

Суханова Наталья Александровна

ИП Суханова Наталья Александровна

г. Воронеж, Воронежская область

DOI 10.31483/r-126653

КОУЧИНГ И НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ РОСТА БИЗНЕСА

***Аннотация:** в условиях динамично меняющегося рынка современный бизнес сталкивается с необходимостью не только внедрения инноваций и технологий, но и качественного развития человеческого капитала. В статье рассматривается значимость коучинга и наставничества как стратегических инструментов для повышения эффективности и мотивации сотрудников, что, в свою очередь, способствует росту компании.*

Проблематика исследования заключается в выявлении методов, способных повысить вовлеченность персонала и создать культуру постоянного развития внутри организации. В качестве методов исследования автор анализирует данные международных консалтинговых компаний, таких как McKinsey и Manchester Inc., а также изучает практики внедрения коучинговых программ в ведущих корпорациях, включая Google, Microsoft, IBM и General Electric.

Результаты показывают, что инвестиции в развитие «мягких» навыков сотрудников приводят к значительному увеличению производительности, улучшению качества работы и росту прибыли. Кроме того, внедрение коучинговых технологий, таких как искусственный интеллект и виртуальная реальность, делает обучение более интерактивным и персонализированным, что способствует более быстрой адаптации сотрудников к изменениям и повышению их удовлетворенности работой.

Таким образом, коучинг и наставничество выступают не только как инструменты профессионального развития, но и способствуют улучшению личной жизни сотрудников, помогая им достигать баланса между работой и личными интересами.

Ключевые слова: коучинг, наставничество, стратегический рост, развитие персонала, мягкие навыки, искусственный интеллект, виртуальная реальность, корпоративная культура, мотивация сотрудников, баланс работа – жизнь.

Современный бизнес, сталкиваясь с постоянно изменяющимися условиями рынка, нуждается не только в инновациях и технологиях, но и в качественной подготовке своих сотрудников. Бизнес не строится сам по себе – его делают люди, команда. И от того, насколько эта команда слаженна, мотивирована и работает как единый механизм, зависит, будет ли компания просто «существовать» или стремительно расти [1].

Задача руководителей и собственников – создать такую систему, в которой сотрудники не просто выполняют задачи, а каждый день приносят новые идеи, находят точки роста, двигают компанию вперед. Если команда не вовлечена, если у нее нет ясного понимания целей, ценностей и перспектив, бизнес неизбежно буксует.

Настоящий успех приходит тогда, когда каждый сотрудник ощущает свою значимость и стремится внести вклад в общее дело.

Сегодня недостаточно просто владеть профессиональными навыками – на первый план выходят гибкость, критическое мышление, эмоциональный интеллект и умение адаптироваться к вызовам. Именно поэтому коучинг и наставничество стали неотъемлемыми элементами стратегического роста мировых корпораций, помогая компаниям раскрывать потенциал сотрудников, формировать сильные команды и добиваться выдающихся результатов [2].

Многочисленные исследования подтверждают эффективность коучинговых подходов [5]. Согласно данным McKinsey, компании, инвестирующие в развитие «мягких» навыков (soft skills) у сотрудников, показывают рост производительности на 25%.

Исследование Manchester Inc. среди 100 руководителей Fortune 1000 показало, что после внедрения коучинговых программ продуктивность сотрудников выросла на 53%, улучшение качества работы составило 48%, клиентский сер-

вис стал эффективнее на 39%, а прибыль компаний увеличилась на 22%. Примечательно, что 98% опрошенных отметили: инвестиции в коучинг окупались многократно, принеся в 5,7 раз больше вложенных средств.

Неудивительно, что крупнейшие корпорации делают коучинг частью своей бизнес-модели.

В Google, например, действует программа внутреннего наставничества «G2G» (Googler-to-Googler), где сотрудники обучают друг друга, передавая знания и развивая лидерские качества. Такой подход создает внутри компании культуру сотрудничества и взаимопомощи.

В Microsoft запущена инициатива «Coaching for Growth», ориентированная на развитие менеджеров через коучинг. Это помогает формировать в компании систему поддержки, при которой руководители не просто управляют, а помогают своим сотрудникам становиться сильнее и увереннее.

IBM использует наставничество как элемент адаптации новых сотрудников, что позволяет им быстрее влиться в рабочий процесс и начать приносить пользу.

В General Electric внедрение коучинговых программ привело к тому, что удовлетворенность сотрудников работой выросла на 32%, а количество жалоб на стресс и выгорание сократилось на 27%.

Среди современных трендов в коучинге стоит отметить интеграцию технологий.

Искусственный интеллект уже активно используется для анализа данных и выявления поведенческих паттернов сотрудников, а мобильные приложения позволяют получать коучинговую поддержку в любое время.

Виртуальные ИИ-ассистенты уже помогают коучам и наставникам при поддержке клиента между сессиями. Например, персонализированные чат-боты дают возможность быстрее закреплять инсайты, полученные на коуч-сессии, и проверять выполнение запланированных шагов, удерживая фокус на поставленных целях. Напоминают о задачах, практиках осознанности и техниках саморефлексии. А автоматическая обработка записей сессий помогает коучу и

наставнику быстрее анализировать прогресс, оценивать уровень осознанности и вовлеченности, а также находить ключевые инсайты, подсвечивать сильные и слабые стороны, чтобы еще лучше адаптировать коучинговые техники под конкретного клиента.

Дополненная и виртуальная реальность делают обучение более интерактивным и персонализированным, позволяя глубже прорабатывать профессиональные и личные цели.

С помощью технологий виртуальной реальности (например, Bodyswaps) коучи и наставники уже проводят тренировки уверенности через ролевые симуляции и создают сценарии сложных разговоров, помогая клиенту тренироваться в безопасной обстановке.

Гибридные модели коучинга, объединяющие онлайн- и офлайн-форматы, делают его доступным для сотрудников независимо от их местоположения и экономят его время.

Несмотря на то что коучинг изначально был востребован в крупных корпорациях, сегодня его успешно адаптируют и для малого бизнеса. Внедрение коучинга даже в небольших компаниях позволяет повысить уровень мотивации сотрудников, улучшить рабочие процессы и создать сильную корпоративную культуру.

Первым шагом может стать использование гибридных моделей, когда онлайн- и офлайн-коучинг сочетаются в зависимости от потребностей команды. Это удобно даже для небольших коллективов, поскольку не требует больших затрат. Хорошей практикой может стать внедрение «коучинговых пятиминуток» – коротких встреч между руководителем и сотрудником, на которых обсуждаются ключевые вопросы. Например, менеджер может задать три простых вопроса: «Чем ты гордишься в своей работе за последнюю неделю?», «С какими сложностями ты столкнулся и что тебе мешает двигаться дальше?», «Как я могу помочь тебе в твоём развитии / выполнении задачи?».

Еще один эффективный инструмент – развитие внутреннего наставничества. Для этого стоит определить сотрудников с сильными лидерскими каче-

ствами и обучить их основам коучинга. Также можно внедрить практику «бадди-системы», когда новому сотруднику назначается наставник из числа более опытных коллег. Такой подход помогает новичкам быстрее адаптироваться и снижает уровень стресса в первые месяцы работы.

Внедрение технологий также играет ключевую роль. Например, можно использовать коучинговые Telegram-боты, которые напоминают сотрудникам об их целях, предлагают практики саморазвития и задают вопросы на рефлекссию. Кроме того, полезно применять инструменты обратной связи, такие как опросы, чтобы отслеживать уровень вовлеченности команды.

Не стоит забывать и о развитии «мягких» навыков (soft skills). Руководителям важно обучаться коучинговому стилю управления, чтобы давать сотрудникам больше самостоятельности и помогать им находить решения, а не просто раздавать указания [3]. В этом контексте хорошо работает метод «Коучинг в моменте» – подход, при котором лидер не дает готовых решений, а задает открытые вопросы, побуждающие сотрудника к размышлению. Например, вместо того, чтобы сказать «Ты должен срочно исправить этот отчет», можно спросить «Как ты думаешь, что можно улучшить в этом отчете, чтобы он соответствовал высоким стандартам компании?».

Для оценки эффективности коучинга важно отслеживать ключевые показатели: уровень вовлеченности сотрудников, их производительность и текучесть кадров. Анализируя эти данные, можно понять, какие коучинговые инструменты действительно работают, а какие требуют доработки.

Исследования подтверждают, что коучинг оказывает значительное влияние на бизнес-показатели компаний. По данным Coaching Research Institute, руководители, прошедшие коучинговые программы, демонстрируют более выраженное стратегическое видение и лучше справляются с управлением. Масштабное исследование, охватившее 64 страны, показало, что средний ROI (возврат инвестиций) от коучинга составляет 700%. Программа REBC для руководителей доказала, что коучинг снижает стресс, повышает уверенность и развивает лидерские качества.

Таким образом, коучинг и наставничество – это не просто модные термины, а реальные инструменты, которые помогают бизнесу развиваться [1]. Даже небольшие компании могут применять эти подходы, постепенно внедряя коучинговые практики в повседневную работу. Начать можно с малого: с коучинговых вопросов на собраниях, обучения наставников из числа сотрудников или создания системы обратной связи. Всё это со временем формирует в компании культуру осознанности, сотрудничества и постоянного роста, что, в свою очередь, ведет к повышению эффективности, росту лояльности сотрудников компании и достижению амбициозных целей.

Но что еще важнее, это помогает сотрудникам не только стать успешнее в карьере, но и счастливее в жизни.

Коучинг, опираясь на современные инструменты, дает возможность человеку быстрее и легче адаптироваться к сложным ситуациям, учит управлять эмоциями, эффективнее взаимодействовать с окружающими и чувствовать больший баланс между работой и личной жизнью [4].

В результате человек развивает все сферы своей жизни:

- здоровье – меньше стресса, лучше самочувствие;
- карьера – осознанное принятие решений, развитие лидерства и ответственности;
- отношения – улучшение коммуникации, умение слушать и понимать других;
- личностный рост – раскрытие потенциала, уверенность в себе;
- духовное развитие – осознанность, внутреннее спокойствие.

Современный коучинг помогает любому сотруднику не просто достигать целей, а жить более осмысленной, гармоничной и счастливой жизнью. И в этом его истинная ценность.

Список литературы

1. Брод Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности / Р. Брод // Вестник университета. – 2010. – №12. – С. 45–50 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/kouching-i-nastavnichestvo-v-professionalnom-razvitii-menedzherov-problemy-i-vozmozhnosti> (дата обращения: 17.02.2025).

2. Киреев М.Н. Общее и единичное в понятиях коучинга и наставничества / М.Н. Киреев // Вестник Белгородского государственного института искусств и культуры. – 2022. – Т. 16. №3. – С. 32–49. DOI: 10.25688/2076-9121.2022.16.3.02

3. Ладилова Н.А. Экосистема наставничества как вектор дополнительного профессионального образования / Н.А. Ладилова // Вестник Государственного университета просвещения. – 2022. – №2. – С. 15–22. DOI: 10.31483/r-111730. EDN CYFIXV

4. Черменина А.С. Наставничество, коучинг и менторинг как инструменты решения актуальных задач бизнеса в управлении персоналом / А.С. Черменина // Вестник Ассоциации профессиональных коучей и наставников. – 2022. – №1. – С. 45–53. DOI: 10.31483/r-111389. EDN MPFKWB

5. Анварова А.С. Перспективы развития исследований в области коучинга и наставничества / А.С. Анварова // Вестник Государственного училища (техникума) олимпийского резерва. – 2022. – №4. – С. 10–18. DOI: 10.31483/r-111364. EDN EPFDBV