



УДК 02. 023

Л.Д. Щирикова

А.А. Тумасян

Щирикова Людмила Дмитриевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры библиотечно-информационной деятельности и информационных технологий Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: 2010legenda@mail.ru

Тумасян Анастасия Александровна, магистрант 2 курса группы БИД/маг18 Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: slast23@yandex.ru

КОУЧИНГ В РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА БИБЛИОТЕКИ

Данная статья посвящена коучингу как одной из современных технологий профессионального развития библиотечных кадров. Раскрыто понятие коучинга в обучении и развитии персонала. Рассмотрено сравнение коучинга с традиционными методами и формами развития персонала. Выявлены преимущества коучинга в библиотечном менеджменте.

Ключевые слова: коучинг, развитие персонала библиотек, управление человеческими ресурсами, преимущества коучинга в библиотеках.

L.D. Shchirikova

A.A. Tumasyan

Shchirikova Lyudmila Dmitrievna, candidate of pedagogical sciences, associate professor of department of library and information activities and information

technologies of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: 2010legenda@mail.ru

Tumasyan Anastasiya Aleksandrovna, master student of 2 course of BID/MAG-18 of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), email: slast23@yandex.ru

COACHING IN THE DEVELOPMENT OF LIBRARY STAFF

This article is dedicated to coaching as one of the modern technologies in the professional development of library staff. The concept of coaching in the training and development of personnel is revealed. A comparison of coaching with traditional methods and forms of work in libraries is considered. The advantages of coaching in library management are revealed.

Keywords: coaching, library staff development, human resource management, benefits of coaching in libraries.

В настоящее время в сфере управления персоналом используются различные технологии и способы развития персонала. Одним из самых новых и прогрессивных признан коучинг как важный инструмент влияния на результаты деятельности отдельных людей и организации в целом.

Сегодня одним из инновационных подходов в раскрытии всех имеющихся личностных возможностей человека, а также саморазвития и мотивирования его на продуктивную деятельность, является коучинг.

Существует множество определений коучинга, мы будем придерживаться определения Туркулец Н.К. «Коучинг представляет собой социальную технологию осуществления партнерства с отдельными сотрудниками и их группами с целью корректировки личностных и профессиональных моделей поведения посредством наблюдения и оценки

имеющихся компетенций, выделения тех, которые требуют изменения, определения действий и оказания сопровождения для получения желаемого результата» [1].

Цель коучинга – развивать потенциал человека или группы для максимального повышения его эффективности на основе использования специальных методик.

Коучинг можно рассматривать как метод управления, обучения, консультирования; как инструмент развития личности. Трудности в понимании работы с внутренним миром человека и относительная новизна коучинга вызывают многообразие интерпретаций этого понятия.

Несмотря на это, базовая характеристика коучинга определяется направленностью на диверсификацию поведения людей, в основе которой лежат: активное слушание, «эффективные вопросы», подобные тем, что задавал Сократ своим ученикам, которые заставляли посмотреть на проблему с другой точки зрения.

Основоположниками коучинга являются американские эксперты – Тимоти Голви и его ученик Джон Уитмор, изначально исследовавшие коучинг в спортивной психологии, где важным приоритетом было победить свои комплексы, преодолеть психологические барьеры самого спортсмена, важнее, чем победа над соперником. Следовательно, индивид изначально от природы обладает внутренним потенциалом и безграничным талантом, который раскрывается путем напутствующих вопросов в достижении определенной цели [2].

Сильной стороной коучинга является то что коуч помогает сотруднику в самостоятельном принятии решений, а не делает это за него. В процессе коучинга совершенствуются умения и навыки, приобретаются знания, которые в будущем сотрудник сможет самостоятельно использовать в своей профессиональной деятельности и достичь поставленных целей с учетом задач, стоящих перед организацией. Однако следует подчеркнуть, что самым

важным условием реализации методик коучинга является стремление личности к самосовершенствованию и достижению поставленных целей.

Исходя из простоты и доступности идеи коучинга, напрашивается вывод о целесообразности и перспективности применения его в библиотечно-информационной сфере. В эпоху развития информационных технологий библиотекам необходимы не просто квалифицированные специалисты, а креативно мыслящие сотрудники, которые заинтересованы в качестве предоставляемых услуг, что в свою очередь приведет к разработке новых подходов в решении ряда задач: организационных, технологических, интеллектуальных, психологических.

Создавая среду, которая облегчает движение человека к желаемым достижениям, руководство обеспечивает эффективную результативность в профессиональной деятельности сотрудников библиотеки.

Как показала практика, традиционные методы обучения не стимулируют активность библиотекарей и их включение в процесс самостоятельного поиска оптимального решения и достижения необходимых результатов. Следовательно, коучинг может стать одним из новых подходов в обучении и развитии библиотечных кадров.

Коучинг может быть индивидуальным и групповым. Рассмотрим это на примерах использования методик коучинга в библиотеке.

Индивидуальный метод – это когда коуч, в роли которого может выступать руководитель библиотеки или его заместитель, занимается развитием сотрудника, которого планируют повысить в должности. Совместно составляется план индивидуального развития, планируется время проведения коуч-сессий. Индивидуальный коучинг может быть направлен на достижение личных целей в карьере, совершенствование профессиональных компетенций, активизацию внутренних мотивов. Этот метод может активно применяться в библиотеке при переходе сотрудника на новую должность или в период его адаптации в библиотеке. Индивидуальный коучинг позволяет выстраивать долгосрочную персонал-стратегию библиотеки, готовить

перспективных сотрудников для перехода на руководящие должности. В процессе проведения коуч-сессий обучающиеся развивают свои коммуникативные навыки и компетенции в сфере деловых коммуникаций, приобретают знания по вопросам самоорганизации и управления временем.

Групповой коучинг используют для формирования команды, целью которой становится совместная работа по решению задач, направленных на преодоление противоречий и конфликтных ситуаций, улучшение микроклимата и взаимодействия между всеми членами команды, развитие творческого потенциала сотрудников. Результатом является умение услышать других и своевременно избегать или превращать деструктивные конфликты в конструктивные, способствующие развитию всех членов команды и организации в целом.

На наш взгляд, использование методик коучинга в развитии персонала библиотеки имеет ряд преимуществ перед традиционными формами и методами обучения.

Сравнивая *коучинг и консультирование*, отмечаем следующее: последнее дает теоретические сведения для осуществления практических решений, излагая методику и организацию работы в контексте вопросов «что делать» и «как делать». Главным образом их отличие заключается в том, что, используя принципы коучинга, руководитель не дает четких советов и указаний, а в случае проблем с выполнением задания – задает «правильные» вопросы, которые в свою очередь наталкивают сотрудника на самостоятельное принятие решения и раскрывают его внутренний потенциал.

Наставничество подразумевает долгосрочные отношения опытного сотрудника с начинающим трудовую деятельность молодым специалистом. На наш взгляд, это одна из наиболее эффективных практических форм обучения, так как она дает возможность передачи информации о внутренних взаимодействиях, которые часто не отражены во внутриорганизационных документах. Наставничество носит иерархический характер, в основу которого положена субординация. Коучинг в отношении наставничества –

это краткосрочные деловые отношения между руководителем и подчиненным, где связь между ними осуществляется на принципах равноправия.

В основу коучинга положен *метод тренинга*, который является активной формой обучения, мотивируя обучающегося к самостоятельному поиску необходимых ему знаний. Главным аспектом тренинга выступает концентрация внимания на практику, отработка конкретных профессиональных навыков.

Библиотечные специалисты, прошедшие обучение с использованием методик тренинга, сталкиваются с проблемой перенесения полученных навыков в ежедневную работу. Из этого следует, что библиотекари начинают самостоятельно искать новые подходы в принятии решения, что и является целью коучинга.

Таким образом, объединение всех проанализированных выше форм и методов обучения, в которых отражены элементы коучинга, делает эту технологию уникальной.

Внедряя технологию коучинга в обучение и развитие персонала библиотеки, руководитель получает следующие преимущества:

- профессиональная адаптация сотрудников за короткий срок;
- создание сплоченного коллектива (единой команды);
- вовлеченность сотрудника в процесс обучения;
- мотивация к наиболее профессиональному уровню работы, ответственность;
- благоприятный психологический климат;
- стратегическое разрешение возможных конфликтных ситуаций.

В свою очередь, сотрудникам библиотеки коучинг дает возможность научиться самостоятельно решать свои проблемы, развивать навыки межличностной коммуникации, повысить производительность и качество работы, развивать самостоятельность, приобрести новые навыки и раскрыть внутренние способности.

Подводя итог, можно сказать, что коучинг сегодня эффективен и своевременен в развитии персонала любого учреждения, в том числе и библиотечно-информационного учреждения. Внедрение методик коучинга в развитие персонала библиотеки позволяет стимулировать высокое качество работы и достижение значимых результатов как для отдельных сотрудников, так и для библиотеки в целом.

Список используемой литературы:

1. *Туркулец Н.К.* Формирование трудовой мотивации и корпоративного поведения сотрудников организации по социально-управленческой технологии коучинга: автореф. дис. – Москва, 2006. – 28 с.
2. *Уитмор Дж.* Новый стиль менеджмента и управления персоналом. – М., 2011. – 342 с.