работу.
6. Новые методы управления проектными командами.
7. Повышение мотивации сотрудников для достижения корпоративных результатов.
8. Повышение инициативности сотрудников и способы достижения поставленных целей.

Учитывая то значение, которое организации придают эффективности командной работы, можно утверждать, что в условиях инновационной экономики потенциал для развития командного коучинга достаточно высок.

Командные взаимоотношения, при которых сотрудники эмоционально разделяют миссию, видение и цели организации, на основании этого сами решают, каким навыкам научиться и какие способности надо развивать. Принципы осознанности и выбора помогают им брать на себя ответственность за свою деятельность, следовательно, повышение эффективности становится очевидным для каждого.

Разработка программы командного коучинга становится важным для руководителя. Цели командной работы должны быть поставлены ясно, четко и конкретно. Обязательным условием является — это договоренность с руководством: как конкретно должен выглядеть конечный продукт и какие решения должны быть приняты.

Эффективный коуч-менеджер помогает членам команды пройти все стадии развития и полностью раскрыть свой потенциал. При успешном достижении цели у членов команды возникает чувство удовлетворенности работой, что в перспективе формирует стремление к дальнейшей совместной деятельности.

Модель коуч-процесса формирования и развития команд включает описание таких аспектов, как: задача, рабочая структура, индивидуальные характеристики, командные характеристики, командные процессы, процессы формирования команд, изменения в команде, командной деятельности, индивидуальные изменения.

Внедрение технологий командного коучинга позволяет организации за достаточно короткий период времени объединить сотрудников в по-настоящему эффективную команду и создать эффективную стратегию развития своей организации. Команда, как единый организм, начинает мыслить

более глобально, определяя новые перспективы развития и направления движения к успеху. Соответственно, инструменты командного коучинга становятся новым стилем управления человеческими ресурсами на пути к лидерству на рынке.

Литература:

1. Голви, Т. Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / Т. Голви. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 252 с.
2. Справочник по управлению персоналом // Журнал российской HR-практики. - №12, 2014. - 128 с.
3. Уитмор, Дж. Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом: практическое пособие / Дж. Уитмор. - М.: Финансы и статистика, 2001. - 160 с.