

УДК 331.5  
ББК 65.9(2)24  
П-56

**Пономаренко Егор Евгеньевич**, кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики Кубанского государственного университета, т.: 89181464191, e-mail: kubuniver2009@yandex.ru;

**Пушкина Ирма Сергеевна**, соискатель кафедры прикладной экономики и управления персоналом Кубанского государственного университета, т.: 8(861)2199501, доб. 203, e-mail: kaf224@yandex.ru.

### **МОДЕРНИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫХ МОДЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ КОУЧИНГА КАК ФАКТОР АКТИВИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА** (рецензирована)

*Исследованы проблемы модернизации организационно-культурных моделей в системе коучинга. Выделены ключевые тенденции развития рынка труда России, касающиеся эффективизации использования трудовых ресурсов. Доказано, что диверсификация инструментария системы коучинга служит фактором активизации её организационно-культурной составляющей.*

*Ключевые слова: региональный рынок труда, занятость, коучинг, организационно-культурная составляющая, трудовые ресурсы.*

**Ponomarenko Yegor Eugenjevich**, Candidate of Economics, associate professor of the Department of the World Economy of the Kuban State University, tel.: 89181464191, e-mail: kubuniver2009@yandex.ru;

**Pushkina Irma Sergeevna**, seeker of the Department of Applied Economics and Personnel Management of the Kuban State University, tel.: 8 (861) 2199501, ext. 203, e-mail: kaf224@yandex.ru.

### **MODERNIZING ORGANIZATIONAL AND CULTURAL PATTERNS IN THE COACHING SYSTEM AS A FACTOR OF ACTIVIZATION OF REGIONAL LABOUR MARKET**

*The problems of modernizing the organizational and cultural patterns in a system of coaching have been investigated. Key trends in the labor market in Russia concerning the effective use of labor resources have been highlighted. The diversification of instruments of coaching proved to be a factor of enhancing its organizational and cultural component.*

*Keywords: regional labor market, employment, coaching, organizational and cultural component, human resources.*

С целью определения влияния организационно-культурных моделей в системе коучинга на активизацию рынка труда региона нами было проведено исследование, базирующееся на анализе характеристик страновых культур. В число последних включены следующие взаимоудаленные параметры: ориентация на задачу/ориентация на отношения; эксплицитность/имплицитность; стремление к самостоятельности/стремление к командной работе; принятие рисков/избегание рисков; дисциплинированность/раскрепощенность; совместное принятие решений/индивидуальное принятие решений; линейность суждений/склонность к дообсуждению; ориентация на факты/ориентация на мнения; простота мышления/комплексность мышления.

Анализируемую выборку стран составили большие и малые страны. В первую группу включены страны, занимающие площадь свыше 300 тыс. га (Индия, Канада, Австралия, США, Российская Федерация); во вторую – менее 299 тыс. га: Австрия, Бельгия, Болгария, Франция, Германия, Венгрия, Италия, Люксембург, Нидерланды, Новая Зеландия, Швеция, Швейцария, Великобритания.

Результаты исследования показали, что национальные ценностные ориентации оказывают ощутимое влияние на эффективность функционирования рынка труда. Они обуславливают ментальную склонность к восприятию социально-трудовой среды и, как следствие, воздействуют на отношение носителей той или иной культуры к вопросам занятости и безработицы [1].

В результате проведенного исследования, опирающегося на корреляционный метод статистического анализа, целесообразными представляются следующие выводы о взаимозависимостях характеристик страновой культуры и эффективности функционирования рынка труда в разрезе ряда рассмотренных ранее показателей:

1. чем выше степень эксплицитности менталитета, выступающей в данном случае катализатором внимания к социально-трудовой среде, тем эффективнее функционирует институт социального партнерства в анализируемом регионе (коэффициент корреляции 0,72);

2. чем выше уровень дисциплинированности работников, тем больше рост производительности труда (коэффициент корреляции 0,73);

Вопросы функционирования регионального рынка труда в контексте его зависимости от ценностных ориентаций организационно-культурных моделей до настоящего момента остаются дискуссионными. Это связано с расплывчатостью термина «регион», а также с разнообразным осмыслением уровней системы рынков труда и специфическими условиями социально-политического развития РФ. Региональный рынок труда целесообразно трактовать в виде подсистемы, т.е. набора составляющих компонентов, представляющих автономную область внутри системы (мезоуровень функционирования рынка труда). Системность рынка труда, включая основных участников, а также весь спектр связей, учитывает взаимоотношения между:

– индивидуумом и индивидуумом (работодатель и работник или объединения работников и работодателей в общественные организации);

– индивидуумом и территориальным институтом (взаимоотношения работодателя и профессионального союза или безработного с отделением департамента службы занятости);

– институтом и институтом (взаимоотношение объединений работников и работодателей, органов муниципалитета и государственной службы занятости).

По своей природе связи определяются как формальные, базирующиеся на правовых нормах, и неформальные, не регулируемые нормативно-правовыми документами.

Дискуссионным моментом остается вопрос об элементах системы регионального рынка труда. В определенных обстоятельствах элементами системы регионального рынка труда выступают институты, действующие на рынке труда, в том числе и организационно-культурные. Сущность системы рынка труда выражается в реализуемых ею функциях. Мотивирующая функция связана с мотивацией работников к труду и повышением уровня их квалификации. Этой функции в современной экономике труда уделяется значительное внимание, но отождествлять ее исключительно с заработной платой не правомерно. Мотивирующими факторами выступают также: создание условий для быстрого карьерного продвижения, совершенствование условий труда, всевозможные компенсационные выплаты и надбавки, возможность реализации творческого потенциала.

Специфика информационной функции состоит в распространении информации о текущем состоянии системы рынка труда между всеми участникам экономических отношений. В частности, сведения о повышении уровня безработицы служат сигналом для специалистов о приближающемся кризисе экономической системы.

Роль санирующей функции – выявление высококвалифицированных, наиболее мобильных и культурных работников. В условиях экономического кризиса предпочтение отдается работникам с наиболее быстрой адаптацией к постоянно трансформирующимся условиям рынка труда. Современная экономика подвержена постоянным изменениям, что предъявляет повышенные требования к уровню подготовки и общей культуры работников. Следовательно, рынок труда стимулирует совокупный рост общеобразовательного уровня специалистов и внедрению наиболее прогрессивных методик образования.

Значение интегрирующей функции системы рынка труда – обеспечение распределения и перераспределения рабочей силы между сферами экономической деятельности и содействие установлению между ними тесных экономических связей.

Рассматривая распределительную функцию регионального рынка труда необходимо отметить, что через систему рынка труда совершается распределение рабочей силы, как между отраслями, так и между регионами.

Региональным рынкам труда присуща собственная специфика распределения и перераспределения рабочей силы. Развитие региональной инфраструктуры служит ключевым фактором, определяющим условия занятости. При таких условиях возможно возникновение ситуации, при которой работник не в состоянии найти работу в данном территориальном образовании из-за отсутствия вакансий. В данном случае система общенационального рынка труда обуславливает изменение условий занятости и места проживания через механизм трудовой миграции [2].

Мы согласны с мнением исследователей утверждающих, что рынку труда присуща мультипликативность, как одно из первично-фундаментальных свойств, означающее, что полярные эффекты в системе умножаются [3]. В условиях трансформации внешней среды национальные и региональные рынки труда вынуждены адаптироваться. Именно свойством адаптивности объясняется большинство латентных процессов на рынке труда России, усугубляющихся несовершенством законодательной

базы, экономической политики и используемых в различных регионах РФ организационно-культурных моделей.

Необходимо отметить, что системе рынка труда все еще имманентны свойства саморегулирующихся систем: мониторинг и обеспечение устойчивости; формирование и рост уровня организованности системы; способность системы к решению внутренних проблем; стремление к сохранению структуры; в системе формируется сложная зависимость от свойств входящих в нее элементов и подсистем (система может обладать свойствами, не присущими ее элементам, и может не иметь свойств своих элементов).

В настоящее время в сфере управления трудом используются различные способы и подходы. И одним из самых новых, объединяющих в себе различные методики и техники, дающим новые возможности, признан коучинг как важный инструмент влияния на результаты деятельности отдельных людей и рынка труда в целом. Современное управление в стиле коучинг – это взгляд на сотрудников как на огромный дополнительный ресурс предприятия. Где каждый сотрудник является уникальной творческой личностью, способной самостоятельно решать многие задачи, проявлять инициативу, делать выбор, брать на себя ответственность и принимать решения. Коучинг – сотрудничество, в котором коуч помогает клиенту обрести лучшие качества его личности и добиться результатов, к которым он стремится. Это поддерживающее отношение к клиенту, ставящее основной акцент на то, чтобы клиент достигал своих целей, самостоятельно решая проблемы и добиваясь при этом наибольшей реализации своих способностей и возможностей. Это вид индивидуальной поддержки людей, задачей которых является профессиональный и личностный рост, повышение персональной эффективности. Коучинг является высокоэффективным подходом в работе с людьми, за счет того, что включает в себя 3 уникальных компонента: синергия: клиент и коуч являются партнерами, командой, фокусирующейся на целях клиента и его запросах, чтобы достичь больше, чем клиент мог бы сделать один; структура: с коучем клиент берет на себя больше ответственности и действий, мыслит масштабнее и завершает свои планы, благодаря профессионализму и ответственности коуча; профессионализм и экспертность: коуч знает, как помочь руководителям и предпринимателям принимать лучшие решения, устанавливать лучшие цели, зарабатывать больше, реструктурировать свою профессиональную и личную жизнь для достижения максимума продуктивности и удовлетворенности.

Целью коучинга является раскрытие самого лучшего в людях и в командах для достижения ими максимума в важных для них областях деятельности и жизни. Коучинг является прагматичным подходом, поскольку коуч вместе с клиентом проясняют и определяют набор количественных и качественных критериев, по которым клиент (и его окружение) будут узнавать о его результатах. Существуют различные виды коучинга, но они часто с трудом поддаются разграничению. Например, лайф-коуч не может работать, не учитывая профессиональную деятельность клиента, а бизнес-коуч – полностью выявить его способности, если не сможет адаптировать работу к жизни. Лайф-коучинг имеет дело с жизнью клиента во всех ее проявлениях – личной, профессиональной, с его здоровьем и взаимоотношениями. Какие-то сиюминутные проблемы возникают всегда, но если их не решить на первоначальном этапе, они расширяются и начинают затрагивать многие аспекты жизни клиента.

Административный коучинг специализируется на работе с руководителями и людьми, обладающими властью и силой в организациях. Предполагается, что у главного руководителя есть ответы на все вопросы, с которыми к нему обращаются, и ему нелегко обсуждать трудности своей работы даже с сочувствующим и восприимчивым человеком. В организациях зачастую нет никого, с кем можно было бы поговорить о своих победах и поражениях, сомнениях и опасениях, надеждах и мечтах. Эту важную роль и выполняет административный коуч.

Административный коучинг – вершина бизнес-коучинга. Бизнес-коучи помогают людям справляться с профессиональными проблемами. Они могут работать с менеджерами в компании и обучать целые команды. Коучинг сосредоточен на отдельных людях, а не на всей системе бизнеса, но косвенно воздействует и на сам бизнес, улучшая его результат. Бизнес-коучинг также служит наилучшим дополнением к любому типу консультирования или тренинга. Без коучинга и тренинга, и консультирование – зачастую неэффективная трата времени и денег, т.к. инерция системы вернет все на прежний уровень.

Популярность коучинга растет, на многих предприятиях пытаются объединить роли руководителя и коуча, обучая руководителей коучингу, или надеясь, что руководитель сможет стать коучем без всякого обучения. Руководитель, конечно, может провести неформальный коучинг, но ему будет очень трудно заменить профессионального, квалифицированного коуча, приглашенного в организа-

цию. Во-первых, руководитель будет ежедневно встречаться со своим «клиентом», и ему будет трудно сохранять объективность. Во-вторых, руководитель и без того достаточно занят, а дополнительная нагрузка не лучшим образом отразится на его основных обязанностях. В-третьих, главная задача руководителя – бизнес, а не «клиент», что делает конфиденциальность сложной проблемой. В-четвертых, руководитель может отвечать за оценку того же человека, с которым проводит коучинг, и это может привести к проблемам. С «клиентом» тоже все непросто: легко ли ему признаться руководителю, что он не любит свою работу, или считает, что тот плохо руководит компанией? Какая бы ни была действительность, клиент будет должен скрывать свое мнение о работе и сдерживать чувства. Поэтому руководитель может и должен действовать как коуч, но в узких пределах, общую же подготовку лучше доверить приглашенному коучу.

Существует личный и командный самокоучинг. Можно сказать, что люди осуществляют коучинг по отношению к себе постоянно. Например, отрываясь от работы, чтобы подумать о каком-либо проекте или мероприятии. Но, как бы то ни было, существуют определенные ограничения в способности проведения коучинга для самого себя. Главное в коучинге – пробудить осознанность. Отчасти коучинг действует потому, что в момент общения с другим человеком мысли выходят наружу, и создается некая дистанция между человеком и его идеями, эмоциями. Эффективное применение навыка «самокоучинг» во многом зависит от опыта, знаний и профессионализма коуча.

Региональный рынок труда как открытая система подвержен флуктуациям, которые целесообразно определять как противодействие системе, а необходимость реакции на них порождает трансформации и приводит к развитию системы.

Таким образом, организационно-культурные модели в системе коучинга выступают одним из тех факторов рационализации социально-трудовых отношений в целом и функционирования регионального рынка труда, в частности, которые могут быть использованы в рамках государственных программ занятости. Однако важно понимать, что изменению подлежат не сами особенности страновой и региональной ментальности, а скорее формы их повседневного проявления, и что приобретаемые выгоды от соответствующих мероприятий доступны лишь в долговременной перспективе.

#### **Литература:**

1. Вишневская Н.Т. Новая стратегия занятости в странах ОЭСР // Труд за рубежом. 2007. №2. С. 86-92.
2. Швецов А. Систематизация инструментов перспективного планирования территориального развития: настоятельная необходимость и конкретные предложения // Российский экономический журнал. 2009. №1/2. С. 49-60; №3/4. С. 33-68.
3. Вукович Г.Г. Региональный рынок труда: факторный анализ // Аудит и финансовый анализ. 2009. №6. С. 376-382.