**Использование инструментов коучинга на современных предприятиях**

***Полуэктов А.А.***

*Студент*

*Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, г. Симферополь, Россия*

*pastuding@gmail.com*

*Научный руководитель:*

***Короленко Юлия Николаевна***

*Доцент, к.э.н.*

*Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, г. Симферополь, Россия*

*korolenko\_simf@bk.ru*

Сейчас, в условиях посткризисного развития, для организаций наибольшую значимость приобретает возможность по-новому увидеть и скорректировать работу каждого сотрудника в соответствии с текущими бизнес - задачами, а также наладить эффективный процесс управления организацией в соответствии с изменениями внешней среды.

По мнению экспертов в области коучинга и управления персоналом, активное развитие такого вида консультирования как бизнес-коучинг сегодня как нельзя кстати.

Работа с бизнес-коучем помогает выработать стратегию развития персонала и компании в целом. Это особенно актуально в настоящее время, когда многие компании находятся в ситуации кризиса, когда важно по-новому увидеть и скорректировать работу каждого сотрудника в соответствии с текущими бизнес - задачами, а также наладить эффективные коммуникации внутри компании.

Автор книги «Эффективный коучинг» Майлз Дауни дает следующую трактовку коучингу - это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека [3].

Консультанты по вопросам производительности стали пионерами коучинга в организациях более 30 лет назад и продолжают возглавлять эту область во всем мире, обеспечивая индивидуальный коучинг, групповой коучинг и обучение навыкам коучинга, которые выполняют потенциал и влияют на конечный результат.

Коучинг стал модным словом в организациях (и существует множество связанных с ним терминов), но что он включает? Исследования Международной федерации коучей (ICF) показывают, что компании стремятся расширить сферу коучинга за счет:

* внутренних и внешних тренеров;
* менеджеров и лидеров использующих навыки коучинга.

Предлагаем рассмотреть те инструменты коучинга, которые возможно внедрить на предприятии для улучшения работы в сфере управления персоналом.

Первым и наиболее важным мы считаем внедрение системы SMART при постановке целей для работников. Эта техника вносит в цели четкую структуру. Каждая цель или веха имеет четкие и поддающиеся проверке элементы, а не расплывчатые решения. Примером бизнес цели по SMART может служить: «10 июня 2021 года провести семинар по трендам контент-маркетинга. В конце семинара провести викторину. 60% участников смогут применить эти тенденции» [1].

Второй инструмент – постоянное поддержание обратной связи со своим персоналом на протяжении всей работы с конкретной задачей. Регистрация с помощью регулярных анкет, где работники делятся своими успехами, опытом, успехами или проблемами, с которыми они могут столкнуться. Эта постоянная обратная связь в качестве последующей деятельности между задачами является идеальным способом для мониторинга и оценки эффективности управления. Это показывает персоналу, что работодатель действительно заботитесь об их прогрессе и дает им ощущение, что они не одиноки со своей работой.

Благодаря такой обратной связи работодатель сможет получить бесценную информацию, которую можно использовать для реагирования на ситуацию в организации клиента, а также для подготовки и корректировки последующих шагов в ведении бизнеса.

Внедрение общего списка достижения поможет создать не только соревновательные отношения внутри коллектива, но и помогает привнести цели и задачи в игровой форме, что повышает мотивацию сотрудников. Таким образом, работники во время выполнения своих функций обязуются выполнять различные действия и планы, поставленные линейным менеджером.

Проведя прикладное исследование на предприятии нами было выявлено, что внедрение этих инструментов в работу с персоналом повышает заинтересованность сотрудников в достижение бизнес-целей организации, а также повышает понимание этих целей, посредством доступного формулирования. Но существуют и некоторые оговорки. Основное – это увеличение контроля со стороны ответственного, ведь появляется необходимость сбора, анализа и обработки обратной связи от сотрудников и их руководителей.

**Литература**

1. Довлекаева А. А. Корпоративное обучение как метод повышения лояльности персонала / А.А. Довлекаева // Молодой ученый. - 2017. -№5. -С. 154-159.
2. Кибанов Ардальон Яковлевич/ Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. -- М. : ИНФРА-М, 2017. - 242 с.
3. Майлз Дауни Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей. - М.: «Добрая книга», 2008. – 250 с.
4. Паймакова М. Университетские лекции признали не только скучными, но и малоэффективными. — Москва: Наука 2014. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.vesti.ru/doc.html?id=1578939 (дата обращения: 01.03.2021)
5. Тебекин, А. В. Методы принятия управленческих решений : учебник для академического бакалавриата / А. В. Тебекин. -- Москва : Издательство Юрайт, 2019. -- 431 с.
6. Эффективность коучинга [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.icfrussia.ru/nuzhen-kouching/preimushhestva-ispolzovaniya- kouchinga/ (дата обращения 06.03.2021)