

КОУЧИНГ ТА МЕНТОРИНГ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Коучинг, як і менторинг, зародився в 80-их роках минулого століття у США. Різниця була у тому, що коучинг застосовувався переважно у компаніях по відношенню до працівників, що прибули на нове місце роботи. Менторинг же, у свою чергу, знайшов собі місце у реформі освіти, для допомоги молодим педагогам. Для справедливості варто зауважити, що своєрідний менторинг, теж у системі освіти застосовувався у Радянському Союзі – наставництво в школах більш досвідчених вчителів над молодими педагогами [1].

Інколи, дехто може ототожнювати ці два поняття, тим більше, що «ментор» у нашій мові має відтінок «вищості», що може трактуватися негативно, що є невірним. Міжнародна федерація коучингу трактує поняття коучингу наступним чином: «партнерські стосунки з підопічним у вигляді креативного процесу, що надихає їх на максимізацію їхнього особистісного та професійного потенціалу»; менторинг визначається цією організацією так: «орієнтування на чийсь досвід або передача досвіду в певній галузі (або управлінні) для підтримки певної особи в її кар'єрному та професійному рості» [2]. Тобто, як ми можемо судити, коучинг більше належатиме до сфери консалтингу, а менторингу більш властивим буде його опис як наставництва.

Зазвичай, коучерів підготовлюють у вміннях та навичках щодо підтримки їхніх клієнтів в пошуках їхніх професійних принципів, припущень, кар'єрних орієнтирів, які допоможуть їм зміцнити сильні сторони та стати лідерами. Коучери фокусуються на навчанні клієнта використовувати вже здобуті знання для знаходження нових шляхів вирішення завдань, погляду на ситуації з іншої сторони. Тому можна стверджувати, що коучинг концентрується на тому, ким тобі потрібно стати, а не на тому, що необхідно зробити для досягнення

поставленої мети. Коучери навіть можуть не бути кваліфікованими експертами в тій галузі, де працює клієнт.

Ментори ж, загалом, знаходяться на вищому щаблі кар'єрної драбини, ніж їхні підопічні, також вони володіють об'ємним досвідом за своєю компетенцією. У своїй книзі «Менторинг в дії» Д. Меггінсон з колегами виділяють два типи менторингу: спонсорський менторинг та менторинг розвитку [3].

Щодо першого типу, то тут менторами виступають люди з більш ієрархічним впливом. Вони вже досягнули значних результатів на їхньому поприщі, вони діляться мудрістю, вони проводять підопічного через злиття досвіду та власних ресурсів. Лейтмотивом тут стає хороша порада, яка допомагає якісному вертикальному кар'єрному росту.

Ментори розвитку є більш близькими до тих питань, які зараз постають перед підопічним. Вони можуть бути й колегами – процес в більшій частині випадків передбачає взаємну користь та професійне зростання – і через передачу знань і навиків, ментор навчає певної техніки чи методу.

Головною відмінністю між коучингом та менторингом виступає те, що перший стосується особистісних змін, коли другий є своєрідним дороговказом вірного шляху.

Тому, якщо вітчизняний фахівець з управління персоналом не знає, яку методику вибрати, то варто замислитися над метою: якщо нею виступатиме здобуття практичних порад, вдосконалення умінь, розуміння культури та стратегічної організації фірми загалом, а також конкретних завдань – менторство буде хорошим вибором. Якщо ж метою буде обдумування стилю керівництва та навичок лідера, вдосконалення професійного світогляду, практика нових поведінкових моделей – тоді потрібно вибирати коучинг.

Перелік використаних джерел:

Котова Н. Менторинг – больше чем наставничество / «Акмолинская правда», – №133, 2013.

ICF: Official web-site [Электронный ресурс] Режим доступа:

<http://www.coachfederation.org/>

D. Megginson et al. (2006) *Mentoring in action*. Derby: Saxon Graphic Ltd.