

ქოუჩინგი, როგორც პერსონალის განვითარების მეთოდი Coaching as a method of staff development

ნინო დიდიშვილი - ასოცირებული პროფესორი
საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი, ndidishvili1@gmsil.com

Nino Didishvili - Associate Professor
Georgian national university, ndidishvili1@gmsil.com

რეზიუმე: სტატიაში განხილულია ისეთი მოთხოვნადი ფენომენი თანამედროვე ორგანიზაციების მართვის პრაქტიკაში, როგორც ქოუჩინგი. განსაზღვრულია ქოუჩინგის ძირითადი მახასიათებლები და თავისებურებები, მოცემულია ამ კონკრეტული ინსტრუმენტის უპირატესობა პერსონალის განვითარების სხვა მეთოდებთან შედარებით. ყურადღება ეთმობა საქართველოში ქოუჩინგის დანერგვის და განვითარების მნიშვნელობას.

საკვანძო სიტყვები: ქოუჩინგი, მენეჯმენტი, პერსონალის განვითარება, პერსონალის მართვა, ადამიანური რესურსები.

Abstract. The subject of this article is the phenomenon, which is so popular in the practice of management of modern organizations, as coaching. The article identifies the main characteristics of coaching, outlines the advantages of this tool in comparison with other methods of personnel development.

Keywords: coaching, management, staff development, personnel management, human resources.

დღეს საკმაოდ რთულია ორგანიზაციისთვის მუდმივ კონკურენტულ ბრძოლაში გამარჯვების მოპოვება. ორგანიზაციის კონკურენტუნარიანობა უზრუნველყოფილია სხვადასხვა რესურსების ხარჯზე, რომელთაგანაც ერთერთია შრომითი რესურსები. საწარმოებმა დაიწყეს კონკურენტული ბრძოლა ახალ სფეროში - და ეს არის არა საქონლის ხარისხი, არამედ მისი დიზაინი, გარანტია და იმიჯი. ეს სფეროები ადამიანის ინტელექტთანაა დაკავშირებული და რა თქმა უნდა თვითონ პიროვნებასთან. აქტიურად ჩნდება და ვითარდება ახალი ტექნოლოგიები, რომლებსაც სწრაფად ითვისებენ და იყენებენ ყოველდღიურ პრაქტიკაში. ეს ახალი ტექნოლოგიები არსებითად ცვლიან მოთხოვნებს ადამიანის იმ უნარების და მათი კომპეტენციის მიმართ, რომლებიც მოქმედებენ საქმიანობის ეფექტურობაზე. ამიტომ გაცილებით მეტი დრო ეთმობა პერსონალის პროფესიულ ზრდას და კადრების სწავლების ახალი მეთოდების და მიდგომების ძიებას. ქოუჩინგი წარმოადგენს ორგანიზაციის პერსონალის განვითარების ყველაზე პერსპექტიულ და აქტიურად განვითარებად მეთოდს. ბოლო ათი წლის მანძილზე ქოუჩინგმა საკმაოდ გააფართოვა პერსონალთან მუშაობის მოდელების და მეთოდების სპექტრი.

ქოუჩინგი არის ერთ-ერთი თანამედროვე და ეფექტური მეთოდი პერსონალის განვითარების და სწავლების. ქოუჩინგი, როგორც მართვა - ეს არის ხედვა თანამშრომლებზე, როგორც საწარმოს გიგანტურ დამხმარე რესურსზე. ქოუჩინგი არის პარტნიორობის პროცესი, რომელიც ასტიმულირებს აზროვნებას და კრეატიულობას, ხსნის პირად და პროფესიულ პოტენციალს. ქოუჩინგი - ეს არის იმ გარემოს შექმნის ხელოვნება, რომელიც უადვილებს ადამიანს სასურველ მიზნამდე მიახლოვებას, ხელს უწყობს შედეგის დადგომას, ადამიანის სწავლებას და განვითარებას. ქოუჩინგის ფილოსოფია სამ პოსტულატად შეიძლება ჩამოვაცლიოთ:

- შემეცნება არის ხარისხიანი ცვლილებების საფუძველი ცხოვრებაში;
- პასუხისმგებლობა საკუთარ ცხოვრებისეულ არჩევანზე;
- რწმენა ადამიანის უსაზღვრო შესაძლებლობებში;

ქოუჩინგის ეს ფილოსოფიური მიმართულებები გვეხმარება გავიგოთ, რამდენად ეფექტური შეიძლება იყოს ის პერსონალთან მუშაობის დროს. პერსონალთან მუშაობის დროს საკმაოდ მნიშვნელოვანია თითოეული თანამშრომლის პოტენციალის გახსნა და მათი საქმიანობის გარდაქმნა მაქსიმალურად ეფექტურად, მისი პიროვნული და კარიერული ზრდის სტიმულირებით. პერსონალის განვითარების სხვა მეთოდებთან შედარებით ქოუჩინგის უპირატესობა არის ის, რომ თანამშრომლები ახალ პერსპექტივებს იძიებენ საკუთარ შესაძლებლობებში, ხდებიან უფრო თავდაჯერებულები. ქოუჩინგს შეუძლია აზროვნების გაფართოვება, ეს მეთოდი ხელს უწყობს გადაწყვეტილების მისაღებად ახალი არაორდინარული გზების მოძიებას. მოტივაციისგან განსხვავებით ქოუჩინგი არა მხოლოდ ასტიმულირებს თანამშრომელს, არამედ ეხმარება მას გახსნას საკუთარი პოტენციალი როგორც პირად, ასევე პროფესიულ ცხოვრებაში. ძირითადი უპირატესობები ამ მეთოდისა არის შემდეგი:

- მიზნის დასახვის და მათი რეალიზაციისთვის მოქმედებების განსაზღვრის მკაფიოობა;
- მეთოდის გამოყენების შესაძლებლობა როგორც ინდივიდუალურ, ასევე ჯგუფურ დონეზე;
- პერსონალის განვითარების სხვა მეთოდების შერწყმა (ტრენინგები, კონსულტირება);
- მმართველობითი კადრების სწავლების ეფექტურობა;

ქოუჩინგის ერთერთი მნიშვნელოვანი ელემენტია მენეჯმენტი. კონკრეტული მიზნის მისაღწევად აუცილებელია ყველაზე ოპტიმალური მეთოდების ანალიზის ჩატარება, განსაზღვრული ნაბიჯების დაგეგმვა და შემდეგ მაქსიმალურად ეფექტურად რეალიზაციის პროცესის ორგანიზება.

ქოუჩინგი ასევე შეიძლება განვსაზღვროთ, როგორც მენეჯმენტის განსაკუთრებული სტილი, რომელიც წარმოადგენს ურთიერთქმედებას ხელმძღვანელსა და თანამშრომლებს შორის, რომელსაც მივყავართ ეფექტურობის, მოტივაციის გაზრდისკენ, პირადი პასუხისმგებლობის ფორმირებისკენ. ქოუჩინგის ღირსებად შეიძლება ჩავთვალოთ, რომ მას შეუძლია შეავსოს ხელმძღვანელობის ფორმირებული სტილი და გახადოს ის უფრო შედეგიანი.

ქოუჩინგი განიხილება როგორც XXII ს. პერსონალის მართვის თანამედროვე ტექნოლოგია. ის მიზანმიმართულია, სისტემურია და მიუკერძოებელი. აქტიურად გამოიყენება ცნება „ხელმძღვანელი-ქოუჩი“. ის შთააგონებს და მოტივაციას აძლევს თანამშრომლებს. ლიდერის ეს ტიპი არ აიძულებს მუშაობას, მას პატივს სცემენ და მასთან სურთ მუშაობა. შემოქმედებითი ატმოსფერო და სამუშაოს მიმართ ინტერესი კომპანიას უფრო მიმზიდველად წარმოაჩენს ახალი თანამშრომლების თვალში, პერსონალის შერჩევის სისტემა უფრო ოპტიმიზირებულია, კლიენტების ლოიალურობა იზრდება, მოლაპარაკებების პროცესი მარტივდება.

ამრიგად, ქოუჩინგი შეიძლება განვსაზღვროთ როგორც პროფესიონალური დახმარება ადამიანისთვის პირადი მიზნების განსაზღვრასა და მიღწევაში. ის გვეხმარება შემდეგი ამოცანების გადაწყვეტაში:

- პროფესიონალური ზრდა, მათ შორის კარიერულ საფეხურებზე ასვლაში დახმარება;
- მენეჯერის ინდივიდუალური განვითარება, როგორც პროფესიონალური, ასევე ემოციური კომპეტენციის განვითარება;
- თაიმ-მენეჯმენტის უნარები და უფლებამოსილების დელეგირება;
- წარმატება მოლაპარაკებების პროცესში;
- ლიდერული თვისებების განვითარება;
- თანამოაზრეების საკუთარი გუნდის ფორმირება; სტარეგის ფორმირებისას გუნდური მუშაობა, გუნდში ურთიერთქმედების ანალიზი;

- ეფექტური პიროვნებათშორისი კომუნიკაციები;
- ხელმძღვანელსა და დაქვემდებარებულებს შორის ურთიერთობების გაუმჯობესება.

ქოუჩინგის გამოყენების ეფექტურობის სტატისტიკური მონაცემები შემდეგია: კონსალტინგური კომპანიის Hay Group-ის მონაცემებით, 23%-დან 44%-მდე კომპანიების, რომლებიც Global 500-ის რეიტინგში შედიან იყენებენ მართვაში ქოუჩინგს. Metrix Global-ის კვლევების მიხედვით, მრავალ კომპანიაში, რომლებიც Global 500-ის ტოპ-რეიტინგში შედიან, ქოუჩინგში ჩადებული ინვესტიციების უკუგება არის 5295.

პრინციპული სიახლე ამ მეთოდის არის ის, რომ ქოუჩინგის მეთოდის გამოყენებით ადამიანი აღმოაჩენს და შემდგომში განავითარებს ახალ შესაძლებლობებს და უნარებს, რომლებიც მომავალში მის ეფექტურობას გაზრდის. ქოუჩინგი მუშაობს ჯერ არ გახსნილ პოტენციალთან, მის რეზერვებთან და მიმართავს მთელ ძალებს თანამშრომლის ეფექტურობის გაზრდისკენ და მასში ლიდერობის უნარების გამოვლენისკენ. ქოუჩინგის საერთაშორისო ფედერაციის (ICF) მონაცემებით, პერსონალთან მუშაობის დროს ქოუჩინგი გვეხმარება შემდეგი მონაცემების მიღწევაში:

- შეგნების გაზრდა-69%;
- ბალანსირებული ცხოვრება-65%;
- მასშტაბური მიზნების დასახვა-63%;
- სტრესის დონის შემცირება-54%;
- მეტი თავდაჯერებულობა-53%;
- მეტი პოტენციალის გახსნა-53%.

ბოლო პერიოდში ქოუჩინგი გამოვლინდა, როგორც კადრების სწავლების და განვითარების ყველაზე მოთხოვნი და ეფექტური მეთოდი.

უნდა აღინიშნოს, რომ ქოუჩინგი ფეხს საქართველოშიც იკიდებს. აქ ის ხუთწლიან ისტორიას ითვლის. ყველაზე პოპულარული კომპანია „გროუინი“ ქართულ ბაზარზე 2015წლიდან არსებობს და საკმაო წარმატებითაც. ჯერჯერობით ის ერთადერთი კომპანიაა საქართველოში, სადაც ICF სერთიფიკატის მიღება შესაძლებელი. სასურველი იქნება, რომ ქოუჩინგი საქართველოში არა მხოლოდ მაღალი დონის მენეჯმენტისთვის იყოს განკუთვნილი, არამედ საშუალო დონის მენეჯმენტისთვის და რიგითი პერსონალისთვისაც.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. Уитмор Джон, Внутренняя сила лидера; Коучинг как метод управления персоналом М. альпина паблишер 2012;
2. Смарт Дж .К. Коучинг; нева 2009;
3. Downey, myles effective coaching. Lessons from the coachs coach; Second edition; Texere 2003;
4. Leonard Tomas, Working wisdom, coach u 1998;
5. Parsloe Eric, Coaching, mentoring and assessing, kogan page, London 1999;
6. Stephen Fairly and Cris Stoit, Getting started in Personal and executive coaching.