

Мурзахметова Гульнара Равхатовна

канд. пед. наук, коуч-консультант

г. Шарлотт, Соединенные Штаты Америки

DOI 10.31483/r-127039

ТРАНСФОРМАЦИЯ САМОПРИЗНАНИЯ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДСТВАМИ ЭКСПОНЕНЦИАЛЬНОГО КОУЧИНГА

***Аннотация:** статья посвящена проблеме повышения результативности коучинговой практики в бизнес-среде через сочетание технологии экспоненциального коучинга с технологиями развития self-skills. Автором представлены материалы анализа характера публикационной активности российских исследователей в области самопризнания и результаты среза динамики готовности и способности человека опираться в своей жизнедеятельности на ресурс самопризнания через участие в групповых коуч-сессиях. В статье представлено, что результат проведения коучинг-сессии по технологии экспоненциального коучинга в сочетании с проектированием самопризнания (self-recognition) является важным этапом глубокой индивидуальной трансформации в направлении повышения эффективности профессиональной деятельности.*

***Ключевые слова:** самонавыки, self-skills, самопризнание, self-recognition, экспоненциальный коучинг, отраслевой коучинг, коучинг в бизнесе.*

К коучингу, как показывает личная профессиональная практика, в настоящее время люди обращаются с весьма разными типами запросов. Многие запросы могут решаться через работу над совершенствованием у клиентов навыков группы self-skills (самонавыков): самоосознания, самомотивации, саморегуляции, самоуправления. В последние годы стал проявляться интерес и к самопризнанию (self-recognition).

Обращаясь к российской электронной базе e-library.ru, мы провели поиск научных публикаций с ключевым словом «самопризнание» за последние 5 лет (2020–2024 гг.). Результатом поиска стало выявление 5 научных публикаций, содержащих указанный термин в ключевых словах и/или заголовках

(М.И. Абрашкина, 2024 [1], И.С. Поляков, И.В. Рыжкова, 2024 [5], И.С. Ильиных, К.Д. Епифанцева, 2023 [2], И.И. Иркагалиева, 2022 [3], В.Л. Цветков, 2022 [7]). Однако углубленный анализ содержания данных работ показал, что, несмотря на упоминание понятия «самопризнание» в составе ключевых слов, в тексте публикаций отсутствует его концептуальное определение, системное рассмотрение данного феномена и его интерпретация в контексте различных научных дисциплин. В проанализированных источниках не представлена и методологическая база для изучения самопризнания. Такая ситуация свидетельствует, с одной стороны, о понимании исследователями интереса общества к данному феномену и, с другой стороны, об отсутствии исследований о состоянии и решении проблем развития самопризнания в российском научном сообществе.

Между тем, как показало наше исследование «Развитие компетенции самопризнания в процессе изучения курса «Управление человеческими ресурсами» [4], даже изучение и обсуждение проблематики самопризнания в системе МВА-образования позволяет снять внутренние барьеры для качественного выполнения профессиональных задач и решения личностных проблем. Полученные в процессе этого исследования результаты позволили поставить цель выявления вариаций трансформации самопризнания HR-специалистов бизнес-организаций средствами экспоненциального коучинга в условиях работы коуча с группой.

Экспоненциальный коучинг, который мы практикуем с момента сертификации, направлен на глубокую трансформацию личности, ускоренный рост и тесно связан с феноменом самопризнания – процессом осознания и принятия собственной идентичности, профессиональных качеств, мотивации, эмоционального состояния и личностных достижений. Использование инструментов формирования личного смыслового пространства, развития осознанности, стрессоустойчивости и личного роста в системе данного направления коучинга [6] подчиняется ключевым линиям работы с клиентами:

– развитию метакогнитивного восприятия – способности клиента видеть глубинные причины своих ограничений;

- исследованию внутренних конфликтов и расколов, которые создают когнитивный и эмоциональный диссонанс;
- повышению толерантности к неопределенности и эмоциональному опыту через изменение отношения к переживаниям;
- использованию концепции «неудержимого спокойного ума», при которой клиент перестает воспринимать свои эмоциональные реакции как угрозу и обретает внутреннее равновесие;
- созданию условий для трансформации, а не адаптации (не просто работа с симптомами проблемы, а устранение ее фундаментальных причин).

В нашей практике проведения коуч-сессий экспоненциальный коучинг и самопризнание выступают взаимодополняющими концепциями, направленными на глубинное понимание себя и трансформацию личностных и профессиональных стратегий. Организуя формирование личного смыслового пространства через самопризнание, мы проводим человека через:

- понимание своих мотивов и ценностей;
- осознанное управление своими когнитивными и эмоциональными процессами;
- выстраивание целостной самооценки и личной идентичности;
- укрепление жизнестойкости и стрессоустойчивости;
- достижение состояния внутреннего равновесия, необходимого для уверенного движения вперед.

Как меняются представления о компетенции самопризнания в процессе коуч-сессии? Повышается ли готовность и способность человека опираться в своей жизнедеятельности на ресурс самопризнания через участие в групповых коуч-сессиях? Эти вопросы мы исследовали на материалах нашей групповой коуч-сессии со специалистами системы HR (22.02.2025). Нами была собрана информация о начальном уровне понимания самопризнания и достигнутом понимании к концу коуч-сессии. В конце коуч-сессии участникам были предложены два задания.

1. Продолжите предложение «Раньше я считал (-а), что самопризнание – это ...».

2. Продолжите предложение «После этой групповой коуч-сессии я считаю, что самопризнание – это ...».

В опросе приняли участие 37 специалистов системы HR, имеющих более 30 разных специальностей по базовому образованию (рис. 1). 27,1% из них – имеющие опыт работы в HR от 0 до 3 лет; 16,2% – от 4 до 7 лет; 18,9% – от 8 до 12 лет; 37,8% – 13 и более лет.

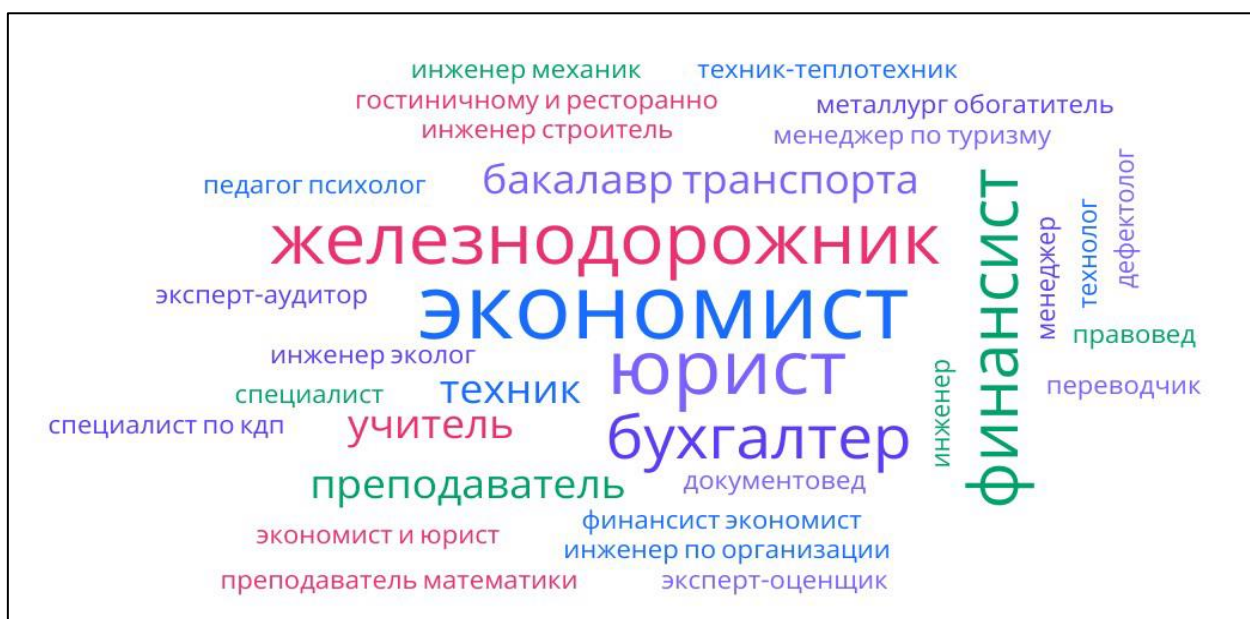


Рис. 1. Состав респондентской группы по базовой специальности

Исследование показало (рис. 2), что понимание того, что есть самопризнание, претерпело изменения:

- у 27 специалистов HR, участвовавших в коуч-сессии, существенно изменилось (73% участников),
- у 9 – расширилось толкование данной компетенции (24,3% участников),
- один из участников отметил, что по сути у него представление о самопризнании осталось прежним (2,7% от общего количества участников).

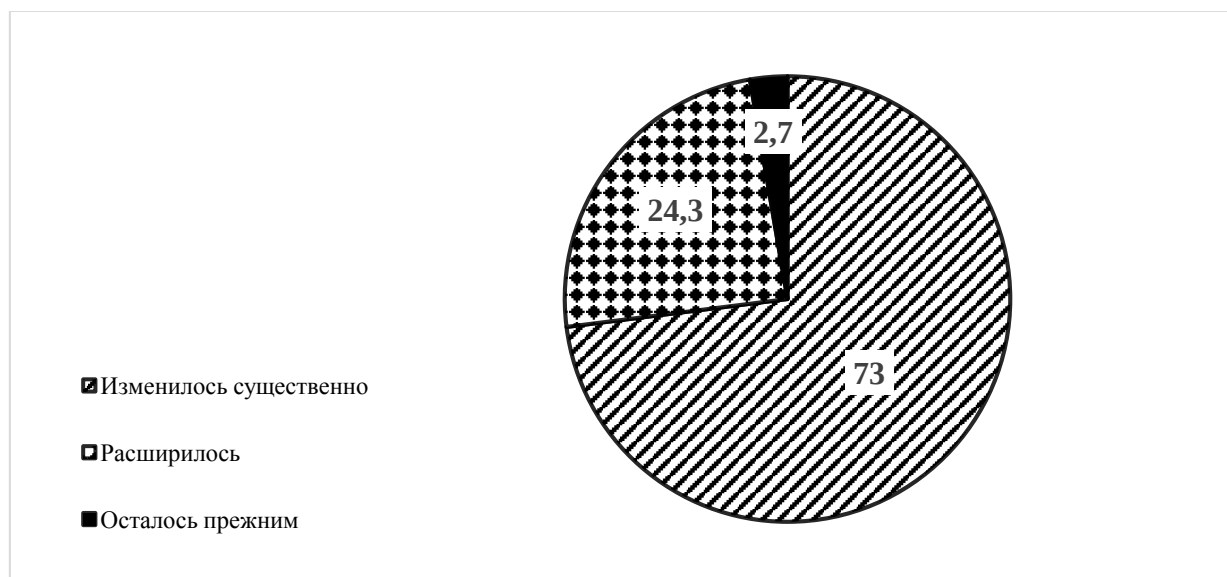


Рис. 2. Динамика понимания самопризнания в ходе групповой коуч-сессии
(в % от общего количества участников)

Рассмотрим, как именно, в какую сторону изменились представления о самопризнании у самой большей группы из числа этих трех категорий HR-специалистов. Анализ суждений респондентов, у которых понимание самопризнания существенно изменилось, позволяет заметить три типа изменений.

1-й тип. Часть респондентов от полного незнания и/или игнорирования понятия (*«никогда не думала об этом»*) перешли к признанию ценности самопризнания (*«это мое духовное богатство»*).

2-й тип. Другие от негативного понимания и отношения (*«это высокомерие, это не скромно»*) перешли к позитивному толкованию смысла и роли самопризнания (*«это нужно, это хорошо; признание себя как личности поможет раскрыться, стать лучшей версией себя»*).

3-й тип. Третий вариант изменения заключается в том, что участники коучинг-сессии от понимания самопризнания как спонтанного явления или факта (*«самопризнание – это то, что дано каждому человеку»*) переходят к пониманию его как «пути» (*«самопризнание – это путь к росту и развитию, это возможность стать увереннее в себе и своих возможностях»*), как «процесса» (*«нужно ежедневно себя мотивировать, ежедневно отмечать свои ежедневные победы, мотивировать на большие победы»*), как ежедневного духовного

труда (*«самопризнание – это мой духовный труд, это мое духовное развитие, это мое духовное богатство»*), начинают его трактовать как сложную и требующую систематической заботы компетенцию (*«это способность ценить свои достижения, принимать свои слабости и работать с ними»*, *«это очень важно для меня, чтобы двигаться вперед, находя силы и время для новых целей и возможностей, чтобы я гордилась собой и была уверена в себе, так как когда ты сам удовлетворен своими достижениями, то и твое настроение передается ближайшим людям»*).

В целом проведенное нами исследование показало, что групповая коуч-сессия по принципам экспоненциального коучинга с применением его техник позволяет участникам, с одной стороны, открыть в себе и для себя много ценного под влиянием вопросов и информации коуча и, с другой стороны, повлиять друг на друга, помочь друг другу увидеть самопризнание с новых сторон, с новых позиций, пополнить или кардинально изменить представления об этой компетенции. В представленном в данной статье опыте такая сессия помогла многим перейти от понимания самопризнания как простой акции к пониманию ее как компетенции со сложной структурой и нуждающейся в постоянном обновлении, коррекции, оттачивании в процессе ежедневного «использования» – опоры в разных ситуациях и в разных вариантах жизнедеятельности.

Наш опыт также показал, что взаимодействие в группе играет ключевую роль в процессе самопризнания, создавая среду, где участники заряжаются энергией друг друга, мотивируются успехами коллег и осознают возможность собственных изменений. Совместная работа формирует атмосферу безопасности, позволяя экспериментировать с новыми моделями поведения без страха осуждения, а также развивает дисциплину и ответственность. В группе личностная трансформация происходит быстрее и глубже благодаря взаимному влиянию и обмену успешными стратегиями. Коллективная поддержка способствует преодолению сомнений и внутренних барьеров, формируя новые установки и укрепляя уверенность в своих силах. Ощущение принадлежности усиливает внутреннюю

мотивацию, а практический опыт взаимодействия помогает закрепить изменения. Таким образом, групповая работа становится важным этапом на пути к самопризнанию, подготавливая участников к более глубокой индивидуальной рефлексии и дальнейшему развитию.

После группового взаимодействия наступает этап индивидуальной работы, необходимый для глубинной трансформации и осознания механизмов самопризнания. Групповой опыт запускает ментальный сдвиг, побуждая участников задуматься о своих моделях поведения, восприятии себя и внутренних барьерах. Однако для достижения более глубоких и масштабных изменений требуется персональная индивидуальная работа, позволяющая углубиться в личные индивидуальные установки, выявить ограничения и определить стратегии их преодоления. Коучинговый подход на этом этапе помогает не только осознать внутренние ресурсы, но и выстроить устойчивую систему ценностей, способствующую самопризнанию. Именно в индивидуальном формате возможен детальный анализ убеждений, переосмысление личных границ и формирование нового взгляда на собственные возможности. Этот процесс становится ключом к ментальному прорыву, давая возможность каждому участнику выстроить осознанный путь к самопризнанию и устойчивому личностному развитию. В целом развиваемые в ходе работы в групповом коучинге востребованные на рынке управленческого труда компетенции позволяют управленцам и специалистам уверенно состоять в компаниях и развиваться на самых разных уровнях менеджмента.

Список литературы

1. Абрашкина М.И. Исцеление тела и души: роль алхимического процесса в понимании психического и телесного в аналитической психологии / М.И. Абрашкина // О взаимоотношениях психического и телесного в норме и патологии: сборник научных трудов по материалам национальной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 9 декабря 2023 года). – СПб.: Восточно-Европейский Институт психоанализа, 2024. – С. 48–55. – EDN CCFKAX.

2. Ильиных И.С. Влияние физической культуры и спорта на социальную адаптацию детей с ограниченными возможностями здоровья в России / И.С. Ильиных, К.Д. Епифанцева // Научно-методологические основы формирования физического, психического здоровья и культуры безопасности детей и молодежи: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 30 ноября 2023 года). – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 76–82. – EDN JDCHFQ.

3. Иркагалиева И.И. Критерии развития личности / И.И. Иркагалиева // Трансформация мировой науки и образования в эпоху перемен: стратегии, инструменты развития: материалы III международной научно-практической конференции (Ростов-на-Дону, 31 мая 2022 года). – В 2 ч. Ч. 1. – Ростов н/Д.: Параграф, 2022. – С. 407–408. – EDN KBTTHF.

4. Мурзахметова Г.Р. Развитие компетенции самопризнания в процессе изучения курса «Управление человеческими ресурсами» / Г.Р. Мурзахметова // Вестник Казахского национального университета им. Аль-Фараби. Серия «Педагогическая». – 2024. – №2 (79). – С. 4–14. EDN ZHBNAL.

5. Поляков И.С. Психология самопринятия / И.С. Поляков, И.В. Рыжкова // Актуальные проблемы и перспективы аграрной науки: сборник статей Национальной научно-практической конференции с международным участием (Саратов, 8 февраля – 16 марта 2024 года). – Саратов: Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии и инженерии имени Н.И. Вавилова, 2024. – С. 300–304. – EDN GJLYWD.

6. Саидов М. Разговоры, которые меняют жизнь. Техники экспоненциального коучинга / М. Саидов. – М.: Альпина Паблишер, 2021. – 112 с.

7. Цветков В.Л. Опыт использования социально-психологического тренинга в развитии конфликтологической компетенции у сотрудников полиции за рубежом / В.Л. Цветков // Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности: состояние и перспективы: сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 31 марта 2022 года). – М.:

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. – С. 293–294. –
EDN NMXHSI.