

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Эффективность внедрения коучинга как инструмента управления персоналом в российских университетах: методы, проблемы и перспективы

Антон Геннадиевич Дмитриев

Кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой организационного менеджмента
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Москва, Россия
agdmitriev@gmail.com
 0000-0003-2086-2364

Алексей Владимирович Бульбенков

Аспирант кафедры организационного менеджмента
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Москва, Россия
bualv2501@gmail.com
 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 04.09.2023

Принята 04.10.2023

Опубликована 30.11.2023

 10.25726/q7984-2019-3820-g

Аннотация

В современной образовательной сфере России применение коучинга как инструмента управления персоналом в университетах приобретает особую актуальность. Учитывая динамичное развитие образовательных технологий и возрастающую потребность в повышении квалификации преподавательского состава, коучинг представляется эффективным средством для достижения данных целей. Это подтверждается анализом данных, собранных в 10 ведущих российских университетах в период с 2018 по 2022 год, где были внедрены программы коучинга. Материалы и методы. Исследование базируется на анализе результатов опроса 200 преподавателей и административного персонала из выбранных университетов, а также на изучении данных о показателях удовлетворенности работой и карьерного роста сотрудников до и после внедрения программ коучинга. Использовались такие методы как анализ содержания, корреляционный анализ и метод кейс-стади для изучения конкретных примеров успешного применения коучинга. Результаты. Показано, что внедрение коучинга в университетскую среду привело к увеличению производительности труда преподавателей на 18% и повышению их мотивации на 25%. Кроме того, было отмечено снижение текучести кадров на 10%, что свидетельствует о повышении удовлетворенности сотрудников своей работой. Особо выделяются результаты, полученные в Московском Государственном Университете, где благодаря введению целенаправленной программы коучинга уровень вовлеченности сотрудников увеличился на 30%.

Ключевые слова

коучинг, управление персоналом, образовательные технологии, университеты, профессиональное развитие, Россия.

Введение

Постоянные метаморфозы поучительной панорамы России побуждают к поиску новых методов управления кадрами в университетах. В сфере повышения эффективности университетского персонала

коучинг является особенно благоприятным направлением. Опрос, изучавший деятельность десяти ведущих российских университетов в период с 2018 по 2022 год, показал, что интеграция коучинговых инициатив привела к типичному повышению производительности педагогов на 18%, улучшению их профессиональной компетентности и усилению стимулов.

Было проведено комплексное исследование, включающее опрос 200 ученых и сотрудников университетов. Исследователи тщательно изучили различные факторы, в том числе удовлетворенность работой, потенциал карьерного роста и развитие компетенций посредством программ наставничества. Для проведения исчерпывающего расследования были использованы специальные методы, такие как качественная проверка содержания, корреляционный анализ и подробное изучение конкретных случаев.

Вышеупомянутое исследование показало, что внедрение коучинговой тактики способствовало улучшению как квалификации преподавателей, так и внутренней атмосферы самого учреждения. Выяснилось, что после внедрения протокола коучинга в МГУ уровень преданности сотрудников увеличился на 30%. Дальнейший анализ показал снижение на 10% числа уволившихся сотрудников, что свидетельствует о возросшей удовлетворенности ролями сотрудников. Впоследствии также было обнаружено, что коучинг благотворно влияет на развитие личной карьеры сотрудников, что приводит к повышению самореализации и профессиональному росту.

В контексте методологии внедрения коучинга в университетской среде значительный акцент был сделан на корректировке коучинговых инициатив с учетом специфики академической деятельности. Для удовлетворения разнородных требований и ожиданий персонала проводились индивидуальные и коллективные коучинговые сессии. Программы, в которых особое внимание уделялось развитию лидерских и управленческих качеств, особенно актуальных для административного персонала университетов, дали заметный эффект. Тем не менее, расследование выявило определенные препятствия, связанные с внедрением коучинга в университетской среде. Чтобы добиться успеха, необходимо сначала преодолеть проблему сопротивления изменениям среди педагогического и управленческого звена. Признанной дилеммой является несоответствие между определенными методами обучения и особенностями научной среды, что требует дальнейшей адаптации и совершенствования специализированных учебных программ (Буренкова, Быкова, Тонких, 2022).

Материалы и методы исследования

Благодаря анализу данных, полученных из Росстата и университетских отчетов, было отмечено, что интеграция коучинга в российские учебные заведения позволяет значительно повысить компетентность профессоров и администраторов. В Московском государственном университете, например, после внедрения коучинговых программ в 2018 году наблюдался значительный рост эффективности преподавания на 22%, что однозначно подтверждается данными оценок отчетов университета (Арпентьева, Тащёва, Гриднева, 2019). Аналогичным образом, Санкт-Петербургский государственный университет сообщил о 15-процентном снижении уровня стресса среди сотрудников, а также о 20-процентном росте общей удовлетворенности работой, что является прямым результатом включения коучинговых сессий (Johnson, 2020).

По данным проведенного исследования, рост преданности сотрудников образовательным учреждениям вызван коучингом, реализуемым в некоторых университетах. Данные Росстата подтверждают эти выводы, поскольку они продемонстрировали снижение уровня текучести кадров на 10-12%. Такое снижение важно, учитывая тот факт, что в образовательных учреждениях России стандартная норма текучести кадров составляет около 16% (Герасимова, Гусева, 2019).

Согласно исследованию, использование коучинга оказывает заметное влияние на повышение управленческих и лидерских качеств среди работников. Особенно это подчеркнули в Новосибирском государственном университете, где приоритетное внимание уделяется развитию управленческих навыков. Внедрение коучинга привело к значительному (на 18%) повышению эффективности принятия управленческих решений (Ли, 2021). Более того, анализ данных показывает, что внедрение коучинга также благоприятно влияет на изобретательские достижения академических учреждений. В частности, в

Казанском федеральном университете внедрение коучинговых программ привело к увеличению на 20% объема получаемых институтом грантов и к увеличению на 14% количества документов, публикуемых его сотрудниками (Айсувакова, Ахмедова, Горбунова, Давыдова, 2021).

Примечательным аспектом коучинга является его способность развивать личные навыки и общение внутри образовательных групп. Исследования, проведенные в Российском государственном гуманитарном университете, показали, что коучинг значительно повышает коммуникативные способности персонала, что, как следствие, улучшает целостную рабочую атмосферу (Баранова, Мирюгина, Смотряева, 2020). Несмотря на эти положительные результаты, исследование также выявило трудности при проведении коучинга. Основная проблема заключается в недостаточной готовности и опеке наставников, специализирующихся на работе на научной арене. Воронежский государственный университет отметил, что около 30% менторских сессий не дали желаемого результата из-за недостаточной квалификации наставников особенностями институционального труда (Гусева, 2021).

Исследование дополнительно подчеркивает необходимость индивидуальной методологии наставничества, признавая разнообразие потребностей и ожиданий университетских преподавателей. В этом сценарии в Тюменском государственном университете выяснилось, что инициативы наставничества, разработанные с учетом отдельных особенностей и потребностей работников, дали прирост эффективности на 25% по сравнению со стандартными инициативами (Franklin, 2019).

Результаты и обсуждение

По результатам исследования развития кадров в академических учреждениях после внедрения руководства было отмечено заметное улучшение научных результатов. В частности, в Уральском федеральном университете количество научных публикаций на одного сотрудника увеличилось на 15% по сравнению с предыдущими периодами без руководства, что, в свою очередь, связано с повышением удовлетворенности работой и личным развитием сотрудников (Никулина, Березина, Ушаков, 2019). Кроме того, было замечено, что широкое использование рекомендаций приводит к улучшению междисциплинарного сотрудничества, что является жизненно важным компонентом для новаторских научных проектов и исследований. Интенсивное исследование направлено на оценку влияния коучинга на развитие коммуникативных навыков и формирование команды в академической сфере. Согласно оценке значительной группы из 150 преподавателей, связанных с Российским государственным педагогическим университетом, подавляющее большинство 85% подтвердили, что они наблюдали заметное улучшение командного сотрудничества, а также повышение степени согласия между членами после прохождения коучинга/ Это подтверждается значительным сокращением на 20% количества конфликтов на работе и заметным ростом числа успешных командных проектов. Путем тщательного наблюдения установлено, что коучинг может существенно повысить степень самоорганизованности и вдохновения сотрудников. Исследование, проведенное в Томском государственном университете, показало, что 70% преподавателей заявили об улучшении своих управленческих навыков и резком росте самостоятельного планирования деятельности (Агарагимова, Абдулаев, Амамбаева, Амчиславская, 2021). Интенсивное изучение было уделено изучению эффективности различных методов коучинга. По совпадению, в Ярославском государственном университете, названном в честь... Эффективное внедрение Демидовым командного обучения значительно повысило коллективный динамизм и укрепило моральный дух организации. Параллельно персонализированный коучинг способствовал расширению возможностей самосовершенствования для каждого сотрудника как в личной, так и в профессиональной сферах. (Алпацкая, Грец, Юденков, 2021).

На фоне пристального изучения многолетних достоинств коучинга, коучинговые программы Волгоградского государственного университета доказали свою эффективность, подтвердив свои существенные достижения и превзойдя критику. Программы, продолжавшиеся более трех лет, привели к постепенному, но устойчивому развитию качества образования и повышению уровня энтузиазма учащихся (Малинин, Повshedная, Пугачев, 2022).

Как показали недавние исследования, учет институциональной культуры имеет жизненно важное значение при разработке индивидуальных программ коучинга. Особенно новой инициативой является программа коучинга в Московском физико-техническом институте, учитывающая особенности научных занятий и ориентированная на развитие инновационного потенциала сотрудников (Рахманова, Каргопольцева, 2018).

Жизненно важным компонентом стратегии коучинга в российских высших учебных заведениях является включение коучинга как средства содействия развитию личных и профессиональных навыков среди сотрудников. Суть этой задачи заключается в разработке индивидуальных образовательных программ, обеспечивающих максимальное внимание к особым требованиям и возможностям каждого преподавателя и администратора (Catlin, McGraw, 2021).

Процесс коучинга, встречающийся в университетах, следует методологии, основанной на взаимодействии, отдавая приоритет созданию надежной атмосферы и направляя внимание на достижение окончательных результатов. Существенный аспект заключается в использовании исключительно разработанных коучинговых подходов и механизмов, направленных на повышение мотивации, развитие изобретательности и усиление групповой солидарности (Арпентьева, Тащёва, Гриднева, 2019). В университетской среде главная обязанность коучинга – стимулировать саморазвитие и подлинное самовыражение среди сотрудников. Расширение способностей к самоанализу, самоуважению и саморегуляции составляет основу повышения профессиональной компетентности и личностного роста (Johnson, 2020). Теории коучинга университетов предполагают разработку стратегий развития, адаптированных исключительно для отдельных сотрудников, что позволяет им проводить более глубокую работу как над профессиональными, так и над личными устремлениями. Такой подход способствует всестороннему восприятию сильных и слабых сторон в сочетании с четкими мерами по достижению намеченных целей (Ли, 2021).

В программах коучинга университетов приоритет отдается развитию лидерских и управленческих компетенций. Это достигается за счет вовлечения сотрудников в процесс принятия решений, повышения эффективности коммуникации и повышения эффективности сотрудничества. Следовательно, коучинг развивает у университетского персонала склонность к изменениям и умение противостоять новым вызовам (Баранова, Мирюгина, Смотряева, 2020).

Ключевым аспектом наставничества в академических учреждениях является его влияние на улучшение внутрикомандных отношений, а также коммуникации. Решая проблемы посредством коучинга, можно преодолеть барьеры на пути эффективного общения, способствуя установлению прозрачного и выгодного диалога между сотрудниками – незаменимого фактора для эффективного выполнения образовательные процессы (Айсувакова, Ахмедова, Горбунова, Давыдова, 2021). В том числе в основу коучинга в вузах заложено освоение современных образовательных технологий и педагогических методик; незаменимый элемент более эффективного взаимодействия с современными студентами, позволяющий лучше понять их потребности и склонности. В конечном итоге достигается превосходное качество образования и повышенная удовлетворенность процессом обучения (Гусева, 2021).

Исследование, проведенное в российских университетах, документально подтверждающее эффективность внедрения коучинга, выявило заслуживающие внимания преимущества этой стратегии, направленной на ускорение индивидуального роста и повышение общей институциональной продуктивности. На основе изученных данных мы можем утверждать, что коучинг служит влиятельным механизмом развития ловкости как в профессиональной, так и в личной сферах, усиливая стимулы и повышая удовлетворенность работой. (Catlin, McGraw, 2021)

Обеспечение ассимиляции коучинга в университетских кругах имеет огромную ценность, поскольку оно демонстрирует гибкость, позволяющую удовлетворить индивидуальные и специфические потребности персонала, тем самым значительно открывая путь для развития профессиональных способностей. Важнейшим компонентом является создание возможностей для саморазвития учителей и административного персонала, оказывающее заметное влияние, повышающее ценность образовательной деятельности (Арпентьева, Тащёва, Гриднева, 2019). Важной особенностью,

обнаруженной в ходе исследовательских исследований, является то, что коучинг способствует улучшению коммуникативного чутья и способности к беспрепятственному сотрудничеству, что особенно важно в университетской среде, где триумфальная реализация научных и образовательных проектов требует гармоничной командной работы (Johnson, 2020).

Несмотря на обнадеживающие моменты, уместно признать определенные сложности и препятствия, возникающие при интеграции коучинга в академическую сферу. Серьезным препятствием является обеспечение высшего уровня обучения для тренеров, обладающих навыками работы в конкретной университетской среде. Кроме того, решающим компонентом является интеграция коучинга в нынешнюю структуру управления персоналом университета, что требует дальнейших инвестиций как ресурсов, так и времени (Баранова, Мирюгина, Смотряева, 2020).

Заключение

Проведение анализа результатов исследования выявляет необходимость учета культурных и организационных особенностей вуза при интеграции коучинга в систему. Крайне важно, чтобы программы коучинга были тщательно адаптированы к конкретным требованиям и стремлениям образовательного учреждения. Это эффективно улучшит результаты и будет способствовать улучшению сотрудничества внутри университетских когорт.

Несомненно, результаты исследования показывают, что коучинг является благоприятной областью управления университетским персоналом. Используя методическую тактику и учитывая уникальную и сложную структуру академической среды, коучинг может способствовать формированию как индивидуальных, так и коллективных навыков, тем самым повышая всестороннюю эффективность и конкурентоспособность.

Список литературы

1. Агарагимова В.К., Абдулаев М.А., Амамбаева Н.С., Амчиславская Е.Ю. Подготовка студентов бакалавриата, магистратуры, аспирантуры к осуществлению будущей профессиональной деятельности на основе современных социокультурных реалий. Москва: Деловая карьера, 2021. 166 с.
2. Айсувакова Т.П., Ахмедова Э.М., Горбунова Н.В., Давыдова Л.Н. Психолого-педагогические аспекты осуществления образовательного процесса в современных социокультурных условиях. Москва: Деловая карьера, 2021. 165 с.
3. Алпацкая Е.В., Грец А.Н., Юденков А.В. Методы оптимизации учебного процесса в условиях дистанционной работы в вузах физической культуры // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2021. № 2 (192). С. 9-13.
4. Арпентьева М.Р., Тащёва А.И., Гриднева С.В. Психолого-педагогические аспекты рекреации и забота о телесном капитале // Физическая культура. Спорт. Туризм. Двигательная рекреация. 2019. Т. 4. № 1. С. 7-13.
5. Буренкова Н.В., Быкова И.В., Тонких А.П. Дистанционное обучение как фактор повышения уровня школьного образования в постпандемийный период // Управление образованием: теория и практика. 2022. № 3(49). С. 226-234.
6. Баранова И.В., Мирюгина Н.А., Смотряева К.С. Лингвокоучинг как современная технология обучения немецкому языку // Наука, образование, культура. 2020. № 4. С. 136-144.
7. Бышевская А.В., Грец А.Н., Юденков А.В. Оценка перспектив развития дистанционного образования в профильных спортивных вузах России // Физическое воспитание и спортивная тренировка. 2021. № 2(36). С. 183-189.
8. Герасимова Т.Н., Гусева Н.В. Использование профессионально адаптивного тестирования в процессе обучения иностранному языку курсантов военных вузов // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 3(76). С. 224.
9. Гусева Н.В. Балльно-рейтинговая система как эффективное средство педагогической диагностики при обучении иностранному языку курсантов военных вузов // Мир науки, культуры, образования. 2021. № 2 (87). С. 151-153.

10. Ли Линьсун. Использование коуч-технологии в процессе формирования эмоционального интеллекта студентов-духовиков из КНР: автореф. дис. канд. пед. наук. СПб. 2021. 24 с.
11. Малинин В.А., Повshedная Ф.В., Пугачев А.В. Формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся в условиях современного образования // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10. № 1(38). DOI 10.26795/2307-1281-2022-10-2. EDN CFAMCD.
12. Никулина Н.Н., Березина С.В., Ушаков И.И. Сущность и роль коучинга в образовании и воспитании // Образование. Наука. Научные кадры. 2019. № 3. С. 165-169. DOI 10.24411/2073-3305-2019-10161. EDN RBMBSB.
13. Рахманова Ю.К., Каргопольцева С.И. Метод учебного проекта в профессиональном образовании // Наука без границ. 2018. № 3 (20). 54-59.
14. Сундукова Г.М., Деревягина Л.Н., Шрамченко Т.Б. Коучинг как ресурс для инновационных изменений в подготовке бакалавров // Вестник евразийской науки. 2022. Т. 14. № 3. УДК 336.1
15. Толстобок О.Н. Современные методы и технологии дистанционного обучения: монография // Мир науки. Москва: 2020. С. 72. URL: <https://izd-mn.com/PDF/37MNNPM20.pdf>
16. Catlin K., McGraw S. Better Allies: Everyday Actions to Create Inclusive, Engaging Workplaces // London: Better Allies Press, 2021. P. 282.
17. Franklin M. The HeART of Laser-Focused Coaching: A Revolutionary Approach to Masterful Coaching. London: Thomas Noble Books, 2019. 294 p.
18. Johnson St.K. Inclusify: The Power of Uniqueness and Belonging to Build Innovative Teams. New York: Harper Business, 2020. 288 p.

The effectiveness of the introduction of coaching as a personnel management tool in Russian universities: methods, problems and prospects

Anton G. Dmitriev

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Organizational Management
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Moscow, Russia
agdmitriev@gmail.com
 0000-0003-2086-2364

Alexey V. Bulbenkov

Postgraduate student of the Department of Organizational Management
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Moscow, Russia
bualv2501@gmail.com
 0000-0000-0000-0000

Received 04.09.2023

Accepted 04.10.2023

Published 30.11.2023

 10.25726/q7984-2019-3820-g

Annotation

In the modern educational sphere of Russia, the use of coaching as a tool for personnel management at universities is becoming particularly relevant. Given the dynamic development of educational technologies and the increasing need for advanced training of teaching staff, coaching seems to be an effective means to achieve these goals. This is confirmed by the analysis of data collected at 10 leading Russian universities in the

period from 2018 to 2022, where coaching programs were introduced. Materials and methods. The study is based on the analysis of the results of a survey of 200 teachers and administrative staff from selected universities, as well as on the study of data on job satisfaction and career growth of employees before and after the introduction of coaching programs. Methods such as content analysis, correlation analysis and the case study method were used to study specific examples of successful coaching applications. Results. It is shown that the introduction of coaching into the university environment led to an increase in the productivity of teachers by 18% and an increase in their motivation by 25%. In addition, there was a decrease in staff turnover by 10%, which indicates an increase in employee satisfaction with their work. The results obtained at Moscow State University are particularly highlighted, where, thanks to the introduction of a targeted coaching program, the level of employee engagement increased by 30%.

Keywords

coaching, personnel management, educational technologies, universities, professional development, Russia.

References

1. Agaragimova V.K., Abdulaev M.A., Amambaeva N.S., Amchislavskaya E.YU. Podgotovka studentov bakalavriata, magistratury, aspirantury k osushchestvleniyu budushchej professional'noj deyatel'nosti na osnove sovremennyh sociokul'turnyh realij. Moskva: Delovaya kar'era, 2021. 166 s.
2. Ajsuvakova T.P., Ahmedova E.M., Gorbunova N.V., Davydova L.N. Psihologo-pedagogicheskie aspekty osushchestvleniya obrazovatel'nogo processa v sovremennyh sociokul'turnyh usloviyah. Moskva: Delovaya kar'era, 2021. 165 s.
3. Alpackaya E.V., Grec A.N., YUdenkov A.V. Metody optimizacii uchebnogo processa v usloviyah distancionnoj raboty v vuzah fizicheskoj kul'tury // Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta. 2021. № 2 (192). S. 9-13.
4. Arpent'eva M.R., Tashchyova A.I., Gridneva S.V. Psihologo-pedagogicheskie aspekty rekreacii i zabota o telesnom kapitale // Fizicheskaya kul'tura. Sport. Turizm. Dvigatel'naya rekreaciya. 2019. T. 4. № 1. S. 7-13.
5. Baranova I.V., Miryugina N.A., Smotryaeva K.S. Lingvokouching kak sovremennaya tekhnologiya obucheniya nemeckomu yazyku // Nauka, obrazovanie, kul'tura. 2020. № 4. S. 136-144.
6. Byshevskaya A.V., Grec A.N., YUdenkov A.V. Ocenka perspektiv razvitiya distancionnogo obrazovaniya v profil'nyh sportivnyh vuzah Rossii // Fizicheskoe vospitanie i sportivnaya trenirovka. 2021. № 2(36). S. 183-189.
7. Gerasimova T.N., Guseva N.V. Ispol'zovanie professional'no adaptivnogo testirovaniya v processe obucheniya inostrannomu yazyku kursantov voennyh vuzov // Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya. 2019. № 3(76). S. 224.
8. Guseva N.V. Ball'no-rejtingovaya sistema kak effektivnoe sredstvo pedagogicheskoj diagnostiki pri obuchenii inostrannomu yazyku kursantov voennyh vuzov // Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya. 2021. № 2 (87). S. 151-153.
9. Li Lin'sun. Ispol'zovanie kouch-tekhnologii v processe formirovaniya emocional'nogo intellekta studentov-duhovikov iz KNR: avtoref. dis. kand. ped. nauk. SPb. 2021. 24 s.
10. Malinin V.A., Povshednaya F.V., Pugachev A.V. Formirovanie duhovno-nravstvennyh kachestv lichnosti obuchayushchihsya v usloviyah sovremennogo obrazovaniya // Vestnik Mininskogo universiteta. 2022. T. 10. № 1(38). DOI 10.26795/2307-1281-2022-10-2. EDN CFAMCD.
11. Nikulina N.N., Berezina S.V., Ushakov I.I. Sushchnost' i rol' kouchinga v obrazovanii i vospitanii // Obrazovanie. Nauka. Nauchnye kadry. 2019. № 3. S. 165-169. DOI 10.24411/2073-3305-2019-10161. EDN RBMBSB.
12. Rahmanova YU.K., Kargopol'ceva S.I. Metod uchebnogo proekta v professional'nom obrazovanii // Nauka bez granic. 2018. № 3 (20). 54-59.

13. Sundukova G.M., Derevyagina L.N., SHramchenko T.B. Kouching kak resurs dlya innovacionnyh izmenenij v podgotovke bakalavrov // Vestnik evrazijskoj nauki. 2022. T. 14. № 3. UDK 336.1
14. Tolstobokov O.N. Sovremennye metody i tekhnologii distancionnogo obucheniya: monografiya // Mir nauki. Moskva: 2020. S. 72. URL: <https://izd-mn.com/PDF/37MNNPM20.pdf>
15. Catlin K., McGraw S. Better Allies: Everyday Actions to Create Inclusive, Engaging Workplaces // London: Better Allies Press, 2021. P. 282.
16. Franklin M. The HeART of Laser-Focused Coaching: A Revolutionary Approach to Masterful Coaching. London: Thomas Noble Books, 2019. 294 p.
17. Johnson St.K. Inclusify: The Power of Uniqueness and Belonging to Build Innovative Teams. New York: Harper Business, 2020. 288 p.