

Использование коучинга в своей работе позволяет практически любому руководителю значительно повысить свою эффективность. При этом овладеть навыками коучинга довольно легко. Для этого требуется только пройти соответствующее обучение.

Конечно же, кроме этого требуется желание применять коучинг на практике – в противном случае он так и останется теорией. Коучинг – это, прежде всего, практика.

Если практиковаться регулярно и целеустремлённо, то довольно быстро можно стать хорошим специалистом, свободно владеющим коучингом и тем самым действительно повысить свою эффективность как руководителя. Но довольно часто при внедрении коучинга возникают некоторые сложности и препятствия. Эти препятствия могут быть как внутренними, то есть связанными с личностными особенностями руководителя, использующего коучинг, так и внешними, то есть связанными с неприятием коучинга сотрудниками компании.

Как правило, коучинг вызывает определённые позитивные изменения в восприятии себя и окружающих: своих коллег, подчинённых и так далее. На смену представлению о людях как о простых исполнителях своих обязанностей приходит представление о них как о людях, обладающих большим потенциалом и возможностями.

Довольно сложно бывает отказаться от постоянных указаний и инструктирования и оценить по всем достоинствам и преимуществам вопроса. Кроме того, могут мешать неуверенность в своих навыках коуча, сомнения в эффективности коучинга и так далее.

Но если есть желание использовать коучинг в своей работе, то все эти вопросы довольно быстро разрешаются. Практика – это лучший способ убедиться в том, что коучинг действительно является эффективным инструментом управления.

Часто коучинг встречает некоторое сопротивление, а порой и полное неприятие со стороны сотрудников компании. Это обусловлено их сопротивлением переменам, опасением, что нововведение значительно усложнит им жизнь.

Особенно это характерно для компаний с жёсткой директивно-командной системой управления. Поэтому очень важно разъяснить своим подчинённым что такое коучинг и

какие преимущества он им даёт: возможность думать самостоятельно, предоставление большего выбора в средствах и способах действий, вера в собственные силы, возможности служебного и личностного роста и так далее. Очень важно чтобы люди поняли, что коучинг – это не очередной менеджерский трюк, а необходимое условие для повышения эффективности исполнения и улучшения рабочих отношений.

Соппротивление коучингу может быть вызвано тем, что люди не привыкли к тому, что им нужно сознательно брать на себя ответственность и мыслить самостоятельно. Если они привыкли в течение многих лет получать только указания и распоряжения, то они поначалу будут просто бояться этого, как и всего нового.

В этом случае они просто не ждут ответственности и самостоятельности, они ждут чётких указаний. Но ждут – не значит хотят. Подавляющее большинство сотрудников в глубине души хотят именно ответственности и самостоятельности, так как это помогает им оценить свою значимость, позволяет удовлетворить своё стремление подняться в своих глазах и в глазах окружающих.

Здесь следует отметить, что выше самооценка человека, тем легче он принимает на себя ответственность. И наоборот, чем ниже его самооценка, тем сложнее ему эту ответственность принять.

Получается своего рода замкнутый круг: низкая самооценка не позволяет взять на себя ответственность и тем самым повысить свою самооценку. Разомкнуть это порочный круг позволяет коучинг.

Уже в процессе коучинга сотрудник берёт на себя определённую ответственность - хотя бы за свои ответы на вопросы и озвученные в процессе коучинга решения. А это уже первый шаг к повышению самооценки и повышению его собственной эффективности.

Таким образом, преодоление внешнего сопротивления заключается, прежде всего, в открытости, то есть в объяснении сотрудникам «правил игры», а так же тех реальных преимуществ, которые даёт им коучинг. Без этого сопротивление со стороны сотрудников неизбежно и оно может быть настолько сильным, что сведёт на «нет» все попытки использовать коучинг в управлении.

Так же важно внедрять коучинг постепенно. Нужно дать сотрудникам возможность привыкнуть к новому для них стилю управления.

Поначалу руководитель, задающий вопросы может восприниматься как что-то не совсем нормальное, но со временем сотрудники понимают те преимущества, которые даёт им подобная практика и полностью включаются в процесс коучинга. Открытость и постепенность – это то, что позволяет руководителю внедрить и использовать коучинг в своей работе, сводя при этом внешнее сопротивление к минимуму.

Михаил Казарин.

Коуч. Бизнес-консультант.

coach-m@mail.ru

www.kazarin.clan.su