

УДК 377.6; 378.095

Н. Н. Харитонова

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОУЧИНГА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОУСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Рассматривается вопрос использования коучинга на предприятиях в процессе обучения сотрудников, что непосредственно влияет на уровень конкурентоспособности предприятий и организаций. Эффективность предприятий зависит от эффективности сотрудников, коучинговое обучение ликвидирует ожидаемый разрыв между текущей и ожидаемой будущей деятельностью. Существует несколько групп оценки эффективности работы сотрудников, необходимо выбрать профессиональную оценку, используемую коучем, что повысит уровень конкурентоспособности предприятий и организаций в будущем.

Ключевые слова: факторы; коучинг; обучение; персонал; эффективность работы; конкурентоспособность.

Введение

Все чаще промышленные предприятия и различные организации сталкиваются с растущей конкуренцией из-за глобализации, изменений в технологии, политических и экономических условий. Для того чтобы выжить и закрепиться, организации и предприятия должны использовать современные и прогрессивные методы для повышения своей конкурентоспособности [1].

В данном случае особый интерес представляет использование инструментов и методов коучинга [2] в процессе обучения сотрудников предприятий и организаций для развития их организационных качеств и как следствие повышения конкурентоспособности предприятий. Сотрудники предприятий и организаций являются ключевым ресурсом, и поэтому важно оптимизировать вклад сотрудников в достижение целей и задач компании в качестве средства поддержания эффективной работы.

Человеческие ресурсы – источник получения конкурентных преимуществ

Одним из факторов, влияющих на деятельность предприятия [3], являются человеческие ресурсы, т. к. являются интеллектуальной собственностью предприятий и организаций и оказываются хорошим источником получения конкурентных преимуществ, причем обучение – единственный способ развития интеллектуальной собственности предприятий и организаций, через получение сотрудниками новых компетенций [4], необходимых для повышения конкурентоспособности. Чтобы добиться успеха, предприятия должны получать и эффективно использовать человеческие ресурсы. Необходимо в каждой организации разработать свой пакет обучения, применимый к отрасли, к положению на рынке и т. д., таким образом, чтобы вписаться в структуру организации для достижения своих целей и задач.

Для решения этой задачи возникают следующие вопросы: какие учебные программы существуют в телекоммуникационном секторе, каковы цели обучения, какие методы используются и как эти методы соответствуют целям обучения, как обучение влияет на эффективность работы сотрудников? [5].

Изначально в организации должны работать сотрудники, обладающие определенными качествами,

умениями, знаниями и компетенциями. В организациях должны существовать тренинги, обучение, направленные на закрепление и развитие новых компетенций у сотрудников, т. к. обучение и развитие часто используются для того, чтобы ликвидировать разрыв между текущей деятельностью и ожидаемой в будущем.

С помощью различного анкетирования, дальнейших выводов, полученных после анкетирования, организация и сотрудники в состоянии самостоятельно определить потребности в получении новых компетенций [6].

Участие коучинга в оценке эффективности сотрудников

Оценка эффективности представляет собой процесс, который осуществляется для того, чтобы анализировать, изучать и оценивать выполнение заданных задач в течение определенного периода времени. Существует обеспечение обратной связи производительности, которая выявляет индивидуальные сильные и слабые стороны в получении компетенций, признание индивидуальной работы, выявление индивидуальных потребностей в обучении, определение организационных потребностей в подготовке кадров, улучшение коммуникации и возможности сотрудников обсуждать имеющиеся проблемы. С другой стороны, существуют цели оценки эффективности, включающие поиск кандидатов роста по карьерной лестнице, анализ переводов в структуре организации, определения некачественной работы, частоты увольнений, проверку критериев отбора, удовлетворяющих определенным требованиям.

Оценка эффективности может проводиться несколько раз в год [6], где частота будет определяться организациями в зависимости от возможностей ресурсов; оценивать необходимо с учетом целей организации и получения компетенций.

Существующие источники оценки в организации включают в себя следующее:

- оценка осуществляется руководителем работника и рассматривается менеджером один уровень выше;
- самооценка до и после завершения работы;
- оценка сотрудника, который обладает наилучшими компетенциями в данной области;

- оценка со стороны других сотрудников в группе, в которой находится оцениваемый сотрудник;
- оценка команды, группы в целом;
- оценка на основе общих концепций, признавая достижения команды, а не индивидуальную работу;
- оценка контрагентов.

Самое главное, чтобы оценка производительности в зависимости от имеющихся и необходимых компетенций для организации была обработана профессионально, необходимо использовать коучинг [8], т. к. в зависимости от полученной положительной или отрицательной оценки, ее воздействия на работника можно получить обратный эффект в организации, вплоть до потери ключевых сотрудников.

Выводы

Основной целью обучения является приобретение и улучшение знаний, навыков, профессиональных компетенций и отношения к задачам, связанным с работой. Это один из наиболее важных потенциальных мотиваторов, которые могут привести как к краткосрочным, так и долгосрочным выгодам предприятий и организаций. Преимущества коучингового обучения: сотрудники, получающие обучение в организации с профессиональным коучем, повышают свою уверенность и мотивацию; обучение устраняет риски, т. к. обученный персонал в состоянии экономично использовать материалы и оборудование, снижая расходы, обучение приносит чувство безопасности на рабочем месте, что уменьшает текучесть кадров и прогулы; помогает управлять изменениями путем осознания значимости сотрудников в новых изменениях, а также в значимости новых

навыков и умений, необходимых для адаптации к новым ситуациям; обеспечить признание, повышение ответственности и возможность повышения оплаты труда, продвижения по службе.

Библиографические ссылки

1. Харитонова Н. Н. Управление конкурентоустойчивостью промышленных предприятий // Математические модели и информационные технологии в организации производства. – 2013. – № 2. – С. 9–11.
2. Харитонова Н. Н. Коучинговый подход в обучении студентов // Инновационные механизмы решения проблем научного развития : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Ижевск, 2018. – С. 147–150.
3. Харитонова Н. Н. Факторы конкурентоустойчивости промышленных предприятий // Математические модели и информационные технологии в организации производства. – 2013. № 1. – С. 30–34.
4. Харитонова Н. Н. Проблемы и перспективы развития среднего профессионального образования // Технические университеты: интеграция с европейскими и мировыми системами образования : материалы V Междунар. конф. – Ижевск, 2012. – С. 124–127.
5. Харитонова Н. Н. Управление конкурентоустойчивостью промышленных предприятий.
6. Финансовое управление развитием экономических систем / Н. Н. Харитонова [и др.]. – Новосибирск, 2010.
7. Управление конкурентоустойчивостью промышленного предприятия с использованием матрицы факторов воздействия / Н. Н. Харитонова [и др.] // Экономика и управление предприятиями, отраслями, комплексами: проблемы и перспективы развития. – Новосибирск, 2017. – С. 9–32.
8. Харитонова Н. Н. Коучинговый подход в обучении студентов // Инновационные механизмы решения проблем научного развития.

N. N. Haritonova

Kalashnikov Izhevsk State Technical University

USE OF COACHING TO INCREASE COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

The question of using coaching at enterprises in the process of training employees, which directly affects the level of competitiveness of enterprises and organizations. The effectiveness of enterprises depends on the effectiveness of employees, coaching training eliminates the expected gap between the current and expected future activities. There are several groups for assessing the performance of employees, it is necessary to choose a professional assessment used by the coach, which will increase the level of competitiveness of enterprises and organizations in the future.

Keywords: factors; coaching; training; personnel; work efficiency; competitiveness