



نویسنده: تیم تحریریه ناصر حقیقی

آدرس صفحه: <https://b2n.ir/n83294>

مقدمه

کوچینگ در محیط سازمان یک روش آموزشی است که در آن افراد با تجربه‌تر به کارمندان توصیه و راهنمایی می‌دهند به منظور توسعه مهارت‌ها و عملکرد شغلی فرد.

کوچینگ سازمان‌ها



مهارت کوچینگ از سایر مهارت‌های منابع انسانی در زمینه راهنمایی و مشاوره متمایز است و کوچینگ ممکن است یکی از ابزارهایی باشد که برای توسعه مدیریت استفاده می‌شود ولی از نظر کاربردی نیز گسترده‌تر از آموزش مدیریت است.

کوچینگ سازمان‌ها

کوچینگ یک فرآیند بسیار شخصی که هم به ماهیت مشتری و هم به دانش، مهارت و توانایی‌های مربی بستگی دارد با این حال کوچ‌ها چندین تکنیک و ابزار را برای اکثر شرایط مربیگری استفاده می‌کنند.

با توجه به اهداف و مزایای کوچینگ توسط سازمان‌ها این زمینه به طرز چشمگیری رشد کرده است و برخی از سازمان‌ها به طور فعال برای توسعه فرهنگ کوچینگ تلاش می‌کنند. کوچینگ سازمان به طور رسمی مورد استفاده قرار می‌گیرد و این فرهنگی است که در آن از رفتارهای مربیگری به عنوان وسیله‌ای برای برقراری ارتباط، مدیریت و تاثیرگذاری بر دیگران استفاده می‌شود و همچنین محیطی است که برای یادگیری و پیشرفت کارکنان ارزش قائل است.

به مربیگری باید مانند سایر اهداف استراتژیک نزدیک شد. اجرای موفق، مستلزم تعهد سازمان و افراد تحت نظر مربی، برنامه‌ای برای به دست آوردن نتایج، استفاده از مربیان واجد شرایط و ارزیابی بعدی است.

کوچینگ سازمان‌ها



تعریف کوچینگ

ویژگی‌های مربیگری این است که شخصی سازی شده و سفارشی شده است و معمولاً بصورت یک به یک و در یک دوره زمانی خاص و با هدف تجاری خاص در نظر گرفته می‌شود. کوچینگ شبیه به مربیگری است، اما متمایز از آن است. روش دوم یک روش توسعه شغلی است که به موجب آن کارکنان با تجربه کمتر برای راهنمایی از طریق برنامه‌های رسمی یا غیر رسمی با همکاران با تجربه‌تر مطابقت می‌کنند.



مربیگری اغلب برای کمک به افراد هنگام آماده شدن یا حرکت به سمت تکالیف جدید، بهبود عادات کاری، سازگاری با محیط در حال تغییر یا غلبه بر موانع خاص استفاده می‌شود.

اساساً، کوچینگ یک رابطه تجاری بین سازمان، مربی و شخص تحت مربیگری است و شامل یک رویکرد متناسب با مشتری است. بسته به موقعیت فرد تحت مربیگری و هدف مربیگری رویکردهای متفاوتی مورد نیاز است.



ارزش کوچینگ سازمان

کوچینگ سازمان یک روش متداول برای توسعه کارکنان است که نتایج مثبتی را در تجارت ایجاد کرده است. بر اساس یک نظرسنجی از فدراسیون بین المللی مربیان (ICF) و موسسه سرمایه انسانی (HCI)، فرهنگ مربیگری با استعدادها و نتایج کسب و کار بهتر مرتبط است.

طبق نظرسنجی ICF/HCI، پاسخ دهندگان با فرهنگ مربیگری نتایج بیشتری را در زمینه‌هایی مانند:

- رضایت مشتری
- رعایت مقررات
- جذب استعداد
- سودآوری
- ارزش سهامدار
- بهره‌وری نیروی کار
- تغییرات استراتژیک در مقیاس بزرگ
- توسعه و تحویل محصول/خدمات جدید.

با این حال، مربیگری برای همه مناسب نیست. برخی از افراد برای بازخورد آماده نیستند و برخی نیز تمایلی به تغییر ندارند. این مشکل شخص تحت مربیگری است، نه نقصی در ابزار مربیگری. حتی یک کارمند برجسته می‌تواند از این که یک مربی شخصی به او در حل مشکلات کمک کند، سود ببرد.



برای کسانی که تعهد می‌دهند، مربیگری می‌تواند دنیای جدیدی را از نظر صداقت بیشتر، احترام بیشتر کارکنان در همه سطوح، اتحاد و روابط حرفه‌ای و مهارت‌هایی بهتر برای دستیابی به اهداف استراتژیک باز کند.

تکنیک‌ها و ابزارهای کوچینگ سازمان

کوچ در بیشتر موارد به عنوان یک مشارکت دهنده است تا یک فرد متخصص که فقط برای دیگران سخنرانی می‌کند.



کوچ به کارمندان کمک می‌کند تا به سطح بالاتری از تخصص خود برسند. کوچ می‌تواند از روش‌های مختلفی برای تسهیل روند استفاده کند:

- استفاده از ارزیابی‌های شخصیتی و رفتاری برای تشخیص اینکه کدام ویژگی‌ها و رفتارها غالب یا فاقد هستند و تغییر آنها ممکن است آسان یا دشوار باشد.



- گوش دادن؛ مربی مشکلات مشتری را حل نمی‌کند. مشتری مشکلات خود را حل می‌کند.
- کمک به مشتریان در تشخیص آنچه مهم است.
- به رسمیت شناختن دستاوردهای مشتری و همدلی (عدم همدردی) هنگامی که مشتری از کار افتاده است.
- ارائه دیدگاه بر اساس تجربیات خود مربی.
- کمک به مشتری در تعیین اهداف، تدوین برنامه عملیاتی برای پیشبرد و پیش بینی و غلبه بر موانع احتمالی.
- پیشنهاد کتاب‌هایی خاص یا منابع یادگیری دیگر.
- تشویق روزنامه نگاری برای آگاهی از احساسات و رفتارها و ردیابی پیشرفت به سوی اهداف.
- مشارکت در ایفای نقش و شبیه سازی برای ارتقاء مهارت.
- ملاقات به طور منظم، با انجام تکالیف بین جلسات.
- مدیریت محرمانه بودن مشارکت مربیگری. در بیشتر موارد، مشتری رسمی سازمانی است که فاکتور مربیگری را پرداخت می‌کند، اما مشتری واقعی فردی است که تحت مربیگری قرار دارد.
- طراحی سیستم‌هایی برای ردیابی بازگشت سرمایه مربیگری

برنامه های مربیگری

صنعت کوچینگ سازمان به سرعت در حال رشد است همانند آموزش شخصی در حوزه‌های مختلف، کوچینگ سازمان به سرعت در حال تبدیل شدن به جریان اصلی است و در همه زمینه‌های مدیریت سازمانی گسترش می‌یابد. کوچینگ می‌تواند یک ابزار موثر در برآوردن نیازهای متعدد سازمان باشد.



توسعه اجرایی

مربیگری اجرایی، که گاهی اوقات برای رسیدگی به رفتارهای مخرب یا ناکارآمد رهبری ارشد معرفی می‌شود، همچنین می‌تواند به یک مدیر اجرایی توانمند در عملکرد حتی بالاتر کمک کند.



همچنین برای توسعه چشم اندازهای بالقوه برای اهداف برنامه ریزی جانشینی مفید است. بسیاری از سازمان‌ها به آینده نگاه می‌کنند و گسترش جهانی را در نظر می‌گیرند، که این امر نیاز به مهارت‌های جدید رهبری جهانی و خطوط عمده و ساختارمندتر رهبران آینده را مورد توجه قرار داده است.

مربیگری اجرائی یک فرم کاربردی و هدف محور از توسعه فردی است. مشتریان کوچینگ اجرائی معمولاً به دنبال شریکی متفکر هستند که با او در مورد گزینه‌های تصمیم‌گیری،

کوچینگ سازمان‌ها



گسترش دیدگاه‌ها، ایجاد تعادل بین کار و فعالیت‌های خانه و استراتژی در شرایط دشوار یا غیر معمول صحبت کند.

کوچینگ استراتژیک باید نیازهای سازمانی و شخصی را ادغام کند و هر تعامل را باید به صورت سفارشی طراحی کند و بر اهداف توسعه خاص رهبری متمرکز باشد.

مدیران حرفه‌ای بسیاری از افرادی که در حال حاضر دارای پست‌های اجرائی هستند و در آستانه بازنشستگی هستند را به عنوان کوچینگ اجرائی برای اختلال کمتر در رهبری سازمان و انتقال اطلاعات استفاده کرده و از آنها به عنوان عواملی برای دستیابی افراد به اهداف توسعه، ارزیابی مثبت و بالا بردن توانایی افراد جدید استفاده می‌کنند.

توسعه مدیریت

سرپرستان و مدیران در خط مقدم عملکرد سازمانی هستند و نیاز به توسعه مهارت‌هایی برای ایجاد انگیزه در تلاش جمعی دارند. گاهی اوقات، سرپرستان و مدیران فاقد مهارت‌های لازم برای افراد هستند، مانند مهارت در تعیین اهداف، تفویض اختیار، ارائه پاسخگویی، ارائه بازبینی عملکرد موثر. کوچینگ می‌تواند به آنها در پرورش چنین مهارت‌هایی کمک کند.



توسعه برای متخصصان منابع انسانی

کوچینگ سازمان می‌تواند یک رویکرد مهم توسعه‌ای برای متخصصان منابع انسانی باشد.



شاید مهمترین دلایلی که متخصصان منابع انسانی به دنبال مربیگری هستند این است که به آنها کمک کند در موارد زیر موثرتر شوند:

- ارزش خود را در سازمان نشان بدهند
- بررسی اهمیت برنامه‌های منابع انسانی
- برنامه‌ریزی استراتژیک
- بازده سرمایه‌گذاری را نشان دهد
- نهادینه سازی ابتکارات منابع انسانی
- ارتباطات شرکتی
- کوچینگ تنوع ، برابری و فراگیری

کوچینگ سازمان‌ها



کوچینگ سازمان همچنین می‌تواند یک ابزار موثر برای حمایت از تنوع، برابری و ابتکارات یک سازمان باشد اگر چه سازمان‌ها باید مراقب باشند که چنین فعالیت‌هایی به تبعیض غیرقانونی منجر نشود.

فعالیت‌های کوچینگ مبتنی بر تنوع ممکن است بر موارد زیر تمرکز کند:

آگاهی

کوچینگ سازمان می‌تواند برای حساس سازی تک تک کارکنان که ممکن است رفتارهای نامناسب، تبعیض آمیز یا آزاردهنده از خودشان نشان دهند مورد استفاده قرار گیرد. هدف این است که به آنها کمک کنیم تا از نظر جنسیت، نژاد، مذهب یا سایر ویژگی‌ها افراد دیگر که با آنها متفاوت باشد محیطی امن و موثر ایجاد کند.



کوچینگ سازمان‌ها



کوچینگ سازمان می‌تواند به کارکنان قدیمی و جدید در درک دیدگاه‌ها و مهارت‌ها متفاوت در نسل‌های مختلف کمک کند و یاد بگیرند که چگونه تجربیات مختلف آنها بر دیدگاه آنها نسبت به محیط کار تاثیر می‌گذارد و کشف کند چگونه می‌توانند به طور موثر برای دستیابی به اهداف سازمانی با یکدیگر همکاری کنند کوچینگ همچنین می‌تواند به شناسایی و حذف کلیشه‌های نسلی کمک کند.

سبک‌های رفتاری و شخصی مربیگری می‌تواند به افراد کمک کند تا درک کنند که همتایان تجاری خود چه شباهت و متفاوتی با آنها دارند و چگونه با افراد با سبک‌های مختلف ارتباط موثر برقرار کنند.

مربیگری بین فرهنگی

با تکامل دنیای تجارت در بازار جهانی، مربیگری اجرایی بُعد جدیدی به خود می‌گیرد: دیدگاه‌های بین فرهنگی.

این که رهبران شرکت با تغییرات فرهنگی از طریق ادغام یا خرید یا برخورد با نیروی کار با دیدگاه‌ها، ارزش‌ها و انتظارات مختلف قومی و ملی کار کنند، مربیان می‌توانند در جهت‌یابی مدیران در محیط‌های بین فرهنگی موثر باشند.



مربیگری سلامت

در این عصر که مراقبت از سلامتی به یک امر مهم تبدیل شده است استفاده از کوچ برای مربیگری سلامت می‌تواند در آموزش و توانمندسازی کارکنان برا تصمیم‌گیری‌های هوشمندانه در زمینه‌ی سلامتی استفاده کرده همچنین مطالعات نشان می‌دهد که افرادی که از کوچ به عنوان مربی سلامت خود استفاده می‌کنند عملکرد بهتری داشته و در نهایت هزینه‌های مراقبت از سلامت خود را کاهش می‌دهند.

کوچینگ موقعیت‌ها

کوچینگ سازمان همچنین می‌تواند برای موقعیت‌های مختلف از جمله تغییرات داخلی استفاده شود:





- اولین ماموریت بین المللی یک کارمند و بازگشت از خارج کشور.
- تغییرات پس از ارتقا درجه یک کارمند.
- تغییرات پس از ادغام کسب و کار.
- پس از تغییر نقش یک کارمند در سازمان.
- انتصاب یک کارمند به عنوان مدیر یک گروه کاری.
- تسریع در پیشرفت کارکنان با پتانسیل بالا.
- توسعه رهبری سازمان یا جانشینی آن، استفاده کرد.

آموزش‌ها و گواهینامه کوچینگ سازمان

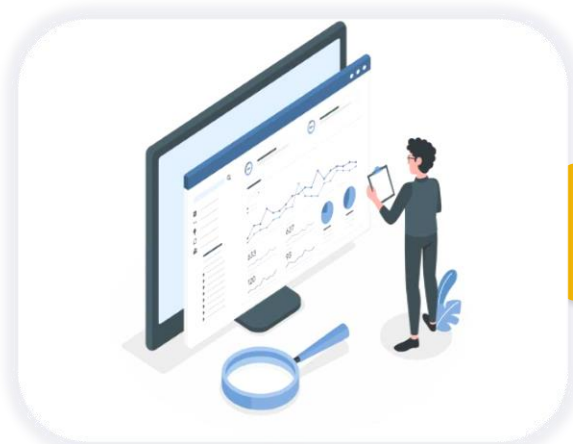
برای واجد شرایط بودن به عنوان یک کوچ در یک سازمان باید ترکیبی از مهارت‌ها، مدارک و تجربه را داشته باشید حتی گاهی در برخی سازمان‌ها نیاز به داشتن مدرک کارشناسی ارشد در رشته‌های توسعه سازمانی یا توسعه رهبری داشته باشید.

فرصت‌های شغلی

برای متخصصان این حرفه با سابقه و اعتبار مناسب فرصت‌های شغلی قابل توجهی در سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ وجود دارد. ورود به این زمینه و ارائه مشاوره و شبکه‌سازی و ایجاد وب سایت و ایجاد اعتبار با در ارتباط بودن شرکت‌ها و سازمان‌های مرتبط می‌تواند شما را در مسیر توسعه و رشد برای موفقیت در این حرفه کمک کند.



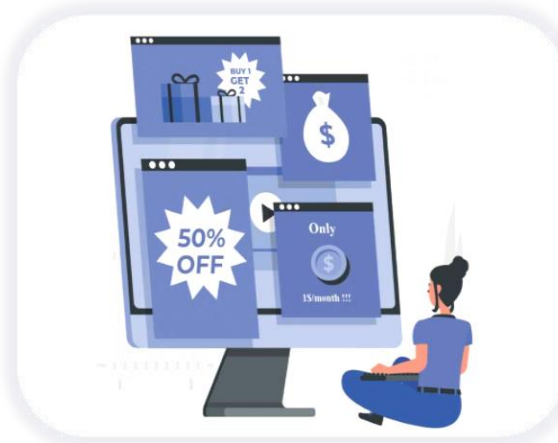
بیشتر بخوانید ...



۷ نکته شگفت‌انگیز در چرخه فروش



کوچینگ چیست؟



۶ اصل اساسی روانشناسی فروش