

Рогожкина П.Ю., студентка 311 гр.

Научный руководитель – Мойсейчук С.Б.

ТЕХНОЛОГИЯ КОУЧИНГА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ

В XXI веке все больше внимания уделяется не рабочим процессам, количеству и качеству производимых продуктов и услуг, а людям, которые их создают. Если каждый работник настроен на максимальный результат, готов брать на себя ответственность за выполнение работы и способен найти выход из любой ситуации, то рост эффективности компании обеспечен. По этой причине несколько десятков лет назад появилась технология коучинга, которая стремится повысить эффективность человеческой деятельности. Она направлена на раскрытие личностного потенциала человека, его мотивацию, постановку целей и поиск путей их достижения, развитие творческого мышления. Освоение и применение ее в организациях любой сферы, в том числе и сферы культуры, положительно скажется на работе персонала, а следовательно поведет организацию по пути развития.

Давая общее определение, можно сказать, что коучинг – это индивидуальная тренировка человека для достижения значимых для него целей, мобилизации внутреннего потенциала и освоения стратегии получения результата [4, с. 1]. Бизнес-коучинг – социальная технология формирования и совершенствования поведения сотрудника организации, в первую очередь менеджера [1, с. 2].

Особенностью применения бизнес-коучинга является тот факт, что клиентом коуча всегда остается сама организация в целом. Обучение пусть

даже одного сотрудника, должно быть нацелено на положительный результат работы всей организации. Более того, коучинг перестает быть на 100% конфиденциальным, так как за его процессом обучения сотрудников организации, наблюдают руководители.

Уровень влияния технологии коучинга на работе организации, в том числе и в сфере культуры, можно определить, по мнению Дж. Уитмора, по следующим критериям: повышение эффективности организации; ускорение обучения сотрудников; улучшение взаимоотношений между сотрудниками; экономия времени начальника; развитие креативного мышления сотрудников; оптимальное использование людей, навыков и ресурсов; большая гибкость сотрудников, умение приспособиться к переменам [3, с. 151].

Организации используют технологию бизнес-коучинга, исходя из таких аспектов своей деятельности, как мотивация персонала, делегирование полномочий, вопросы взаимоотношений, создание команды, оценка и аттестация, планирование и контроль, групповая работа [3, с. 22]. Руководитель организации или учреждения решает какого конкретно направления коучинг выбрать для сотрудников в зависимости от насущных проблем в организации.

Как правило тренинги и беседы с коучами происходят нерегулярно, по усмотрению дирекции либо же по инициативе сотрудников. Длина сессии коучинга также зависит от поставленной проблемы. Крупные организации могут позволить себе нанять коуча на постоянную работу и в этом есть определенные преимущества, поскольку коуч со своей стороны сможет углубиться в работу конкретной организации, хорошо изучить ее климат изнутри и постоянно участвовать в усовершенствовании рабочих процессов.

Технология коучинга подходит не абсолютно всем организациям, а только тем, где приветствуется самостоятельность и инициативность каждого сотрудника. В современном мире все больше организаций переходят от директивного стиля управления к коучингу. То есть степень контроля работы сотрудников дирекцией снижается, так как каждому дается понять, что он в ответе за поставленные задачи и имеет свободу в выборе решений. Предоставлять подобную свободу выбора необходимо действительно квалифицированным и талантливым работникам.

Коучинг как технология развития персонала по отношению его применения в организациях подразделяется на внешний и внутренний. Внешний является индивидуальным консультированием и проводится в форме беседы коуча с клиентом. Внутренний коучинг – это инструмент управления, используемый коучем-менеджером.

Джон Уитмор описывает довольно типичную ситуацию работы менеджера: «Многим менеджерам часто приходится «тушить пожары» и буквально бороться за выполнение работы. По их собственным признаниям, они не могут уделить должного времени долгосрочному планированию, перспективному видению компании, анализу альтернативных вариантов, изучению рынка, исследованию новых продуктов и так далее. Более того, им некогда заниматься развитием персонала» [3, с. 30]. Освоение менеджерами технологий коучинга поможет им свести такие ситуации к минимуму. Это произойдет оттого, что они внесут вклад в развитие важнейшего качества для персонала, которое подразумевает коучинг, а именно умения принимать на себя ответственность. Более того, с помощью технологии коучинга менеджер будет знать техники повышения мотивации сотрудников, раскрытия и применения их персональных сильных качеств. Кроме этого технология

коучинга подразумевает формирование благоприятного психологического климата.

Какие особенности технологии коучинга возникнут при применении их в организациях сферы культуры? В первую очередь – специфика кадров данных организаций. Творческие люди более рассредоточены, и технологии коучинга помогут им лучше структурировать свою работу, видеть долгосрочную перспективу и раскладывать ее на более мелкие задачи, справляться с эмоциями. Не стоит думать, что коучинг негативно скажется на творческой натуре и склонит ее насильно к более математическому способу организации времени и работы. Напротив, коучинг нацелен на раскрытие внутреннего творческого потенциала, нестандартных подходов к решению задач. То есть если для других организаций коучинг поможет раскрыть необходимую творческую составляющую и применить ее в работе, то в организациях в сфере культуры наоборот, коучинг структурирует творческое мышление сотрудников, поможет им работать более организованно.

Коучинг как инструмент эффективного менеджмента подразумевает активное взаимодействие между менеджером-руководителем и его подчиненными, направленное на взаимопомощь и доверие. Для его применения коучу-менеджеру необходимо выбирать сотрудников обладающих необходимой для конкретного задания компетенцией, уметь повысить их мотивацию. Самому коучу-менеджеру необходимо владеть технологией коучинга как в теории, так и применять их на практике в ходе собственной работы.

В Гарвардском университете провели исследование, в ходе которого выяснилось, что эффективность руководителя определяется его интеллектом (IQ) только лишь на 15%, а остальные 85% – зависят от его эмоциональной компетенции (EQ) [2]. Из этого следует сделать вывод, что

эмоциональный фактор намного больше влияет на эффективность работы организации, а следовательно коучинг, развивающий во многом эмоциональную устойчивость следует больше внедрять в работу.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что технология коучинга для развития персонала применима в любой организации, где приветствуется самостоятельность и инициативность сотрудников. Организация может воспользоваться услугами профессионального коуча, а может применять данную технологию через внедрение ее в работу менеджеров организации.

Коучинг как стиль менеджмента подразумевает взаимодействие между руководителем и подчиненными, которое приводит к значительному увеличению эффективности и результативности работы, мотивации сотрудника, повышению личной ответственности. Он направлен на изменение поведения сотрудников путем активизации их мышления, поэтому будет эффективно применим в организациях любой сферы, в том числе и сферы культуры.

1. Капица С.И. Коучинг как новая эффективная социальная технология формирования трудовой мотивации и корпоративного поведения сотрудников современных организаций / С.И. Капица // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2009. №101. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/kouching-kak-novaya-effektivnaya-sotsialnaya-tehnologiya-formirovaniya-trudovoy-motivatsii-i-korporativnogo-povedeniya-sotrudnikov> . – Дата доступа : 18.02.17, 19:00.

2. Психологос. Энциклопедия практической психологии. Раскрепощенность [Электронный ресурс]. 2009. – Режим доступа: <http://www.psychologos.ru/articles/view/raskreposchennost>. – Дата доступа : 19.02.17.

3. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом = Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose / Дж. Уитмор. – М.: «Альпина Паблишер», 2012. – 312 с.

4. Щеголькова Д.В. Проблемы применения коучинга в России / Д.В. Щеголькова, Е.И. Орешкина, О.В. Пацук // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2014. №10. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-primeneniya-kouchinga-v-rossii>. – Дата доступа : 18.02.17.

Романчук В.И., студ. 620 гр.

Научный руководитель – Ходинская Н.Н.

СЦЕНИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ НАРОДНЫХ ТАНЦЕВ В РЕПЕРТУАРЕ ДЕТСКОЙ СТУДИИ АНСАМБЛЯ «ХОРОШКИ»

Одним из ярких и самобытных видов искусства в фольклорной традиции белорусского народа является танец. Формируясь и развиваясь в рамках национального этноса, народный танец стал неиссякаемым источником вдохновения для многих хореографов и танцевальных коллективов, одним из которых является Белорусский государственный хореографический ансамбль «Хорошки».

Наряду с активной танцевально-сценической деятельностью, артисты ансамбля занимаются и педагогической работой в рамках детской школы-студии. Основными задачами данной студии являются подготовка молодых артистов к сценической практике, сохранение и передача профессионального опыта и навыков, просвещение и воспитание юных учеников, а также популяризация национальной традиционной культуры.