

Коряковская Татьяна Андреевна, Пицкалёва Алина Игоревна
Белорусский государственный экономический университет
**Сравнение техник мотивации сотрудников для эффективного
управления белорусскими предприятиями**

Центральное место в процессе управления персоналом занимает мотивация сотрудников, вследствие того, что она является непосредственной причиной их поведения. Главная задача руководителя – ориентировать работников на достижение важных целей для организации [1].

М.Х. Мескон в своей известной книге выразил такое мнение: «Мотивация — это процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, которая направлена на достижение индивидуальных и общих целей организации» [2].

Важным компонентом мотивационных методов в организации является социально-психологическая мотивация персонала. В настоящее время одним из самых известных и востребованных мотивационных направлений является коучинг.

Более всего **коучинг** популярен в активно развивающихся компаниях, независимо от сферы деятельности, в особенности, когда фирма переживает интенсивный цикл роста, открываются новые рынки сбыта и появляются новые товары. То есть **коучинг** востребован «в эпоху перемен», на разных этапах — тогда, когда перемены только предвкушаются, чувствуется, что назрела их необходимость, и тогда, когда они уже начинаются, и в организации чувствуется естественное сопротивление [3].

Основные отличительные черты коучинга это:

— расстановка приоритета на самостоятельном стремлении к развитию;

— раскрытие внутренних возможностей самим человеком и достижение им успеха, не прибегая к помощи других;

— достижение значительных успехов более быстрыми способами, нежели в рамках других видов экспертно-консультационных услуг.

Поскольку в пределах других видов экспертных услуг, полученные результаты часто соотносятся с эффектами экспертной деятельности, то коучинг – это успешные действия личности самого сотрудника.

Очень часто сравнивают коучинг именно с тренингом, а мы разберёмся в их сходствах и различиях.

Сходство между этими понятиями определённо существует, но в зарубежной практике отдают предпочтение именно коучингу.

Более подробно данные различия показаны в таблице 1.

Таблица 1- Основные различия коучинга и тренинга

Методология	Тренинг	Коучинг
Нацеленность	Навыки и умения	Потенциал личности
Ключевая концепция	«Не умеешь - научим!»	«Ты владеец своей жизни!»
Стиль влияния	Формируются умения и навыки по применению полученных знаний	Происходит развитие осознанности своих талантов и раскрытие потенциала человека
Позиция клиента	Обретаются навыки в рамках требований к необходимым компетенциям	Поощряется творческое генерирование идей и решений, с принятием личной ответственности за их воплощение и в целом за свою жизнь
Экспертная позиция	Гибко следовать структуре заранее разработанной учебной программы	Гибко следовать решениям и действиям клиентов без соблюдения конкретного плана
Ключевые компетенции эксперта	Технологии интенсивного обучения	Технологии интенсивного самосознания и самоэффективности личности

Примечание - Источник: [4]

В некоторых случаях понятие «коучинг» применяют в значении психотерапевтических услуг или услуг психолога-консультанта. Именно поэтому очень важно разобраться в ключевых отличиях этих видов деятельности.

Отличие коучинга от психотерапии (таблица 2). Психотерапия в основном отрабатывает ситуации, которые травмируют человека, создают внутриличностные и межличностные конфликты [5].

Существует ещё одно известное понятие – психологическое консультирование. Консультирование имеет ряд особенностей:

1) психологическое консультирование подразумевает постановку цели для персонала и рекомендаций, путей и методов по их достижению. В то время как коучинг предполагает, что сотрудник самостоятельно занимается постановкой цели и выбирает способы и средства по их достижению, а коуч только будет поддерживать стремление и инициативу в этой работе;

2) коучи считают, что советы и рекомендации способствуют ограничению свободы выбора и даже могут вызвать зависимость, поэтому на практике стараются это не использовать.

3) психологи часто занимаются вопросами, касающимися болезненных, поведенческих и эмоциональных трудностей. В коучинге происходит акцентирование сильных сторон работника, скрытого внутреннего потенциала, возможностей саморазвития, которые ещё не осознаны человеком.

Таблица 2 - Основные различия коучинга и психотерапии

Методология	Психотерапия	Коучинг
Нацеленность	Травмы и проблемы, их причины и механизмы возникновения	Индивидуальные, нестандартные стратегии успеха
Ключевой концепт	«Что и как это случилось?»	«Чего Вы сильно хотите?»
Стиль влияния	Устранение препятствий в прошлом и настоящем для создания более эффективных состояний и действий в будущем – с помощью рекомендаций и различных методов психологического воздействия на основании экспертных заключений или диагнозов	Позитивное стремление к позитивным переменам в настоящем и будущем (без углубления в прошлый опыт и выяснения причин поведения) – с помощью сформулированных вопросов.
Позиция клиента	Жертва, невезучий	Сам создаёт свою жизнь, оптимист, стремящийся достичь большего
Позиция эксперта	Помощь в избавлении от душевной боли и формирование адаптивных поведенческих форм	Содействие успешному достижению целей с учетом индивидуальных особенностей
Ключевые компетенции эксперта	Психологическое и поведенческое отклонение от нормы	Психология успеха, оптимизма, личной свободы и творчества

Примечание - Источник: [4]

Хотя все методы мотивации персоналом являются довольно эффективными, но наибольшую популярность обрёл именно коучинг. По сравнению с другими методами он даёт более эффективные результаты и способствует саморазвитию и творческой реализации.

Коучинг отлично подходит для мотивации сотрудников организации, потому что:

— считается, что было решено самим человеком, коллективно, воспринимается положительно и имеет более высокий шанс реализации.

— если вы услышали информацию, то запомните примерно 15%, если что-то увидели – около 30%, а то, что сделали сами, гарантирует – 80% усвоения информации.

— взрослый человек обучается, посредством осознания опыта, его анализа, а также дальнейшей корректировки[4].

Несмотря на то, что коучинг лучше подходит именно для руководства

высшего звена, но он зачастую используется как средства мотивации на всех уровнях.

Этот метод позволит не только достичь групповых результатов, но и помогает создать благоприятную атмосферу в коллективе, и способствует полному раскрытию человеческого потенциала.

Источники литературы

1. Аверин, А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учеб. пособие / А.Н. Аверин. - М.: Флинта, 2010. – 300 с.
2. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учеб. пособие / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск: ТетраСистем, 2012. – 281 с.
3. Умняшкина, С.В. Мотивация в стиле коучинг: учеб. пособие/ С.В. Умняшкина. – АлтГУ, 2014. – 200 с.
4. Корпоративные программы обучения и развития персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://treningi-ok.ru/about/> - 26.11.2017
5. Отличия коучинга от других методов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pcmaclub.com/about-kouching/why-kouching> - 27.11.2017

KoryakovskayaTatiana, Pichkaleva Alina

COMPARISON OF STAFF MOTIVATION TECHNIQUES FOR EFFECTIVE MANAGEMENT OF BELARUSIAN ENTERPRISES

Belarus state economic university

Summary

In the article the popular techniques of personnel motivation introduced at the enterprises are considered, the comparative analysis is carried out, the most effective method of motivation of employees is chosen.

УДК 659.3

Курьян Татьяна Игоревна, Шмарина Елизавета Игоревна
Барановичский государственный университет

Интернет-технологии в маркетинге

Введение. Сегодня Интернет стал неотъемлемой частью жизни практически каждого человека. Мы не можем представить свою жизнь без интернет-магазинов, социальных сетей, интернет-банков, развлекательных ресурсов и другого, связанного с интернетом. Использование современных технологий позволяет на много быстрее получить