

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Наставничество и коучинг: сравнительный анализ

Теплов Андрей Олегович

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, ФГУ, Москва,
Россия*

E-mail: teplowandrew@mail.ru

Часто в управленческой теории встаёт вопрос о различиях индивидуальных методов развития персонала – коучинга и наставничества. Действительно, эти методы внешне очень похожи, и подчас отличить их непросто. Для исследования перспектив развития и применения коучинга и наставничества данная задача представляется важной. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Под коучингом в общем плане понимается «систематическое (обычно длящееся несколько месяцев) выяснение руководителем (коучем) сильных и слабых сторон сотрудника с целью научить его самостоятельно диагностировать своё поведение, выявлять и устранять не только имеющиеся, но и возможные в будущем при решении новых задач недостатки, выбирая оптимальные образцы поведения». (Пугачёв, 2006, с.184)

Иными словами, коучинг это «управленческое влияние, которое позволяет создать мотивацию сотрудника к изменениям, а также последующее определение конкретных шагов изменения и развития, характер и последовательность которых зависят от психологического типа человека и его профессионального уровня, которое может осуществляться методами наставничества, совместного поиска решений и при самостоятельной работе сотрудника». (Иванова, 2008, с.14)

В свою очередь, под наставничество можно понимать социальную практика обучения и развития персонала, осуществляющуюся в строгой логической последовательности этапов и выражающейся в конечных зримых социальных изменениях объекта: адаптации, профессиональной социализации, повышении компетентности и др.

В отличие от наставничества учителем в коучинге, в большинстве случаев, выступает приглашённый специалист, который за определенное денежное вознаграждение будет работать над развитием потенциала сотрудника. В силу дороговизны оплаты тренера коучинг применяется только в отношении тех, кто имеет хорошие перспективы для компании. Кроме того, между учеником и коучем обычно выстраиваются рабочие, деловые, а не товарищеские взаимоотношения, как в наставничестве.

Ещё одна особенность коучинга в том, что в западных странах он применяется для развития любых навыков (коучинг мотивации, коучинг постановки целей, коучинг жизни, коучинг моды и т.д.), а сам коуч приобретает статус личного советника по всем вопросам.

Главные отличия наставничество от коучинга видны в таблице различий коучинга и наставничества.

Как видно из таблицы, оба метода имеют достаточно число отличий, которое даёт возможность говорить о разных подходах к обучению. Так коучинг главным образом занимается развитием конкретных навыков и качеств в человека.

Наставничество же имеет отношение к социализации, связи между поколениями или адаптации человека в коллективе. Более того, коучинг не занимается постоянной

поддержкой человека в организации, и в отличие от наставничества он не может быть представлен в виде социального института.

Литература

1. Горшкова Е.Г. Бухаркова О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. СПб.: Речь, 2006.
2. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей / пер. с англ. – М.: Издательство «добрая книга», 2008.
3. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
4. Пугачёв В.П. Руководство персоналом: Учебник. М.: Аспект Пресс, 2006.

Иллюстрации

Различия наставничества и коучинга		
	Наставник	Коуч
Цель	Развитие личных качеств, передача опыта и традиций	Развитие конкретных бизнес-показателей сотрудника, для конкретной бизнес-цели
Наличие программы	Может осуществляться без заранее оговоренной программы	Всегда проходит по определённому плану
Взаимоотношение ученика и учителя	Товарищеские, дружеские отношения, взаимный обмен опытом	Взаимоотношения по типу: Тренер-обучаемый. Обмен опытом не предусматривается
Способ влияния на ученика	Прежде всего наличие одинаковых ценностей и взаимного уважения	На первом месте авторитетная позиция коуча
Отдача	Усвоение новых ценностей и навыков работы	Достижение определённого уровня личных характеристик
Временные рамки	Вся жизнь, по мере работы в организации	Конкретный срок для развития навыков

Рис. 1: Таблица различий коучинга и наставничества