

Для директоров и руководителей HR-отделов не секрет, что на сегодняшний день ситуация с персоналом в Казахстане обстоит *не самым лучшим образом*. В условиях стремительно развивающегося бизнеса, нехватка квалифицированных кадров, грамотных управленцев становится все более острой. Поэтому многие руководители задают вопрос: «Как достичь поставленных целей с имеющимся персоналом?». Естественно, что сложившаяся ситуация повысила популярность обучения сотрудников, и породила на рынке услуг огромное количество предложений по тренингам и семинарам, которые мы наблюдаем в последнее время. Большинство тренинговых компаний предлагает различные формы обучения, отвечающие на вопрос КАК? Конкретные навыки, которые дают возможность развить компетенции внутри небольшой группы. На выходе это не дает ожидаемого роста результатов в компании. Бизнес-цели, которые ставит руководство, - не достигаются.

Как показал мой 12-летний опыт работы по повышению личной эффективности, все дело заключается в том, что нужно огромное внутреннее стремление самого сотрудника достичь эту цель. Именно такая целеустремленность приводила многих спортсменов к чемпионским медалям. Все знают - как бегать, прыгать, но единицы стояли на пьедестале. Имеющиеся кадры вооруженные своим собственным страстным порывом достичь результат, гораздо более важный арсенал, чем знающие (как) специалисты - без него.

По моему мнению, в ситуации, когда компании необходимо использовать потенциал своих сотрудников максимально, имеет смысл вводить коучинговый стиль управления. Он помогает повысить персональную ответственность за достижение компанией конечного результата, посредством раскрытия резервов у каждого сотрудника, а таких резервов у каждого очень много. Это и есть – основной принцип коучинга. Коуч (ведущий) периодически встречается с сотрудниками на сессиях. Целью коучинг-сессий является найти и активизировать внутренние резервы участников, задействовать их в достижении общих и частных задач. Это возможно если все разрабатываемые программы развития персонала связаны с реальной ситуацией в компании и используют гибкий подход, комбинируют тренинги, коучинг и индивидуальную работу. Именно это мы практикуем, создавая индивидуальные программы развития для каждой компании.

Программы развития персонала предназначены для эффективного и максимально быстрого выведения существующей ситуации до необходимого уровня, ее закрепления успеха на данном этапе и создания предпосылок для следующего серьезного витка развития.

Кроме того, практикой подтверждается тезис, что топов нужно развивать индивидуально, т.е. проводить персональные коучинг-сессии. Уделять больше внимания в работе тому, «кто ты есть», развитию лидерских навыков, выработки ответственности за всю картину вне зависимости от занимаемой должности. Тренировать способность по реализации поставленной задачи, кажущейся трудновыполнимой, путем раскрытия собственного потенциала в первую очередь. Это позволяет эффективнее применять профессиональные навыки и знания. Мое мнение, что будущее в динамичном мире не за обычными руководителями, а за Лидерами с большой буквы – людьми, стремящимися к самопознанию, устремленных и страстных, с эмоциональным интеллектом, с позитивными жизненными ценностями, которые вдохновляют своих подчиненных на подвиги и легко вовлекают их в глобальные цели. Для раскрытия такого потенциала в людях управление в стиле коучинг делает смещение от приказа в сторону вопроса, стимулирует человека самому искать оптимальные пути решения задач. Это позволяет улучшить рабочие отношения, повысить коммуникации, продуктивность, получить большее признание и, следовательно, больше заботиться о клиенте.

Успешный опыт внедрения подобных программ в ряде компаний России, Казахстана, Латвии неоднократно приводил даже к большим результатам, чем ожидалось

вначале. Постепенно вырабатываемый демократический стиль управления с энтузиазмом воспринимался на местах, хотя не всегда удовлетворял амбициям тоталитарных управленцев, привыкших отдавать приказы, а не вовлекать в идею.

Я думаю, что на этот альтернативный подход стоит обратить внимание HR-руководителям, линейным менеджерам и директорам компаний при планировании своей работы с персоналом в ближайшие годы. Полагаю, что проводимый мной в рамках выставки «Кадровый менеджмент» мастер-класс о важности управления в стиле коучинг, будет способствовать продвижению данной темы.

*Тренер, коуч,
эксперт в области лидерства
и бизнес-прорыва
Марина Петрова*