

Е.В. Згировская, младший научный сотрудник
elenazgir@mail.ru
Институт философии НАН Беларуси (Минск)

Е.В. Згировская. АНТРОПОЛОГИЯ КОУЧИНГА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

В современном мире возросла скорость событий и изменений. Интенсификация всех процессов, динамизм стали одними из свойств нашего социального и индивидуального бытия. В этих условиях на первый план выходит новый тип личности, становятся особо востребованными такие качества как инициативность, креативность, умение быстро реагировать на вызовы цифровой эпохи и оперативно выбирать наиболее оптимальные стратегии поведения и решения возникающих проблем. Появление новых (информационных, интеллектуальных) технологий требует новой парадигмы мышления, отвечающей запросам современности.

Одной из тенденций современной цифровой эпохи можно указать изменения рынка труда. Внедрение новых технологий, алгоритмизация и автоматизация многих видов деятельности приводит к сокращению числа некоторых профессий, в то же время возникает спрос на высококвалифицированных специалистов, обладающих развитыми когнитивными, социально-поведенческими и цифровыми компетенциями, которые не смогут компенсировать цифровые технологии.

Для уточнения этого вопроса можно обратиться к докладу «Россия 2025: от кадров к талантам», где представлен такой обзор навыков и личностных качеств. К их числу относят нацеленность на саморазвитие, организованность, навыки принятия решений и достижения результатов, ответственность, настойчивость в достижении целей, инициативность, решение нестандартных задач, предпринимательские навыки, адаптивность и др. [1, с. 20-21]. Можно утверждать, что коучинг способствует формированию такого типа человека, помогает развивать перечисленные выше «компетенции будущего», которые уже сейчас очень востребованы.

Переходя к вопросу об антропологических аспектах коучинга, представляется важным определить, что это такое. Существует множество дефиниций и подходов к формулировкам, отражающим суть данного феномена, начиная от «философии, психологии успеха» до «тактики развития межкультурной коммуникативной компетентности» [2, с. 147] и «инструмента кадровой политики предприятия» [3, с. 168]. Согласно определению одного из основоположников коучинга Тимоти Голви, коучинг – это «раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности», это «искусство создания – с помощью беседы и

поведения – среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы это приносило удовлетворение».

В самом общем виде коучинг представляет собой процесс сотрудничества, в ходе которого коуч помогает клиенту определить свои цели и понять, почему они важны; определить, как построить маршрут из точки, в которой клиент находится в данный момент, в точку, в которую он хочет прийти; выработать стратегию и продумать шаги достижения цели; осознать и преодолеть препятствия; повысить уверенность, уменьшить уровень тревожности; сделать оценку возможных решений проблемы и понять, как использовать возможности лучшим для себя образом; обнаружить ресурсы, необходимые для достижения успеха; повысить мотивацию и найти поддержку для достижения своих целей [4, с 5].

Можно утверждать, что коучинг представляет собой технологию развития человека, раскрытия его потенциала, высвобождения его креативных возможностей. Самостоятельные занятия коучингом (самокоучинг), сессии с коучем способствуют пробуждению осознанности, более глубокому пониманию себя, осмыслению своего места и предназначения, осознанному личностному выбору, убежденности и вере в свои силы. Овладевая методиками коучинга, человек определяет свои жизненные приоритеты и ценности, работает над путями достижения наиболее значимых целей, совершенствует свое профессиональное мастерство.

Здесь мы подходим к важному вопросу – об авторстве жизни. Данную идею (авторства жизни) можно рассматривать в коучинге как одну из основополагающих, предполагающую «осознанность, ответственность за свою жизнь и проактивность» [5, с. 92]. Человек в данном контексте выступает как Творец своей жизни и шире окружающей действительности. Авторству жизни способствует использование коучинговых технологий, направленных на повышение осознанности, рефлексия как инструмент самопознания, самоанализа, осмысления своих поступков, действий. Благодаря коучингу, человек начинает мыслить, а главное – действовать из состояния автора своей жизни. Как пишет Гузев Д.М.: «Коуч способствует развитию автономности и авторства у клиента» [5, с. 62].

С понятием авторства жизни тесно связана идея проактивности, которая предполагает активное деятельное отношение к действительности. Проактивность – осознанная инициативная позиция человека, которая проявляется в том, что человек действует прежде всего на основе своих глубинных ценностей и целей, жизненных принципов, а не под воздействием внешних факторов.

В этом смысле коучинг можно рассматривать как один из инструментов формирования проактивного мышления, развития собственной субъектности и идентичности, как способ вызвать осознанность человека. Это своего рода поиск и определение своего Я. Человек понимает, кто он, для чего он пришел в этот мир, понимает свои ценности, ради чего он живет. Жизнь наполняется

смыслом. Осознание своей роли, своих возможностей наделяет человека энергией, ресурсами для достижения целей своей жизни. Другими словами, коучинг помогает на основе осознания своего опыта сформулировать значимые цели и найти внешние и внутренние ресурсы для их достижения. В этом плане задачей внедрения коучинга во все сферы жизни, включая образование, экономику, политику, видится раскрытие потенциала человека, его самореализация, умение достигать цели и результаты, видеть в препятствиях возможности и ресурсы для их преодоления.

Антропология коучинга отталкивается от представления о человеке как о субъекте, деятельном, активном, преобразующем себя и мир вокруг себя. Это личность, целостная, творческая, изначально обладающая всеми необходимыми ресурсами и способностями. Для нее характерны следующие ценностные установки: активная жизненная позиция (в решении личных, профессиональных и деловых задач), саморазвитие, ответственность, позитивность, рефлексивность и осмысленность деятельности, осознанность.

Итак, подводя итоги, можно сказать, что в центре коучинговых представлений о человеке стоит субъект, активный, динамичный, целеустремленный, направленный в будущее, быстро реагирующий на современные вызовы, обладающий креативным мышлением, стремящийся к саморазвитию, самосовершенствованию, берущий ответственность за себя, свою жизнь. Это актер, человек «действующий», творец своей жизни. Именно такой тип человека востребован в эпоху цифровой трансформации.

Список источников

1. Россия 2025: от кадров к талантам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf. – Дата доступа: 13.11.2020.
2. Куприна, Т. В. Коучинг как тактика развития межкультурной коммуникативной компетентности студентов-менеджеров / Т. В. Куприна // Коммуникативные технологии в системе современных экономических отношений : материалы II междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 75-летию БГЭУ, Минск, 1-2 февр. 2008 г. / М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Е.А. Вильчицкая (пред.) [и др.]. – Минск, 2008. – С. 147-148.
3. Кравцова, С. В. Коучинг как инструмент кадровой политики предприятия / С. В. Кравцова // Актуальные проблемы современной экономики : материалы респ. конф. молодых ученых, Минск, 25 нояб. 2005 г. Вып.3 / М-во образования Респ. Беларусь, УО «Белорус. гос. экон. ун-т» ; редкол.: В.Н. Шимов (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2006. – С. 168-170.
4. Дернаковский, М., МакДэниел, Г. Техники коучинга высокой эффективности / М. Дернаковский. – Минск: Смэлток, 2017. – 114 с.

Коучинг: методология, научные основы и профессиональная этика : сборник докладов, статей, текстов выступлений участников науч.-практ. онлайн-конф., 14 ноября 2020 г. / Ассоциация русскоязычных коучей ; редкол.: Вострухина Н. В. [и др.]. – Москва : Знание-М, 2020. – 146 с.

*Н.М. Канашевич , профессор
darya.adigezalova@mail.ru
Могилевский институт МВД (Могилев)*

Н.М. Канашевич. ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО КАК ИСТОЧНИК СОЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА

Постиндустриальные практики развитых западных стран свидетельствуют, что формирование в процессе информационно-технологической революции рубежа XXI постиндустриальных моделей труда и становление новой профессиональной структуры рабочей силы, сопровождалось существенными изменениями в системе социальной стратификации и появлением новых источников социальной напряженности и конфликтов. К такому выводу приводит осмысление обширного эмпирического материала, представленного в русском варианте работы известного испанского социолога Мануэля Кастельса «Информационная эпоха».

В индустриальном обществе социальная структура базировалась преимущественно на классовых основаниях (отношение к средствам производства), проанализированных К. Марксом, и статусных (ранжирование профессий и функций по их престижу), выявленных М. Вебером, или на их сочетании. В условиях постиндустриального развития классовые различия и классовый интерес все более размывается новыми процессами социальной стратификации, а сама классовая структура все заметнее трансформируется новой системой стратификации, субъектами которой являются уже не классы, а социопрофессиональные и социокультурные общности (группы) людей.

В условиях информационно-инновационной экономики произошли существенные изменения в структуре квалификации работника: раньше ее ведущими компонентами являлись навыки и умения, зависящие от опыта работы, сегодня — знания. Современные средства производства содействуют иному, интеллектуально-профессиональному, характеру участия работника в создании новой стоимости. Соответственно, начиная с 1970–х годов, при быстром сокращении занятых в промышленности, наиболее существенно увеличивалась численность лиц, связанных с информационно насыщенной деятельностью – менеджеров, профессионалов, техников. В США порядка 1/3 рабочей силы, а в развитых европейских странах – 1/4 относят к этой категории работников [1, с. 212–213].