

УКД 339.13

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

ГОРИНСКАЯ ЕЛИЗАВЕТА ВИТАЛЬЕВНА

Студент

ФГБОУ ВО «Владивостокский Государственный Университет Экономики и Сервиса»

Аннотация: В данной статье рассматриваются наиболее распространенные модели мотивации, а также способы стимулирования сотрудников с помощью такого инструмента, как коучинг.

Ключевые слова: мотивация, персонал, мотивация персонала, повышение мотивации персонала, коуч, коучинг, коучинг персонала

COACHING AS A TOOL TO INCREASE STAFF MOTIVATION IN THE ORGANIZATION

Gorinskaya Elizabeth Vitalievna

Abstract: this article discusses the most important theories of motivation, as well as ways to stimulate employees using such a tool as coaching.

Keywords: motivation, staff motivation, increasing staff motivation, coaching, staff coaching

Каждому из сотрудников не раз приходилось задумываться о том, нравится ли ему работа, свое ли он место занимает на работе, ту ли профессию он вообще выбрал и дает ли ему компания, в которой он работает возможности для проявления себя, выражения своих идей и предложений. Взаимосвязь всех этих внутренних размышлений формирует или разрушает внутренние стимулы работника к эффективному труду на благо организации. В современном мире мотивация сотрудников считается одним из важных аспектов в работе и занимает одно из главных мест в управлении персоналом, так как является определяющей их поведения. Главной задачей руководителя является направление сотрудников на достижение целей организации.

Это свидетельствует о том, что мотивация и стимулирование сотрудников предприятия и есть неотъемлемая часть управленческой деятельности. С помощью них легко найти подход к каждому сотруднику индивидуально и проявить возможности руководителя и остальных сотрудников на достижение различных целей организации.

Устремление человека исполнять свои обязанности, мотивирование своей деятельности - это одно из самых главных условий успешной работы организации.

Мотивация - это некий процесс стимулирования для достижения целей организации.

Следовательно, мотивация персонала - комплекс действий со стороны руководства предприятия, сосредоточенный на улучшение трудоспособности работников организации, а также способы привлечения квалифицированных специалистов и их удержания. [1; с. 49].

Виды мотивации, направленные на достижение целей представлены на рис.1.

Можно выделить мотивацию двух видов: положительную и отрицательную.

Положительная мотивация - это материальное поощрение, стремление достичь высоких успехов, желание выполнять сложные задачи, носит весьма высокий характер к успеху.

Отрицательная мотивация – понижение статуса, боязнь неудач, поиск выхода из провальной ситуации, носит весьма негативный характер, который влечет за собой плохое отношение к себе.

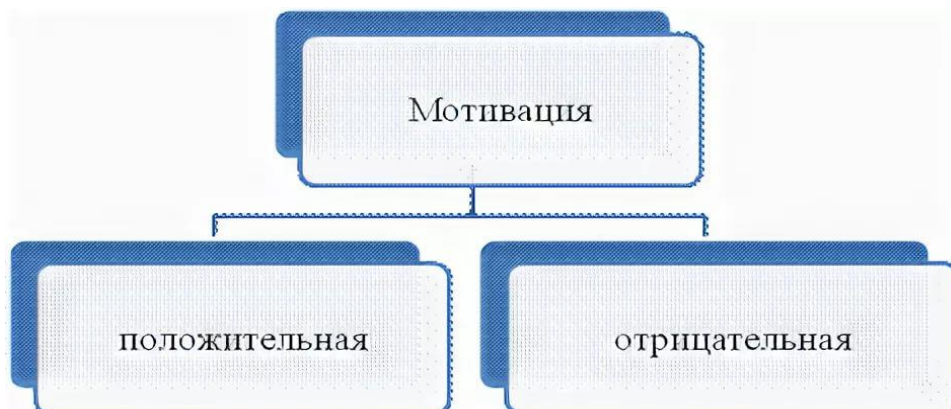


Рис. 1. Виды мотивации

В мировой теории существуют разнообразные модели мотивации, наиболее распространенные модели следующих авторов:

По Адаму Смиту, проводившему в начале века исследования на зарубежных предприятиях, человек всегда будет стремиться улучшить свое материальное положение. [2, с.28]

По Лоуренсу и Лоршу, люди стремятся репродуцировать то поведение, которое уже приводило к ожидаемому результату.

По Маслоу, человек стремится удовлетворять потребности в строгой иерархической последовательности: физиологические, безопасности и защищенности, социальные, уважения, самовыражения.

Очень важно, чтобы сама система вознаграждения смогла соответствовать задачам компании и ее подразделениям, а также стимулировала трудовые усилия коллектива или конкретного работника.

Определенные показатели не должны опровергать друг друга, в противном случае улучшение результатов, может повлечь и ухудшение других показателей.

В настоящее время бизнес-среда очень стремительно изменяется, так как рынок находится в новом движении, в следствии этого появляются новые технологии, продукты [4,5,6,7,8,9]. От того как осуществляется управление персоналом в компании зависит конечный ее успех. Поэтому в сфере управления персоналом стало появляться множество разнообразных технологий, позволяющих наиболее качественно управлять персоналом (тренинги и коучинги). Одним из самых новых технологий в управление персоналом является коучинг, который объединяет в себе разного рода техники и самые различные методики, даёт новые возможности и стремления у персонала. Коучинг – видимый инструмент, который может повлиять на результаты деятельности отдельных людей и организации в целом.

На рис. 2 представлена видовая структура субъективной оценки коучинга (рис. 2).

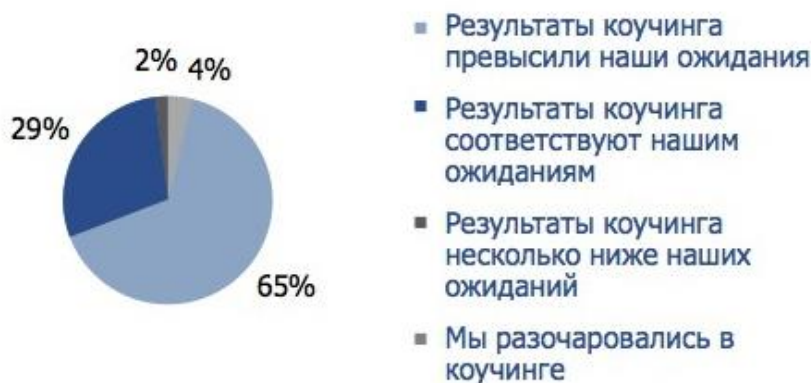


Рис. 2. Видовая структура субъективной оценки коучинга за 2019 год

Как видно из видовой структуры на рис. 2, результаты коучинга превысили ожидание у респондентов на целых 65%, а разочаровались в нем всего лишь 2%, что говорит о высоком спросе на коучинг, результаты которые соответствуют нашим ожиданиям составляют 29% опрошенных.

В наши дни современное управление в стиле коучинга - это взгляд на сотрудников, как на большой дополнительный ресурс предприятия, где каждый трудящийся является уникальностью и творческой личностью, способный самостоятельно найти решения ко многим задачам и заданиям, проявлять инициативу, делать выбор, брать на себя ответственность и принимать решения. Коучинг - это метод консультирования и тренинга, отличается от классического тренинга и классического консультирования тем, что коуч не дает советов и жестких рекомендаций, а ищет решения совместно с клиентом.

Коуч не учит своего клиента, как делать. Он создает условия для того, чтобы обучаемый сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь желаемого, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения своей цели.

Коучинг весьма необходим в развитии преуспевающей организации. Благодаря специальным раскрытым вопросам коуч содействует усилить доверие между руководителем и сотрудником. Также он способствует выявить и определить важные на данном этапе ценности для работника и проводит параллель между корпоративными ценностями, а так же между руководителем и работниками. [10, с. 288]

На рис. 3 представлена взаимосвязь коуча с работником. Коучинг не является какой-то терапией, либо консультацией, это некое пространство без советов, которое помогает вдохновляться, осознавать и действовать в нужном направлении для достижения целей. В процессе выявления ценностей, можно понять и определить, что действительно важно для данного сотрудника. Основной задачей коуч-менеджера является умение в том, чтобы определять ценность обучаемого, а именно уметь чувствовать, видеть и уважать внутренние ценности и способности обучаемого, всегда во время оказывать помощь во время его продвижения вверх.

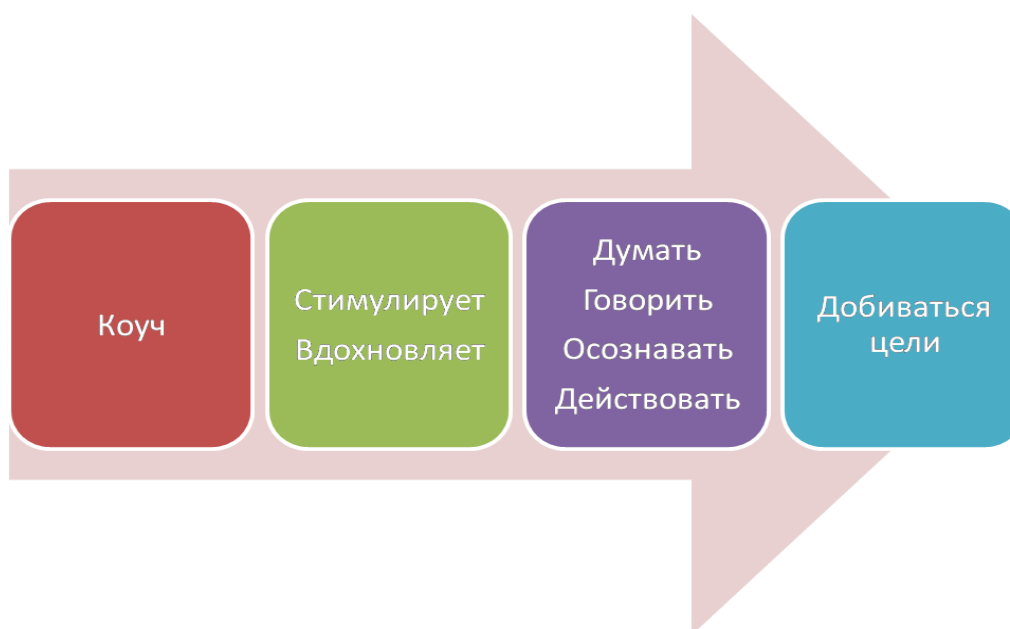


Рис. 3. Модель коуча

Для создания необходимой атмосферы во время коучинга, необходимо применять пять основных принципов Милтона Эриксона: «со всеми людьми всё в порядке, у каждого человека уже есть всё необходимое для достижения целей, мы всегда совершаем наилучший выбор, всеми людьми движет позитивное намерение, изменения неизбежны».

Зная данные принципы, руководителю будет в разы легче понять своих сотрудников. Эти принципы будут позволять видеть и принимать человека таким, какой он был и есть на самом деле, чтобы помочь раскрыть ему, его внутреннее я. Также они помогают руководителю компании занять позицию коуча и сконцентрировать себя на потребностях и возможностях обучаемого.

Совершенно любая компания или организация не зависимо от области деятельности может применить коучинг в управлении персоналом, так как это результативный инструмент, который позволяет снизить текучесть кадров и повысить мотивацию сотрудников.

Список литературы

- 1 Бурмистров А. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? / 2017. - № 7. - С. 48-49.
- 2 Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления, 2016. - № 4. - С.28-31.
- 3 Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. – 2016. - №4. – С.18-22.
- 4 Лебединская Ю.С. Роль социальной сферы в экономическом развитии территории // Экономические науки. 2013. – № 100. – С. 126-127.
- 5 Воронин А.Г., Лебединская Ю.С. Экономическое содержание понятий регион и региональная политика // Вестник Тихоокеанского государственного университета. –2014. – № 1 (32). – С. 259-262.
- 6 Лебединская Ю.С. Принципиальная структура экономического кластера для развития региона // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 5-2. – С. 139-142.
- 7 Лебединская Ю.С., Козлова Т.В. Показатели эффективного контракта» в образовательных учреждениях // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – Т. 7. – № 2 (23). – С. 200-202.
- 8 Петрук Г.В., Балдина Ю.В., Лебединская Ю.С. Государственно-частное предпринимательство как инструмент организационно-экономического взаимодействия в знаниевом кластере // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2016. – Т. 5. – № 4 (17). – С. 307-309.
- 9 Petruk G.V., Lebedinskaya Yu.S., Klescheva N.A., Korostelev A.A. Internationalization of higher education of china as the factor of university competitiveness increase // Revista San Gregorio. – 2018. – № 25. – С. 179.
- 10 Дауни М. Эффективный коучинг: уроки коуча коучей. - М.: Добрая книга, 2015. – С.288-289.