

Коучинг как инструмент развития персонала государственной службы

Научный руководитель – Субочев Николай Сергеевич

Кочеткова Диана Родионовна

Студент (магистр)

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Новосибирск, Россия

E-mail: diana_kruglik@list.ru

Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы, утвержденные Указом Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403, включают создание условий и механизма мотивации гражданских служащих к самостоятельному и непрерывному профессиональному развитию. В этих целях предусматривается внедрение новых форм профессионального развития служащих, обеспечивающих повышение эффективности их профессиональной служебной деятельности [1]. Одной из таких форм стал Всероссийский конкурс управленцев «Лидеры России». Его цель - выявить сильных управленцев с серьезными карьерными устремлениями, дать им возможности для реализации творческого потенциала. Победители конкурса смогут пройти тренинги в рамках программы подготовки высшего кадрового резерва, разработанной РАНХиГС.

Одним из эффективных инструментов реализации данной программы является технология коучинга, которая представляет собой определенный комплекс принципов и приемов, направленных на развитие и реализацию потенциала как группы совместно работающих людей, так и отдельной личности. На этом основании выделяются групповые и индивидуальные методики коучинга.

В государственной службе индивидуальный коучинг практикуется в форме обучения чиновников в рабочее время при постоянном контроле и поддержке со стороны персонального коуча. В роли коуча могут выступать более опытные специалисты, в том числе руководители, способные оказать содействие в саморазвитии и повышении профессиональных качеств молодых коллег. Как показывает практика, служащие чаще всего нуждаются в развитии коммуникативных способностей, лидерских качеств, умений вести переговоры, работать в команде, разрешать конфликтные ситуации.

Большие возможности для применения коучинга открываются в работе с резервом управленческих кадров на государственной гражданской службе. Не секрет, что нахождение в кадровом резерве зачастую носит формальный характер ожидания вакансии, а организация и методика подготовки резервистов не отличается систематичностью и ответственностью как руководителей государственных органов, так и служащих. По данным социологического опроса, проведенного учеными РАНХиГС в 20 регионах Российской Федерации, кадровый резерв в органах государственного и муниципального управления осуществляется, по мнению респондентов, либо формально (18,6%), либо скорее формально (23,2%). Лишь 29,7% опрошенных дали положительные оценки [2]. Применение коучинга позволит обогатить содержание и методику подготовки кадрового резерва, провести оценку компетентности, профессиональных возможностей резервистов, консультирование по карьерному планированию, обсудить выбор пути развития и обеспечить сопровождение в новой должности. Оптимальной формой применения коучинга в подготовке кадрового резерва нам представляется стажировка в органах государственной власти.

Главный принцип коучинга - партнерские взаимоотношения между ведущим и ведомым специалистами, в процессе сотрудничества которых ведется поиск оптимальных путей и способов достижения поставленных целей. Коуч, как ведущий партнер, направляет с помощью открытых вопросов интеллектуальную активность ведомого партнера в избранном направлении; обсуждает выбор перспективных методов достижения успеха и оказывает ведомому моральную поддержку.

В отличие от наставничества и менторинга в коучинге используются специальные методики, главной из которых является - вопросная [3]. Суть ее заключается в том, что ведомому партнеру не даются однозначные рекомендации в поиске правильного решения. Важно, чтобы он в процессе поиска ответов на поставленные ведущим партнером вопросы научился самостоятельно находить правильные ответы, вырабатывать управленческие решения и нести ответственность за их реализацию. Необходимым условием квалифицированного коучинга является повышение квалификации ведущих партнеров, методическая подготовка и стимулирование их деятельности, а также активизация деятельности кадровых служб в данном направлении.

Источники и литература

- 1) Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы (утв. Указом Президента РФ от 11 августа 2016 г. N 403)
- 2) Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Современные российские организации: социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом: Монография. – М.: Изд-во «Проспект», 2017. – 284 с.
- 3) Минеева Т.М. Коучинг и менторинг как формы развития кадрового потенциала в системе государственного управления Т.М. Минеева, Е.А. Головина // Инновации в государственном и муниципальном управлении: опыт решения социальных и экономических проблем. Материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). – Томск, 2014. – С. 72-77.