

The solving objectives of project management using coaching
Nuzhina N. (Russian Federation)
Решение задач управления проектами с применением коучинга
Нужина Н. И. (Российская Федерация)

*Нужина Наталья Игоревна / Nuzhina Nataliia Igorevna – студент,
 кафедра управления образованием, психологический факультет,
 Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск*

Аннотация: в статье обсуждается актуальность управления проектами и применения технологии коучинга в современных организациях. Также рассматриваются возможности решения задач и проблем управления проектами с применением коучинга.

Abstract: the article discusses the relevance of project management and coaching in modern organizations. It is also discusses opportunities of objectives and problem solving of project management using coaching.

Ключевые слова: управление проектами, коучинг.

Keywords: project management, coaching.

Тимоти Голви, известный тренер и коуч-консультант, определил сущность коучинга следующим образом: коучинг служит для раскрытия потенциала личности с целью максимизации производительности и эффективности собственной деятельности. Он больше помогает личности обучаться, нежели учит [1].

Сейчас во многих компаниях можно наблюдать постепенный уход от авторитарного стиля управления, для которого характерна низкая эффективность сотрудников и компании в целом из-за давления, навязывания правил и норм, отсутствия обратной связи и поддержки инициативы. В постоянно меняющихся условиях современного общества выигрывает та организация, которая способна гибко реагировать на изменения. Коучинг как стиль менеджмента позволяет повысить эффективность организации за счёт максимального развития и использования внутреннего потенциала каждого сотрудника. По данным исследования, проведенного компанией «Manchester Inc.», программы коучинга в среднем обеспечивали в 5,7 раз большую прибыль от вложенных в него инвестиций [2].

На сегодняшний момент существует около 200 отделов Международной федерации коучинга в 30 странах и много самостоятельных компаний, которые предоставляют подобные услуги. В Россию коучинг пришел в начале 90-х годов с развитием частного бизнеса. В 1997 г. появилось официальное представительство Международной академии коучинга. Открываются институты по подготовке специалистов в этой области, стремительно растет количество книг, публикаций, исследований на эту тему.

Также идет распространение такого направления в российском менеджменте, как управление проектами. В процессе проектной деятельности, по мнению Новичкова М. А., перед менеджерами встает задача формирования такой команды, участники которой не боятся ответственности, инициативны и обладают достаточным творческим потенциалом для гибкого решения уникальных задач, возникающих в ходе выполнения каждого конкретного проекта [3]. Каковы возможности коучинга для решения обозначенных задач?

В результате анализа источников мы выявили следующие проблемы, возникающие в проектной деятельности:

1. Низкий уровень навыков организации планирования у проектных менеджеров.
2. Низкий уровень навыков организации системы мониторинга у проектных менеджеров.
3. Отсутствие системы, методики передачи знаний от менеджера к менеджеру, наставничества, обмена опытом. От проекта к проекту знания передаются в основном путем оформления итоговых отчетов и обеспечения доступов к ним.
4. Нехватка человеческих и иных ресурсов.
5. Поверхностный подход к формированию проектной команды и выбору менеджера проекта со стороны исполнителя.

Выявленные нами проблемы можно решить с использованием методики коучинга следующим образом:

1) Организация планирования. В процессе коучинга каждый сам сознательно ставит себе задачи и цели и идет к ним, таким образом, эффективность планирования значительно растёт.

2) Формирование проектной группы. Менеджер в процессе коучинга узнает потенциал участника проектной группы, его притязания, что позволяет более адекватно оценивать возможности каждого члена группы в соответствии с целями и стратегией данного проекта и распределять задачи между членами группы.

3) Система передачи знаний и обмена опытом. Для передачи знаний и обменом опытом недостаточно оформления итоговых отчетов и доступа к документации. Для наиболее эффективной совместной работы требуется межличностное взаимодействие. Коучинг – это такая методика работы с людьми, которая осуществляется посредством инструментов межличностного взаимодействия, требует временных затрат, но эффект от коучинга в 6 раз превышает затраты на него.

4) Эффективное использование мастерства людей и ресурсов. Проблема ограниченности человеческих ресурсов решается за счет того, что каждый участник приобретает необходимые навыки и компетенции, готов брать на себя ответственность, принимать решения и предлагать новые идеи. Таким образом, меньшее количество людей готовы выполнять ту работу, на которую раньше требовалось значительно больше человек. За счет того, что люди приобретают знания и навыки в процессе работы, экономится время и материальные ресурсы, которые бы могли уйти на обучение. Высвобождается время менеджеров, которое раньше уходило на работу с теми задачами, которые теперь самостоятельно выполняют другие сотрудники.

Литература

1. *Голви Т.* Максимальная самореализация. Работа как внутренняя игра — М. Альпина Бизнес Букс, 2007 - 263, [1] с.
2. Исследование результатов коучинга в бизнесе Manchester Inc. [Электронный ресурс] / Международный Эриксоновский университет коучинга. URL: <http://erickson.ru/publications/articles/coaching-business/13076-manchester-inc-research/> (дата обращения 10.02.2016).
3. *Новичков М.* Управление проектами в коуч-стиле. [Электронный ресурс] / Международный Эриксоновский университет коучинга. URL: <http://erickson.ru/publications/articles/coaching-business/13080-novichkov-article/> (дата обращения 10.05.2011).
4. *Воропаев В. И.* Управление проектами в России / Москва: Аланс, 1995, 225 с.