

В настоящее время существует множество стилей управления персоналом компании. Каждый из них по-своему эффективен и, безусловно, имеет право на существование.

Но надо признать, что директивный стиль управления, который сегодня является самым распространённым в российской практике, постепенно отживает своё. Это связано с целым рядом причин: изменениями, происходящими на рынке труда, изменениями в социальной сфере и так далее.

Что можно предложить на смену директивному стилю управления? Пожалуй, наиболее эффективным стилем управления на сегодняшний день является коучинг.

Управление в стиле коучинг значительно отличается от директивного стиля управления, как по внешней форме, так и по своей сути. Директивный стиль руководства подразумевает в первую очередь чёткие указания и инструкции, а коучинг – это, прежде всего, эффективные вопросы.

Директивный стиль управления буквально «вколачивает» сотрудника в рамки его должностных обязанностей, в то время как коучинг позволяет сотруднику полностью раскрыть свой внутренний потенциал и использовать его в интересах компании. Перечислять различия можно довольно долго, но лучше остановимся на тех преимуществах, которые даёт коучинг организации.

Повышение эффективности исполнения. Это, пожалуй, самое главное достоинство, без которого коучинг просто не имел бы смысла.

Коучинг развивает самые лучшие качества людей и команд (в то время как другие системы управления даже не стремятся к этому) и позволяет использовать эти качества в работе на благо организации. Таким образом, использование коучинга в управлении значительно повышает продуктивность сотрудников компании.

Развитие персонала. Развитие сотрудников – это не только обучение их на курсах, семинарах и тренингах. Здесь речь в большей степени идёт о раскрытии внутреннего потенциала сотрудников компании.

Будут сотрудники реально развиваться или нет, в большей степени зависит от стиля управления, принятого в компании. И если в компании используется исключительно директивный метод руководства, то здесь сложно говорить о развитии и даже самые лучшие тренинги не дадут желаемого эффекта.

Изначально каждый человек обладает большим потенциалом, который может быть раскрыт посредством коучинга. Использование коучинга позволяет сотрудникам компании развиваться непосредственно в процессе работы и тем самым повышать свою эффективность.

Улучшение обучения. Коучинг – это не обучение, но он помогает учиться. Если коучинг используется в процессе обучения, то он значительно улучшает восприятие учеников, запоминание, повышает интерес к учёбе.

Использование коучинга в управлении позволяет многократно повысить эффект от обучения на курсах и тренингах. Сотрудники, прошедшие обучение, легче адаптируют полученные знания к специфике своей работы, начинают более активно и эффективно применять полученные знания на практике.

Улучшение взаимоотношений. Коучинг позволяет улучшить взаимоотношения в рабочей среде. Сами вопросы, задаваемые в процессе коучинга, придают значимость и тому, кого спрашивают, и его ответам.

Таким образом, постепенно устанавливается атмосфера взаимного уважения и доверия, а хорошие взаимоотношения внутри коллектива положительно скажутся на производительности сотрудников. Если давать только указания и инструкции, как при директивном стиле руководства, то таких изменений дожидаться маловероятно.

Улучшение качества жизни людей. Важнейшей составляющей качества жизни человека является эмоциональная удовлетворённость. Этот фактор обязательно нужно учитывать в управлении персоналом компании.

При использовании коучинга помимо улучшения взаимоотношений, каждый сотрудник получает большую эмоциональную удовлетворённость от своей работы, что просто не может не мотивировать его на качественное выполнение своих обязанностей.

Экономия времени менеджера. На первый взгляд, коучинг требует дополнительного времени. Но на самом деле коучинг существенно экономит время руководителя.

Дополнительные временные затраты возникают только при обучении коучингу и на этапе внедрения коучинга как новой системы управления. В дальнейшем сотрудники, с которыми проводится коучинг, готовы брать на себя ответственность, их не надо подгонять или следить за ними, поэтому у менеджера появляется время на исполнение более сложных функций, которым раньше не уделялось должного внимания. Экономия времени – существенное преимущество коучинга перед другими системами управления.

Креативность. Сам коучинг и создаваемый им рабочий климат поощряют сотрудников вносить креативные предложения. При этом сотрудники не опасаются, что они будут осмеяны или бездумно отвергнуты.

Более того, они мотивированы на внесение своих предложений по улучшению бизнес-процессов. А одна творческая идея, если она была должным образом оценена и принята, рождает множество новых идей.

Эффективное использование людей и, навыков и ресурсов. Руководитель очень часто даже не имеет представления о том, какие скрытые ресурсы имеются в его распоряжении до тех пор, пока не начнёт проводить коучинг.

В процессе коучинга ему откроются многие ранее скрытые таланты сотрудников его команды, а так же решения практических проблем (порой весьма неожиданные), обнаружить которые могут только те, кто регулярно с ними сталкивается. Коучинг позволяет использовать рабочий потенциал сотрудника или команды на все 100%.

Быстрая и эффективная реакция на критическую ситуацию. Если люди чувствуют атмосферу уважения и признания, они всегда готовы выступить на защиту интересов компании в критической ситуации.

Выполнение дополнительной работы, временное ухудшение условий труда не будут для них большой проблемой и будут восприняты с пониманием. Более того, сотрудники сделают всё возможное, чтобы избежать критических ситуаций, причём сделают это сами, без дополнительных указаний руководства.

Творческая гибкость и адаптация к изменениям. Рост конкуренции на рынке, инновационные технологии, экономическая неопределённость и социальная нестабильность требуют всё большей гибкости и адаптивности. Коучинг позволяет очень быстро адаптироваться к любым изменениям, что весьма актуально в мире современного бизнеса.

Мотивация персонала. В наше время «кнут» и «пряник» в мотивации персонала

становятся всё менее и менее актуальными. Люди работают по желанию, а не по принуждению.

Коучинг помогает людям раскрыться, в полной мере реализовать себя и получить удовольствие от своей работы, повысить самооценку. Естественно, что при этом люди становятся мотивированными на качественное выполнение своих обязанностей, на продуктивную и качественную работу.

О преимуществах коучинга можно говорить долго и много. Действительно, на сегодняшний день это наиболее эффективный стиль управления персоналом, мощный инструмент, позволяющий добиваться удивительных результатов. Коучинг – это не теория, это, прежде всего, практика.

Практика не сложная в освоении, но при этом на редкость эффективная. Чтобы убедиться в этом менеджеру достаточно только попробовать применить коучинг в своей работе. И результат непременно будет положительным.