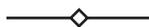


в кооперации с действующими крупными производителями и их сервисными центрами. В туристических и аграрных районах — реализация проектов в сельском, лесном, рыбном хозяйствах, а также проектов по глубокой переработке местного сырья, в сфере туризма, общественного питания, народных промыслов.

Отдельно следует отметить территории с преференциальными режимами как место для развития региональных проектов, связанных с внедрением новых технических и технологических решений и реализацию «проектов будущего». Последние предполагают создание и организацию производств с высокой добавленной стоимостью, развитие кадрового потенциала в области высоких технологий и прочие перспективные технологии в рамках цифровой трансформации экономики и социальной сферы, способствующие росту качества жизни населения и инвестиционной привлекательности региона, в котором они локализованы.



О. А. Максименко, ассистент
e-mail: olga-maximenko@tut.by
БГЭУ (г. Минск)

Использование коучинговых технологий в развитии бизнеса

Современный бизнес — это достаточно энергично развивающийся механизм. Увеличивать скорости и точность принятия управленческих решений предпринимателей обязывает в том числе и внешняя среда, где существуют сложности с долгосрочным планированием, новыми стратегиями регулярно «наступающих на пятки» конкурентов и изменяющимися тенденциями в предпочтениях потребителей. В таких условиях предпринимателям очень нужна эффективная, надежная и стабильная внутренняя среда, которая смогла бы обеспечить поддержку и минимизировать потрясения.

Работа с внутренней средой компании — это прежде всего работа с людьми, а именно с персоналом и руководством. И среди ряда эффективных методик, способных направить развитие бизнеса в желаемое русло следует выделить коучинг.

Сегодня в литературе можно найти множество определений коучинга, но многие из них сводятся к тому, что коучинг в бизнесе — это система развития персонала на местах с привлечением тренера (коуча), которая помогает качественно улучшить работу компании, развивая сотрудников и направляя их к достижению определенных целей.

Когда предпринимателям следует обратиться к коучингу?

1. Если снижается эффективность управления компанией и возникает разночтение управленческих решений и поставленных задач, что не позволяет сотрудникам верно их интерпретировать и реализовывать.

2. Увеличились затраты времени на выполнение работ и возникла необходимость большей вовлеченности руководителя в рабочий процесс из-за чего не остается времени на решение стратегических задач.

3. Ухудшилась коммуникация в организации, между персоналом и управленцами отсутствуют доверительные отношения, работники боятся высказать свою точку зрения и пр.

Бизнес-коучинг может как раз стать своеобразным трамплином, который поможет руководителю стать лучше, персоналу — эффективнее, а команде — единым механизмом. Важной фигурой в отладке этих процессов выступает коуч, он помогает достигать поставленных организацией целей. Принципы работы коуча не позволяют работать с целями и проблемами клиентов, которые требуют вмешательства других специалистов, например, финансовых консультантов или экспертов по информационной безопасности.

Выделяют несколько видов коучингового консультирования:

1. Executive Coaching — для высшего менеджмента. Здесь работа может вестись в двух направлениях: первое — бизнес-цели с последующей разработкой путей достижения; второе — личная эффективность, жизненный баланс, выгорание.

2. Business Coaching — актуален для персонала разного уровня. Ключевая задача — повышение личной эффективности, достижение высоких профессиональных результатов, конкретизация целей.

3. Team Coaching — здесь коуч работает с командами, обеспечивая развитие умения решать задачи коллективно и создания эффективной среды, в которой каждый участник может выполнять роль коуча для другого специалиста.

Компания при внедрении коуч-технологий сможет сформировать особую культуру, где сотрудники становятся более ответственными и мотивированными на качественный результат. Руководителей ли же в свою очередь обучаются, как необходимо выстраивать коммуникацию с подчиненными, как правильно задать вопрос сотруднику, чтобы у него появился стимул к работе, и он сам разработал эффективный план действий и стал ему следовать.