

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий эксперт по управлению персоналом — 71032, 70052, 70035



## Игорь Рыбаков

 **ТЕХНО  
НИКОЛЬ**

 **ТЕХНО  
НИКОЛЬ**  
 **ТЕХНО  
НИКОЛЬ**  
 **ТЕХНО  
НИКОЛЬ**  
 **ТЕХНО  
НИКОЛЬ**  
 **ТЕХНО  
НИКОЛЬ**  
 **ТЕХНО  
НИКОЛЬ**

 **ТЕХНО  
НИКОЛЬ**

9000

8000

7000

6000

5000

4000

3000

2000

1000


Главная тема: ??????????






# Коучинговый стиль управления – это как звание "мастер" в спорте

*Основной минус коучингового стиля, который не позволит ему найти широкого применения – это высокие требования к эмоциональному интеллекту руководителя, носителю этого стиля и обязательное личное общение руководителя и подчиненных.*

 Коучинговый стиль управления – это как звание "мастер" в спорте

 Основной минус коучингового стиля, который не позволит ему найти широкого применения – это высокие требования к эмоциональному интеллекту руководителя, носителю этого стиля и обязательное личное общение руководителя и подчиненных. Сейчас активно развивается

**ЭКСКЛЮЗИВНО ДЛЯ**



**Дмитрий Жирнов**

**«Бридж ту ЭйчАр»**

[www.bridge2hr.ru](http://www.bridge2hr.ru)





диджитализация управления персоналом и Multichannel Executive. Решения для бизнес-задач, которые дает цифровизация процессов, приводят к минимизации личного контроля подчинённых, к минимизации личного контакта, т.к. за счет цифровых технологий повышается прозрачность бизнес-процессов. Это в конце концов приведет к минимизации классической работы в офисном коллективе и к трансформации общества в целом. Я прогнозирую, что через 5 лет большинство успешных компаний в Москве будут иметь половину штата сотрудников на хоум-офисе. Сейчас это стало широко практиковаться в Россий-

**УИ** Как подбирать на работу исполнителей, которые не станут противиться КС а начнут сами искать решения проблем?

— Ключевой характеристикой таких сотрудников будет ответственность и желание самостоятельно справляться с последствиями достигнутых результатов. Руководствуясь навыками и компетенциями, исполнитель принимает решения в рамках своей зоны ответственности, действует и получает результат. Далее он совместно с коучем-руководителем получает оценку результата. Здесь как раз и

## **Я ПРОГНОЗИРУЮ, ЧТО ЧЕРЕЗ 5 ЛЕТ БОЛЬШИНСТВО УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ В МОСКВЕ БУДУТ ИМЕТЬ ПОЛОВИНУ ШТАТА СОТРУДНИКОВ НА ХОУМ-ОФИСЕ**

ских представительствах иностранных компаний, когда несколько дней в месяц по своему выбору сотрудники работают из дома. Дополнительный минус коучингового стиля – это сложность его внедрения в молодежном коллективе поколения Z, хотя по логике он легче всего должен входить именно в среду молодых работников. Самое последнее трудовое поколение не признает авторитетов, им все равно безоценочно вы дадите им обратную связь, или указываете на недостатки.

находится тонкое место коучингового стиля – какие именно эмоции получит исполнитель в результате «коучинговой сессии» с руководителем. И, в зависимости от эмоциональной оценки и как следствие, своего эмоционального состояния, самостоятельно принимает решение, что делать дальше с полученным результатом. Таким образом, HR должен ювелирно «состыковать» эмоциональный интеллект руководителя с эмоциональным восприятием кандидатов, будущих подчиненных. Руководитель может сильно облегчить задачу рекрутеру, если бу-



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



дет обладать сильным эмоциональным интеллектом.

**УП** Сложные решения – это будни бизнеса. Применим ли здесь КС?

— Руководитель владеющий коучинговым стилем – это «Мастер спорта» в менеджменте. Поэтому решение сложных задач как раз удел мастеров.

**УП** Конфликты при КС ведь тоже бывают. Как их решать?

— Коучинговый стиль управления в коллективе предполагает высокий уро-

конфликты правильнее на ранних стадиях.

**УП** К каким профессиям или должностям КС никак не применим?

— В любой профессии существует люмпенизированный тип работников, больше их конечно среди низкоквалифицированного персонала, занятого ручным трудом. С данным типом сотрудников целесообразнее не тратить время и ресурсы на внедрение КС, производительность труда у таких сотрудников не повысится, а скорее наоборот, т.к. руководителя-коуча они будут воспринимать как слабого руководителя.

## МИНУС КОУЧИНГОВОГО СТИЛЯ – ЭТО СЛОЖНОСТЬ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ В МОЛОДЕЖНОМ КОЛЛЕКТИВЕ ПОКОЛЕНИЯ Z


вень эмоционального интеллекта у его членов, более высокую вовлеченность и лояльность к работодателю и коллегам. Поэтому, теоретически, конфликтов должно быть меньше. Как и в любом стиле управления персоналом, решать

\*Жирнов Дмитрий, руководитель Кадрового агентства **Bridge2HR**  
[www.bridge2hr.ru](http://www.bridge2hr.ru)


Журнал



2019 г.



**ЗАДАЙТЕ ВАШ ВОПРОС ЭКСПЕРТУ  
ДМИТРИЮ ЖИРНОВУ,  
НАПИСАВ НА ПОЧТУ  
TR@TOP-PERSONAL.RU**



**ЭКСКЛЮЗИВНО ДЛЯ**

