

Баніт О.В.

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

e-mail: olgabanit@ukr.net

КОУЧИНГ ЯК ПРАКТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ

Автор представляє техніку GROW, як один із численних інструментів коучингу. Ця техніка є однією з найбільш дієвих у вирішенні завдань для топ-менеджерів. Вона сприяє подоланню структурних і поведінкових бар'єрів у діяльності топ-менеджера і стереотипності його мислення.

Ключові слова: коучинг, GROW, топ-менеджер.

Автор представляет технику GROW, как один из многочисленных инструментов коучинга. Эта техника является одной из наиболее действенных в решении задач для топ-менеджеров. Она способствует преодолению структурных и поведенческих барьеров в деятельности топ-менеджера и стереотипности его мышления.

Ключевые слова: коучинг, GROW, топ-менеджер.

The author presents the GROW technique as one of the many coaching tools. This technique is one of the most effective in solving problems for top managers. It helps to overcome the structural and behavioral barriers in the activities of the top manager and the stereotypes of his thinking.

Key words: coaching, GROW, top manager.

Визначальними чинниками успіху діяльності сучасних прогресивних компаній та підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності на ринку є рівень професійного розвитку персоналу, його здатність до навчання та потреба в неперервному професійному вдосконаленні. Серед різних категорій персоналу особливої уваги заслуговують топ-менеджери. Як слушно зауважує І. Миколайчук, перед менеджерами цієї ланки щоденно постає необхідність аналізу соціально-психологічних факторів підвищення ефективності управлінської діяльності, вивчення індивідуально-психологічних особливостей співробітників та оцінки власних компетенцій, усвідомлення та інтерпретування ситуацій, що виникають під час реалізації повноважень у щоденній практиці управління, оволодіння навичками конструктивної комунікації, ведення переговорів, розв'язання конфліктів тощо [1. с. 51].

Наразі навчання й розвиток персоналу здійснюється за допомогою різноманітних технологій, кожна з яких має свою специфіку застосування в системі корпоративної освіти. У сучасній практиці діяльності вітчизняних і зарубіжних компаній найбільш популярними стають інноваційні інструменти, серед яких зростає значимість інструментарію коучингу, адаптованого до сучасних умов економічного розвитку підприємств, що поєднує прикладні розробки менеджменту персоналу й психології управління. Коучинг постає ефективним способом досягнення конкретних результатів у житті й бізнесі, є наукою та мистецтвом сприяння саморозкриттю людини чи організації, інструментарієм інтерактивного процесу підтримки окремих людей і організацій з метою максимальної допомоги у розкритті їх потенціалу, орієнтованого в підсумку на здійснення позитивних змін та оптимізацію виробничих відносин між працівниками на основі співробітництва й налагодження зворотного зв'язку [1. с. 57]. Серед низки запропонованих А. Мірцало [2] інструментів коучингу однією з найбільш дієвих у вирішенні завдань для

топ-менеджерів вважають техніку GROW, яка бере початок у практиці спортивних тренерів. Вона дуже проста, складається з 4 етапів:

G – мета (goal);

R – реальність, навколишня дійсність (reality);

O – наявні можливості (opportunity);

W – дії (what to do).

Ця техніка спирається на грамотне використання запитань і дотримання послідовності дій. Її суть полягає в тому, що вирішення якогось завдання або досягнення мети починається з її постановки. Отже, на першому етапі питання спрямовуються на конкретизацію мети, яку клієнт (у нашому випадку – топ-менеджер) прагне досягти з допомогою коучингу. Топ-менеджер має дати відповідь на такі питання:

- Чого ти хочеш?

- Чому для тебе це важливо?

- Якби ти знав, що можеш досягти всього, як тоді звучала б твоя мета?

- Як ти дізнаєшся, що досягнув результату? [3].

Потім увага переключається на реальність – вивчення й аналіз навколишньої дійсності. Для топ-менеджера важливо дослідити поточну ситуацію, визначити наявні на даний момент ресурси й перешкоди. На цьому етапі потрібно дати відповіді на такі запитання:

- Які фактори впливають на досягнення цілі?

- Які ресурси допоможуть досягнути поставленої мети?

- Які перешкоди можуть виникнути у ході вирішення завдань?

- Що ти вже встиг зробити для досягнення цілі?

- Який результат отримав? [3].

Оцінивши реальність, можна намічати стратегію дій. За допомогою питань досліджуються практичні варіанти дій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Перед топ-менеджером постають такі запитання:

- Що ти можеш зробити для вирішення завдання?
- Які ще є варіанти? А ще?
- Хто міг би допомогти тобі у вирішенні цього завдання?
- Як ти думаєш, як вчинила б на твоєму місці авторитетна для тебе людина? [3].

На останньому етапі фокус уваги зміщується на реалізацію обраного оптимального варіанту дій. Мотивуючим на цьому етапі буде минулий досвід успішного вирішення подібних ситуацій, з якими топ-менеджер успішно впорався. Остання низка питань для топ-менеджера така:

- Який найперший і найпростіший крок ти готовий зробити?
- Коли конкретно ти його зробиш?
- Що може тобі завадити? Як ти можеш це передбачити?
- Хто міг би підтримати тебе і як? Коли ти попросиш про цю підтримку? [3].

Таким чином, імплементація коучингового інструментарію в практику управління розвитком персоналу сприяє подоланню структурних та поведінкових бар'єрів у діяльності топ-менеджера та стереотипності його мислення, що загалом веде до підвищення рівня компетентності, якості та результативності професійної діяльності, використання творчих підходів до виконання професійної діяльності та реалізації стратегічних цілей компанії.

Література

1. Миколайчук, І. (2015). Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник КНТЕУ*, 4, 50-67.
2. Мирцало, А. (2015). *Постановка и реализация целей и задач инструментами коучинга. 13 техник коучинга*. М.: Издательские решения. 32 с.
3. Модель GROW в коучинге. (2016). URL: <https://5sfer.com/21265-model-grow-v-kouchinge.html>