

КОУЧИНГ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ-УПРАВЛІНЦІВ
Попова Г.В., Сирожко А.В.
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Імпульсом до становлення і розвитку коучингу як виду професійної діяльності стала низка соціо-культурних потреб і запитів сучасного суспільства. Виділяють дві домінуючі області коучингової практики: персональний коучинг життєвих рішень і коучинг в бізнес-контексті. Поділ носить умовний характер, так як ці області нерідко перетинаються. У корпоративній практиці останнього десятиліття провідні компанії світу широко застосовують коучинг як для вищих керівників, так і для менеджерів середньої ланки і ключових співробітників, розвивають «управління в стилі коучинг», проводять масштабні програми розвитку лідерства, в яких коучинг є центральною ланкою [1]. Коучинг набув широкого поширення в світі. За даними досліджень Міжнародної федерації коучингу (2011), в 117 країнах світу працюють 47 500 коучів [2]. Звертаючись до фахівця-коуча, людина працює з ним в позиції партнера по дослідженню і самовизначенню своєї життєвої позиції, своїх намірів, інтересів, пріоритетів, цілей, завдань і планів. Ключовою спрямованістю коучингу є розвиток усвідомленості і на її основі прояв внутрішніх ресурсів людини, її можливостей, лідерського потенціалу. Дослідники підкреслюють потребу пошуку ефективних механізмів розвитку лідерського потенціалу, розробки нових методологій та їх застосування в процесі підготовки студентів [1]. Ця проблема вирішується саме методами коучингу. Кращі світові практики розвитку коучингу спираються на роботу коучингових професійних асоціацій, які підтримують стандарти роботи своїх членів на основі прийнятих компетенцій, процедур сертифікації, рівнів кваліфікації та ін. Коучинг може і повинен виступати як засіб прискорення вищих професійних та управлінських досягнень, усвідомленого та відповідального вибору, лідерства, служити каталізатором розвитку професійно, життєво і соціально активних громадян. Соціальна роль коучингу і його економічний потенціал реалізуються лише за умови високого рівня професіоналізму фахівців-коучів [2]. Міжнародні опитування експертів свідчать: факторами, що гальмують розвиток професії у всіх країнах світу, є недостатня підготовка фахівців як коучів, що призводить до розмивання меж професійної діяльності. Таким чином, динаміка розвитку коучингу як виду діяльності, його складність, зростаючий інтерес в суспільстві до цієї діяльності свідчать про доцільність і необхідність розробки його професійного стандарту, включаючи керівників-управлінців.

Література:

1. Ріпко І. В. Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л.Л. Товажнянський [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225.
2. Попова Г. В. Професіональне самосознання майбутніх психологів в умовах вибору спеціалізації / Г. В. Попова // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2014. – № 3. – С. 114-122.