

КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА СОТРУДНИКОВ

Теплов Д.Э.

Статья посвящена теоретическому анализу и обоснованию использования технологий коучинга в развитии персонала организации и повышении эффективности деятельности компаний в конкурентной среде. Обосновывается тезис о том, что коучинг руководителя способствует развитию социального интеллекта, как основного компонента социально-психологических компетенций сотрудников организации.

***Ключевые слова:** коучинг, руководитель, социальный интеллект, социально-психологические компетенции.*

Любая успешная компания, независимо от отрасли экономики, постоянно сталкивается с необходимостью регулярно повышать свою производительность, чтобы иметь возможность успешно конкурировать на рынке. Наступило время, когда сумма слагаемых в бизнесе не равна финансовому результату, а внутренний настрой людей, их осознанность и приверженность идеям компании, наряду с внешним стилем руководства, определяют жизнеспособность компании.

Сложившаяся ситуация приводит к всё более стремительным изменениям рабочего и личного жизненного пространства. Ответственность за данные изменения несут руководители. Они стоят во главе компании и разрабатывают, и реализуют планы и стратегии деятельности организации. Кроме того, они вникают в проблемы сотрудников, чтобы помочь решить их, имея систему знаний о социальной действительности и о себе, системе социальных умений и навыков взаимодействия, сценариев поведения в типичных социальных ситуациях, позволяющих быстро и адекватно адаптироваться, принимать решения со знанием дела, учитывая сложившуюся конъюнктуру, действуя по принципу «здесь, сейчас и наилучшим образом», извлекать максимум возможного из сложившихся обстоятельств.

В условиях жесткой конкуренции, при ежедневном давлении, вышеперечисленные функции выполнять становится все более трудным делом.

Использование технологии коучинга помогает руководителю как в развитии позитивных тенденций и профессиональной уверенности, так и повышении уровня социально - психологических знаний и опыта, понимания своих сильных и слабых сторон.

Согласно словарю В.К. Мюллера слово «coaching» трактуется как «тренировать, заниматься репетиторством, подготавливать к экзамену или состязаниям» [3, с. 175].

В середине 70-80 годов прошлого столетия коучинг в США понимался как руководство сотрудниками, ориентированное на цели и возможности развития каждого работника организации. Сотрудники должны были быть

целенаправленно поощрены. Для этого профессиональное лидерство было расширено за счет индивидуальной и мотивационной составляющей.

В дальнейшем термин коучинг был расширен: основное внимание уделялось обучению целенаправленной работе, ориентированных на карьеру молодых руководителей. В основном это происходило через топ-менеджеров, которые не были непосредственными руководителями молодых сотрудников. В этом можно проследить отправную точку так называемого наставничества, в котором топ-менеджеры берут на себя заботу о молодых руководителях и знакомят их с культурой и ценностями компании. Эта коучинг – концепция в настоящее время не имеет дальнейшего развития.

В начале своего появления коучинг, был сосредоточен на топ - менеджменте и проводился преимущественно внешними тренерами. Основное внимание уделялось не только профессиональному уровню, но и личным проблемам или осознанию моделей восприятия, поведения и общения.

К середине 90-х годов 20 века коучинг стал пользоваться большой популярностью среди руководителей и топ-менеджеров компаний. Он начал использоваться в различных областях, в частности в семинарах по лидерству.

Коучинг, по Джону Уитмору, это не готовая техника, которую достают из запасника и применяют в определенных ситуациях, а метод управления, способ обращаться с людьми, образ мыслей и жизни [4, с. 13]. Джон Уитмор считает, что наступит день, когда слово «коучинг» вовсе исчезнет из обихода, поскольку он как таковой превратится в естественный для всех стиль отношений – как на работе, так и вне ее [5, с. 26].

Рассмотрим определения коучинга, которые дают основоположники его теории и практики. Так, Тимоти Гэллуэй дает современную формулу коучинга как раскрытие потенциала человека в отсутствие внешнего вмешательства [1; с.83]. Майлз Дауни говорит о коучинге как об искусстве содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека [2, с. 30]. Международная Федерация Коучинга – ICF в этическом кодексе сообщает что, *профессиональный коучинг* – это партнерство с Клиентами, стимулирующее мыслительные и творческие процессы, вдохновляющие клиентов на максимальное раскрытие личного и профессионального потенциала [8].

Психологический коучинг — это построение внутренней психотехники существования человека, формирование его осознанного оптимизма, умения справляться с трудностями и преградами, его способности по-настоящему любить себя и свою жизнь. Это определение дают Н. Самоукина и Н. Туркулец [5, с. 12].

Внедрение коучинга в организацию приносит пользу как самой компании, так и сотрудникам, которые получают поддержку собственной

инициативы, большую самостоятельность, осознание возможностей своего дальнейшего развития, что является ключевыми факторами для роста мотивации персонала. Компания при этом получает мотивированных, эффективных, лояльных сотрудников. По данным Международной Федерации Коучинга, окупаемость затрат на коучинг равна 5.3 к 1.

При использовании коучинга с руководителем, мы оцениваем не только стремление изменить его самооценку, поверить в свои силы, повысить уровень социально- психологических компетенций, но и как возможность передачи ему технологий самокоучинга.

Опираясь на определение социального интеллекта, которое предлагает В.Н. Куницына, можно сделать вывод о том, что использование коучинга и самокоучинга способствует, в том числе и развитию социального интеллекта. Среди основных функций социального интеллекта выделяют следующие: обеспечение адекватности, адаптивности в меняющихся условиях; формирование программы и планов успешного взаимодействия в тактическом и стратегическом направлениях, решение текущих задач; планирование межличностных событий и прогнозирование их развития; мотивационная функция; расширение социальной компетентности; саморазвитие, самопознание, самообучение [3, с. 34].

Одна из главных интегральных функций социального интеллекта – формирование долгосрочных, длительных взаимоотношений с перспективой развития и положительного взаимовлияния на основе осознания уровня и характера взаимоотношений.

Соответственно можно сделать вывод о том, что использование коучинговых технологий руководителем позитивно отражается на развитии социально-психологических компетенций сотрудников, так как позволяет расширить их представления о разнообразии социальных ролей и способов взаимодействия, формировать умение решать межличностные проблемы, вырабатывать сценарии поведения в сложных, конфликтных ситуациях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гэллуэй У.Т. Теннис: Психология успешной игры. – М.: Олимп-Бизнес, 2010. — 288 с
2. Дауни М. Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей. — Добрая книга, 2003. — 177 с
3. Куницына В. Н. Социальный интеллект и социальная компетентность. – СПб.: СПбГУ, 1995. – 160 с
4. Полный англо-русский русско-английский словарь. 300 000 слов и выражений/В.К. Мюллер. - М.: Эксмо, 2013. -1328 с
5. Самоукина Н, Туркулец Н. Коучинг–ваш проводник в мир бизнеса. – СПб.: Питер, 2004 — 193 с
6. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. – М.: Альпина Паблишер, 2012 — 133 с.

7. Уитмор Дж. Коучинг. Основные принципы и практики коучинга и лидерства. – М.: Альпина Паблишер, 2018 — 170 с
8. Этический кодекс ICF [Электронный ресурс]//Режим доступа — <https://icf-russia.ru/eticheskiy-kodeks-icf/> (Дата обращения 01.06.2020)

EXECUTIVE COACHING AS A TOOL FOR DEVELOPING EMPLOYEES ' SOCIAL INTELLIGENCE

Teplov D.

The article is devoted to the theoretical analysis and justification of the use of coaching technologies in the development of the organization's personnel and improving the efficiency of companies in a competitive environment. The author substantiates the thesis that Executive coaching contributes to the development of social intelligence as the main component of socio-psychological competencies of employees of the organization.

Keywords: coaching, executive, social intelligence, social and psychological competence.

Об авторе:

Теплов Д.Э. аспирант, ФГБОУ Тверской государственный университет, г. Тверь, Россия, e-mail dtdt@list.ru

Об авторе на английском языке:

D.Teplov PhD student of the Tver state University Tver, Russia