

Как расширить границы своих возможностей и профессионального потенциала

Путь саморазвития бесконечен и достаточно труден, но это того стоит. Далеко не каждый способен постоянно находиться в поиске новых знаний, научиться признавать свои промахи и извлекать из них пользу, находить компромиссы в самых конфликтных и трудноразрешимых ситуациях, повышать свой профессионализм и быть в гармонии с самим собой.

Саморазвитие и личностный рост приводит к самораскрытию и самореализации, делает возможным расширение собственных границ человека, что позволяет использовать свой потенциал по максимуму, открывая путь к успеху. Личностный рост всегда ведет к успеху:

- Осознание необходимости постоянного движения вперед даст толчок к четкой постановке целей и их достижению.
- Понимание своих возможностей позволит их реализовать, и соответственно добиться профессионального успеха в определенной области.
- Самопознание позволит по-новому взглянуть не только на себя самого, но и на окружающий мир и других людей, лучше понять природу многих вещей.
- Реализация своего потенциала сделает человека успешным в работе, в общении, в семейной жизни, в получении материальных благ.

Саморазвитие и самопознание помогут реализоваться в стремлении изменить себя, а соответственно и частичку мира, в лучшую сторону.

Чем выше иерархическая ступень, на которой стоит человек, тем сильнее влияние на его результативность личной мотивации и общеуправленческих (*soft*, в отличие от специальных – *hard*) навыков. Исследования показывают, что традиционные методы обучения (учебные программы, семинары, книги) достаточно эффективны в развитии общих знаний и специальных навыков, однако не могут обеспечить такой же результативности в отношении поведенческих навыков и устойчивой мотивации. Развитие последних требует более тесного человеческого контакта, экспериментов, обратной связи в режиме реального времени. Коучинг – тот самый метод, который обеспечивает эти условия.

Как показывает практика компаний, активно использующих коучинг, руководитель получает непосредственную отдачу от вложенных в коучинг ресурсов в виде нескольких вполне конкретных результатов.

Повышение текущей результативности сотрудников. Коучинг может помочь в избавлении от таких мелких, но раздражающих недостатков, как, например, хроническое несоблюдение сроков подготовки квартальных отчетов, невнимательность к деталям при выполнении поручений, нетерпимость в отношении ошибок подчиненных, а может научить таким фундаментальным для руководителя навыкам, как делегирование или предостав

Суть коучинга

Коучинг раскрывает потенциал человека и таким образом помогает ему достичь максимальной эффективности. Коучинг – скорее помощь, чем обучение.

Представить всеобъемлющее доказательство эффективности коучинга было не так просто, поскольку мало кто полностью понимал и применял его методы, а большинство не желало отказываться от старых проверенных путей. Новому не давали времени привиться и принести плоды. Однако сегодня – в силу необходимости и благодаря прогрессу – такие понятия, как «участие сотрудников в принятии решений», «делегирование полномочий», «ответственность вышестоящих перед нижестоящими» и «коучинг», утвердились в языке бизнеса и иногда в деловой жизни как таковой.

Чтобы добиться максимума, нужно верить, что максимум еще не достигнут, что в человеке есть скрытый резерв. Но как узнать, сколько его там, и как его извлечь? Я верю в человеческий потенциал ...

Ведь каждый может обнаружить в себе резервы, о которых и не подозревал. Люди в кризисных ситуациях могут далеко превосходить и свои, и чужие ожидания. Способности есть у каждого, а кризис служит катализатором. Но разве кризис – единственный катализатор? И как долго мы можем поддерживать свою деятельность на таком сверхуровне? По крайней мере часть потенциала удастся без потрясений выявить с помощью коучинга и поддержать эффективность на определенном уровне, пусть и не на уровне супергероя, но гораздо выше, чем мы смели надеяться.

Коучи выступают связующим звеном и помогают человеку увидеть себя частью усилий одного большого коллектива. Они настроены позитивно и не наказывают людей негативным отношением. Вместо обвинений они

стараятся сосредоточиться на творческом поиске возможных решений. Они соперереживают и выслушивают с глубоким человеческим участием. Они верят в синергетические способности людей, которых обучают, в то, что их совместные усилия намного больше суммы усилий каждого из них.

Задача коуча заключается не в том, чтобы выполнять работу сотрудников или мотивировать их к ее выполнению, а в том, чтобы напоминать своим ученикам об их прирожденных способностях и возможностях, а также о мотивации, которой они уже обладают.

Трансформирующий коучинг объединяет людей, как членов одного коллектива, приводя их к согласованной, гармоничной работе. Он напоминает людям об их ответственности перед другими и о силе сотрудничества, которое поможет им работать лучше, чем по отдельности. В каждом сотруднике такой коучинг раскрывает особенные способности и таланты, вдохновляя их вносить свой особый вклад в общую работу. Для достижения всех этих целей коучинг должен выйти за рамки улучшения результатов работы и повлиять на изменение самой жизни тех, на кого он обращен.

Потребность в коучинге может возникнуть на формальных или неформальных сборах показателей труда, но возможности для коучинга возникают во время повседневной деятельности. Коучинг является частью нормального процесса управления и включает в себя:

- помощь работникам в том, чтобы они стали понимать, хорошо ли они работают, например задав себе вопрос о том, что они думают по поводу того, что делают;
- управляемое делегирование полномочий – это гарантирует, что люди не только знают, чего от них ожидают, но и понимают, что они должны знать и уметь делать, чтобы удовлетворительно выполнять данное им задание; это дает менеджерам возможность давать указания в самом начале – указания на более поздних стадиях могут рассматриваться как нежелательное вмешательство;
- использование любых возникающих ситуаций в качестве возможностей для обучения;
- поощрение людей смотреть на задачи более высокого уровня и думать, как они могли бы взяться за их решение.

Коучинг будет эффективнее всего в тех случаях, когда коуч понимает, что его роль заключается в том, чтобы помогать людям учиться, а люди мотивированы на обучение. Люди должны понимать, что их нынешний

уровень знаний, навыков или поведения необходимо повысить, если они хотят удовлетворительно выполнять свою работу. Людям следует дать указания относительно того, чему они должны научиться, а также обратную связь по поводу того, как они работают, и, поскольку научение является активным, а не пассивным процессом, коуч должен увлечь людей, а для этого он должен быть конструктивным и опираться на сильные стороны и опыт.

Коучинг может быть неформальным, но он должен быть плановы