

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ

О.В. Баніт

доктор педагогічних наук

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України, Київ, Україна

Конкурентоспроможність будь-якої організації забезпечується низкою різних ресурсних чинників, ключовим з яких є людський капітал. Персонал відіграє все більшу роль в діяльності організації, він робить продукт або послуги унікальними, що нині є найважливішим фактором успішності на ринку. Саме тому професійний розвиток персоналу та пошук нових методик і підходів до його навчання є важливою умовою успішної діяльності компанії.

Серед різних категорій персоналу особливої уваги заслуговують топ-менеджери, які реалізують політику організації в цілі, стратегії, бізнес-плани, проекти і бюджети. У підпорядкуванні топ-менеджерів перебуває велика кількість співробітників, що потребує знань і навичок у різних сферах діяльності. Топ-менеджери приймають рішення, що впливають на кожного співробітника організації, а також несуть відповідальність за успішність її діяльності загалом. Влада і повноваження, надані топ-менеджерам, потребують від них високого рівня відповідальності й знань. Саме тому більшість із них повинні проходити спеціалізоване навчання з метою підвищення особистісного і професійного рівня розвитку.

Контент-аналіз офіційних сайтів вітчизняних і зарубіжних консалтингових компаній і тренінгових веб-порталів показав, що серед широкого спектру пропонованих сьогодні технологій бізнес-навчання найбільш придатними для топ-менеджерів є коучинг і корпоративний тренінг. Переважно це комплексні програми навчання персоналу внутрішнім

ресурсом (штатні тренери) чи зовнішнім (залучені консалтингові компанії й тренери), що сприяють досягненню стратегічних цілей бізнесу й оперативних завдань корпорації або окремих її підрозділів [1, с. 246].

Коучинг зарекомендував себе як найбільш економічно вигідний і ефективний спосіб особистісного та професійного розвитку топ-менеджерів. Це окрема педагогічна технологія, що має свою унікальну філософію, інструментарій і завдання. У той же час – це успішна компіляція всього найкращого з різних напрямів: психології (М. Селігмен), бізнес-консультування і навчання (С.Дуглас, П. Зеус, У.Морлей, Дж. Уїтмор), підготовки спортсменів (Т. Голві та Дж. Уїтмор) тощо. Багато технік коучингу, як зауважують сучасні дослідники, запозичені з нейролінгвістичного програмування (НЛП) – методологічної концепції моделювання ефективної поведінки й навчання цим моделям (Дж.О'Коннор). У НЛП, як і в коучингу, особлива роль відводиться технології побудови цілей, планів, методів їх реалізації. У бізнесі й коучингу НЛП застосовують для підвищення особистої ефективності. Таким чином, коучинг і НЛП доповнюють один одного, що дозволяє досягти приголомшливих результатів.

Коучинг є одним із сучасних, ефективних, різноманітних і при цьому м'яких способів розвитку та навчання персоналу. У контексті управління розвитком персоналу коучинг розглядає співробітників як потужний ресурс підприємства. Коучинг передбачає партнерські стосунки, які стимулюють мислення й креативність, розкривають особистий і професійний потенціал. Коучинг – це мистецтво створення середовища, яка полегшує рух людини до бажаних цілей, сприяє результативності, навчання і розвитку особистості. Завдання цього тренування полягає в досягненні важливих і необхідних для людини цілей, ефективності планування, приведення в рух наявного потенціалу, розвитку цінних здібностей і навичок, освоєння провідних стратегій досягнення результату.

Філософія коучингу полягає в наступних трьох постулатах:

- усвідомлення якісних змін в житті;

- відповідальність за свій життєвий вибір;
- віра в безмежні можливості людини [2].

Стосовно топ-менеджерів основним завданням коучингу, згідно з М. Добжиняк, є розвиток компетенцій, що стосуються самосвідомості, управління власним життям, формування взаємостосунків як з колегами, так і з людьми поза робочим середовищем. Коуч надихає й спонукає до розкриття потенціалу топ-менеджера й ресурсів, що сприяють в досягненні поставлених цілей через правильне їх формулювання і пошук оптимальних способів їх досягнення, підтримує мотивацію й рішучість здійснювати зміни в житті [5, s. 149-150].

У результаті аналізу низки класифікацій видів коучингу, запропонованих вітчизняними й зарубіжними дослідниками важливими для топ-менеджерів є:

- 1) персональний коучинг – передбачає особистісний розвиток (наприклад, зміна поведінки, розвиток комунікабельності, поліпшення взаємостосунків з оточуючими);
- 2) корпоративний коучинг – передбачає особистісний внесок у досягнення цілей компанії;
- 3) бізнес-коучинг – передбачає професійний розвиток.

Послугами персонального коучингу часто користуються топ-менеджери: директори компаній, начальники відділів тощо. Мета коуча – підвести клієнта до самостійного вирішення психологічної проблеми в стислі терміни: налагодити стосунки з підлеглими й партнерами з бізнесу, навчитися грамотно розподіляти робочий час, позбутися страху публічних виступів. Те ж саме стосується корпоративного коучингу: постановка корпоративних цілей є запорукою успішного досягнення цих цілей. Як показує практика, попит на корпоративний коучинг нині безперервно зростає.

Найчастіше коучинг поєднується з тренінгами, що набувають особливої важливості в ході упровадження запропонованих консультантами

заходів. Тренінгові технології у системному підході – це не лише система тренінгів, але й розробка тренінгових систем, які можуть бути реалізовані у вигляді програмно-технічних комплексів, що моделюють функціонування підприємств і організацій (структури, основних робочих процесів і ресурсів) з урахуванням впливу зовнішнього середовища.

На основі аналізу бази тренінгів, що пропонують вітчизняні й зарубіжні освітні провайдери [3; 4], можемо схарактеризувати тренінг як короткий інтенсивний курс інтерактивного навчання, спрямований на формування й удосконалення конкретних навичок. Характерними рисами тренінгу є практична спрямованість й інтерактивне групове навчання. Аналіз запропонованих освітніх послуг показує, що тренінг для менеджерів може продовжуватися від 1 до 6 днів. Тривалість одного навчального дня – 8-10 годин. Оптимальна чисельність учасників – до 18 осіб, що дозволяє, з одного боку, кожному продемонструвати виконання завдання, а з іншого – обмінятися досвідом, повчитися один в одного. Для того щоб досвід і отримані знання перетворилися в нові вміння та навички, в тренінгу використовуються такі активні методи, як рольові, ділові та імітаційні ігри, розбір конкретних ситуацій, групові дискусії, відеоаналіз та ін.

Найбільш популярними нині для топ-менеджерів є тренінги з самоорганізації, організації підлеглих; командної роботи та роботи з клієнтами. Крім того, серед топ-менеджерів все більшого поширення набувають тренінги лідерських навичок, в ході яких вони освоюють різні аспекти управління, наприклад, мотивація підлеглих, прийняття рішень, організація роботи в командах тощо. У результаті такого тренінгового навчання менеджери не тільки аналізують сам процес управлінської діяльності (планування, прийняття рішень, оцінка, контроль та ін.), але засвоюють знання й алгоритми вирішення управлінських завдань і працюють над розвитком свого лідерського потенціалу.

Підсумовуючи, наголосимо на таких важливих позитивних наслідках використання описаних вище технологій:

- розкриття особистісного потенціалу топ-менеджерів і співробітників, з якими вони працюють;
- згуртування колективу та поліпшення соціально-психологічного клімату в організації;
- підвищення мотивації топ-менеджерів до ефективної роботи з персоналом;
- зміцнення лояльності співробітників;
- сприяння залученню нових талантів;
- формування бажаних зразків поведінки й корпоративної культури, що загалом сприяє успішному досягненню організаційних цілей.

З огляду на викладене, доходимо висновку, що сучасні освітні технології відкривають топ-менеджерам доступ до новітньої інформації у своїй професійній сфері діяльності, дозволяють сформуванню нових й удосконалити набуті навички, розвиватися в особистісному й професійному плані не лише протягом короткого часу, але й неперервно, впродовж усього професійного життя.

Література

1. Баніт О. В. Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях : досвід Німеччини і Польщі: монографія. Київ: ДКС-Центр, 2018. 414 с.
2. Грабовская И. Философия коучинга. URL: http://www.training.com.ua/live/news/filosofija_kouchinga_ili_kak_stat_nastojashim_kouchem
3. Тренінговий портал України. (2019). URL: <https://www.trn.ua>
4. Baza kursów i szkoleń. (2018). URL: <http://edustacja.pl/>
5. Dobrzyniak M. Coaching i mentoring jako formy wsparcia pracownika. *Artykuły i rozprawy*. 2016. 144-152.

Відомості про автора:

Баніт Ольга Василівна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна
НАПН України

Старший науковий співробітник відділу андрагогіки

Доктор педагогічних наук

096 596 48 34

olgabanit@ukr.net