

Бизнес-коучинг как вид деятельности: перспективы профессионализации

Научный руководитель – Балабанова Евгения Сергеевна

Кузнецова Елена Дмитриевна

Выпускник (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: tuhanova.el@yandex.ru

С каждым днем экономические условия существования бизнес-компаний изменяются, что требует учитывать вызовы внутренней и внешней среды, которые могут отразиться на функционировании компаний, поэтому, чтобы быть готовым к любым изменениям нужно заблаговременно заботиться о развитости персонала. Коучинг является современным инструментом для российской практики, с нестандартным подходом к обучению персонала, раскрывающий потенциал работников и отвечающий за их развитие, что дает толчок к развитию бизнеса. В российской практике сложилось недоверие к такому виду обучения, но при этом количество коучей в России растет, что дает предположение о том, что этот вид деятельности претендует на звание профессии. Мировой объем рынка коучей превышает \$2,4 млрд. Посчитать, сколько денег крутится в этой сфере в России, — практически невозможно. Даже легальный оборот трудно поддается оценке. По данным ICF Russia Chapter, выручка составляет около \$100 млн.[1]

важное место в менеджериальных исследованиях является исследование бизнес-коучинга и его место среди профессий, где отличительной чертой в исследованиях является рассмотрение бизнес коучинга как части развития организации и развития людских ресурсов (Robert G. Hamlin, 2009). Ключевым в данных исследованиях является рассмотрение вопросов того, что отличает коучинг - специалистов от специалистов, которые работают в сфере развития организации и развития человеческих ресурсов. Данное исследование представляет особую ценность для нас, поскольку помогает нам развести между собой понятия организационного и личностного развития и коучинг, а, следовательно, различить их функции и основные составляющие, что может помочь нам исследовать коучинг с точки зрения профессиональной составляющей.

Психологические исследования в сфере коучинга представляют собой исследования, направленные на выявление индивидуальных успехов в организации при применении коучинга как инструмента обучения

Обращаясь к социологическим исследованиям, то в российской и зарубежной практике, то найденные исследования не рассматривают бизнес-коучинг в контексте развития профессии. Ключевым в подобных исследованиях является рассмотрение ключевых черт, которые влияют на становление деятельности как профессии (Московская, 2011; Р. Холл, 1968 [2]; Г.Е. Рэндалл и А.П. Уильямс, 2009 [3], В.А.Мансуров и О.В. Юрченко, 2009 [4])

Говоря об эмпирических исследованиях относительно бизнес-коучинга и его становления как профессии, то данные исследования отсутствуют в российской социологии, а социологические исследования зарубежных социологов охватывают не все стороны коучинга как профессиональной деятельности, что дает основание для необходимости изучения данной темы. Во-первых, представленные исследования у зарубежных исследователей, связанных с изучением бизнес-коучинга, в первую очередь изучаются с точки зрения того, какое место коучинг занимает в организационном развитии и в развитии человеческих ресурсов, а не с точки зрения становления как профессиональной деятельности.

Во-вторых, во всех исследованиях бизнес-коучинг рассматривается с процессной точки зрения, а именно рассматриваются характеристики, которые связаны с технологиями работы специалиста, однако не охватываются социально-демографические характеристики этих людей, а также предыдущий опыт работы, который также может влиять на эффективность коучинга на рабочих местах, как на индивидуальном уровне, так и на организационном, а также не изучены до конца факторы, которые влияют на становление бизнес-коучинга как профессии и что может помочь стать ей полноценной профессией, а не быть исключительно профессиональной областью.

С целью исследования коучинга как профессии было проведено исследование. Общее количество проведенных интервью среди бизнес-коучей составило 15 человек. Средняя продолжительность интервью - 25 минут.

На основе анализа литературы мы сформулировали 3 рабочих гипотезы:

Гипотеза 1: Характеристиками деятельности бизнес-коучинга как профессиональной деятельности является наличие специальной подготовки, профессиональная автономность и наличие профессионального сообщества.

Гипотеза 2: Представители направления бизнес-коучинга обладают такой чертой, как профессиональная идентичность, которая может их определять, как профессиональную группу.

Гипотеза 3: Представители направления бизнес-коучинга имеют опыт работы в сфере экономики и бизнеса, что также влияет на становление коучинга как профессиональной деятельности.

В ходе данного исследования первая гипотеза была полностью подтверждена. Специалисты, которые заняты в сфере бизнес-коучинга и имеют сертификат, дающий право на осуществления деятельности коуча состоят в профессионально международном сообществе по вопросам коучинга. Также профессиональная автономность выражена не только в принятии самим специалистом решения относительно методов работы, корректировки инструмента и т.п., но и в графике и объемах работы, а также в результатах работы. В настоящее время не существует регулирующих органов, которые осуществляют контроль над предоставлением услуг бизнес-коучинга или другой услуги, связанной с обучением персонала. Лишь в Великобритании несколькими контролирующими органами предпринимаются попытки получить контроль над данной сферой.

Вторая гипотеза была нами частично подтверждена, поскольку полностью характеристики профессиональной идентичности соответствует организационно-культурная, выраженный в осуществлении своей деятельности как внутри компаний, как и отдельно для одного единственного лица. В том числе, запросы клиентов могут меняться в зависимости от ситуации, что проявляет гибкость представителя данной деятельности. Социально-психологическая составляющая в ходе исследования на основе полученных данных нами не может быть определена, поскольку нет устоявшейся теоретической базы, на которую опирается бизнес-коучинг, таким образом мы не можем определить насколько каждый из информантов являются профессионалами своего дела. Производственно-технологическая может быть оценена на основе наличия клиентов у специалистов на основе рекомендаций от предыдущих клиентов, поскольку информанты работают только по рекомендациям, то мы можем данный факт также подтвердить.

Третья гипотеза, что представители направления бизнес-коучинга имеют опыт работы в сфере экономики и бизнеса нами была полностью подтверждена, поскольку все информанты имеют большой опыт работы в руководящих должностях в коммерческих компаниях в отделе управления персоналом или в отделе продаж.

Источники и литература

- 1) Что такое коучинг? // Международный Эриксоновский университет коучинга URL: <https://erickson.ru/coaching/> (дата обращения: 17.12.2019).
- 2) Московская А. А. Профессионализация менеджмента: цели, барьеры, перспективы // Социс. – 2011. – №7.– С. 26–37.
- 3) Hall R.H. Professionalization and Bureaucratization // American Sociological Review. 1968. Vol. 33 (1). P. 92–104
- 4) Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009, № 8, С. 36-46