

PROBLEMS OF MANAGEMENT AND MARKETING IN THE CONTEXT OF INTEGRATION OF BUSINESS STRUCTURES

ასმათ შამუგია, ეკონომიკის დოქტორი
ახალი უმაღლესი სასწავლებელი,
ავილირებული ასისტენტ-პროფესორი
თბილისი, საქართველო

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-036-0-16>

ბიზნესქოუჩინგი როგორც თანამედროვე კომპანიების ნიჭიერი პერსონალის მართვის ინოვაციური მექანიზმი

XXI საუკუნეში მრავალი კომპანია „ნიჭის მართვის“ ინდივიდუალური პროგრამების ფორმირებას ახორციელებს, რომლებიც შედგენილია კადრების მიზნებისა და თავისებურებების გათვალისწინებით; გარდა ამისა, ფორმები იყენებენ ნიჭიერი თანამშრომლების განვითარების პერსონალურ ინსტრუმენტებსაც. ამ უკანასკნელთა რიცხვიდან განსაკუთრებით საჭიროა ქოუჩინგის გამოყოფა.

არსებობს ქოუჩინგის მრავალგვარი სახეობა: ფინანსური, აკადემიური, სპორტული, ლაიფ-ქოუჩინგი, ბიზნესქოუჩინგი და სხვ. მოცემულ თეზისში სწორედ ბიზნესქოუჩინგზე შევჩერდებით და განვიხილავთ მას, როგორც ნიჭიერი პერსონალის მართვის ერთ-ერთ ეფექტურ ინსტრუმენტს.

ცნობილია, რომ „ნიჭის მართვა“ ყოველწლიურად სულ უფრო მეტ პოპულარობას იძენს როგორც სამეცნიერო, ისე პრაქტიკული მენეჯმენტის წრეებში. მმართველთა უმრავლესობა იკვლევს ნიჭიერი თანამშრომლების ძებნის, მოზიდვის, განვითარების, მოტივირებისა და ადგილზე მათი

„დამაგრების“ შესაძლებლობებს, ვინაიდან დღეს საიდუმლოს აღარავისთვის წარმოადგენს, რომ სწორედ კადრები არიან ნებისმიერი კომპანიის კონკურენციული უპირატესობის შექმნის საწინდარი. შესაბამისად, განსაკუთრებულ ადგილს იკავებს ნიჭის განვითარების თემა, რადგანაც ფრიად აქტუალურია პასუხის მოძიება კითხვაზე, რა არის უმჯობესი – ნიჭიერი პერსონალის მოზიდვა თუ საკუთარი კადრების ნიჭის განვითარებისათვის ხელშეწყობა? აღნიშნული პრობლემის გადაწყვეტა მთლიანად ორგანიზაციის პრეროგატივას წარმოადგენს.

როგორც ზემოთ ითქვა, ამ კვლევაში ყურადღება გვინდა გავამახვილოთ ქოუჩინგზე, როგორც ორგანიზაციის ნიჭიერი თანამშრომლების მართვის ეფექტურ, ინოვაციურ მექანიზმზე. **ბიზნესქოუჩინგი** წარმოადგენს კომპანიის ნიჭის პოტენციალის განვითარების ტექნიკის ერთ-ერთ ნაირსახეობას. ბიზნესქოუჩინგს აშშ-სა და ინგლისში „მმართველების ქოუჩინგსაც“ კი უწოდებენ, ხოლო ჩრდილოეთ ევროპის ქვეყნებში კი – კორპორაციულ ანდა ლიდერულ ქოუჩინგს.

ამრიგად, **ბიზნესქოუჩინგი** არის პროცესი კომპანიის ან საქმიანი გუნდის დასახმარებლად უფრო მეტი სიცხადის, ფოკუსირების და შედეგების მისაღწევად. იგი ცხოვრებისეული ქოუჩინგის მსგავსია, მხოლოდ ეს პროცესი მიმდინარეობს ბიზნესგარემოში და ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ მიზნებს, რაც, რასაკვირველია, ბიზნესის წარმატებას განაპირობებს.

ბიზნესქოუჩინგი შეიძლება იყოს როგორც ინდივიდუალური, ისე ჯგუფური და ხელს უწყობდეს ან პიროვნების, ანდა გუნდის პოტენციალის გახსნას, განვითარებას მისი ეფექტურობის, შედეგიანობისა და თვითშეგნების ზრდის მიზნით.

უაღრესად მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია ჩამოვყალიბოთ ქოუჩინგის ავტორისეული განმარტებაც: **ქოუჩინგი** არის შეთანხმებული კომუნიკაციური ურთიერთქმედება რამდენიმე ინდივიდს შორის, რომელიც ორიენტირებულია რომელიმე მათგანის თვითშემეცნების, თვითრეალიზაციისა და თვითაქტუალიზაციის ეფექტურობის ამაღლებაზე.

ქოუჩინგის ერთ-ერთი საბაზისო პრინციპის თანახმად, თითოეულ ადამიანს კონკრეტულ ეტაპზე უკვე გააჩნია ყველა პირობა იმისთვის, რათა იყოს წარმატებული. ქოუჩინგი უწინარეს ყოვლისა ორიენტირებულია სტრატეგიულ განვითარებაზე. ამიტომ იგი ყოველთვის ვერ ახერხებს მიმდინარე პრობლემის გადაჭრას, არამედ უზრუნველყოფს ორგანიზაციის მუდმივ განვითარებას და ამით ხელს უწყობს ამოცანების წარმატებით გადაწყვეტას გრძელვადიან პერიოდში. ამის შედეგია ის, რომ ქოუჩინგის არსებული სისტემა უშუალოდ ზეგავლენას ახდენს ნიჭიერ პერსონალზე – ცოდნისა და გამოცდილების გადაცემის გზით, აგრეთვე ამაღლებს მათ მოტივაციას და უზრუნველყოფს ადგილზე კადრების „დამაგრებას“.

აღსანიშნავია, რომ ბევრი დამსაქმებელი „გარედან“ მოწვეულ ქოუჩებს მიმართავს, ზოგი საკუთარს „ზრდის.“ თანამედროვეობაში კი გავრცელდა კომპანიის სხვადასხვა დონის მენეჯერთა პოზიციების ქოუჩებით დაკომპლექტების ტენდენცია, რის შედეგადაც ისინი მუშაობენ ორგანიზაციის ნებისმიერი დონის ნიჭიერ კადრთან.

ქოუჩინგის მიდგომები პირდაპირ კავშირშია პერსონალის ღირებულებების დონესთან. შესაბამისად, ქმედებათა შეცვლის თვითმოტივირება შიგნიდან მომდინარეობს. კომპანიის „Manchester Inc“ კვლევის შედეგების მიხედვით, ფორმები, რომლებიც ინვესტიციებს აბანდებენ საკუთარი ტოპ-მენეჯერების ქოუჩინგში, იღებენ 6-ჯერ მეტ მოგებას [10].

ყოველივე ეს იმით შეიძლება აიხსნას, რომ ქოუჩინგი კონცენტრირებას ახდენს პერსონალის მიერ ისეთი სამუშაოების შესრულებაზე, რომლებიც მოგების გაზრდაზეა ორიენტირებული; გარდა ამისა, იგი ფირმას უქმნის კადრების თვითმოტივაციისა და პასუხისმგებლობის „კაპიტალს“. ასეთი კომპანიების საქმიანობა უშუალოდ დაკავშირებულია მოგებასთან, რაც ამ უკანასკნელის ზრდის კიდევ ერთ დამატებით ფაქტორად იქცევა ხოლმე.

დასკვნები: პირველი, ქოუჩინგი არის განსაკუთრებული ინსტრუმენტი, რომელიც ეხმარება ადამიანებს კარგად გააცნობიერონ თავიანთი შესაძლებლობები, მიიღონ ბევრად უკეთესი გადაწყვეტილებები და უფრო წარმატებით განახორციელონ ისინი ცხოვრებაში. **მეორე,** მენეჯმენტსა და პერსონალის მომზადებაში, ქოუჩინგი წარმატებით შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ადამიანების ფსიქოლოგიური დამოკიდებულების შესაცვლელად, უპირველეს ყოვლისა, მათი მოტივაციისა და მიზნების სამართავად. **მესამე,** ქოუჩინგის მიზნობრივი აუდიტორია გულისხმობს: წარმატებულ, გონებრივად ჯანმრთელ და შემდგარ პიროვნებას. ადამიანები, რომელთაც სურთ გახდნენ კიდევ უფრო წარმატებულნი და რეალიზებულნი; ისინი დასახული მიზნების მისაღწევად ეფექტურ გზებს ეძებენ. **მეოთხე,** ქოუჩინგის საჭიროება თანამედროვეობაში ძალიან მაღალია, რადგან ტრადიციული იარაღები ადამიანების მხარდასაჭერად, მათ მიერ თვითრეალიზაციის მიების პროცესში დღეს იკარგება. ცნობილია, რომ ავადმყოფებისთვის არსებობს ფსიქოთერაპია. გარდაცვლილებისთვის – მიწიერი გზა – სულიერი ტრადიციები. და ცოცხალი ადამიანებისთვის? მათი უფლებაა სწორედ ქოუჩინგი! **მეხუთე,** ქოუჩინგი როგორც პროფესია ჯერ კიდევ არ არის განვითარებული. მისი სრულყოფის ერთ-

ერთი გზა შეიძლება იყოს ადაპტაცია ქოუჩინგის სპეციფიკასთან: ა) სპორტული მომზადების მეთოდები; ბ) თანამედროვე ჰუმანისტური და ტრანსპერსონალური ფსიქოლოგიის განვითარება. **მეექვსე,** რადგანაც ქოუჩინგი იმყოფება ფსიქოლოგიის, ფილოსოფიისა და პედაგოგიკის გასაყარზე, კარგმა ქოუჩმა საკუთარ თავში უნდა გააერთიანოს ფსიქოლოგის, ფილოსოფოსისა და მასწავლებლის თვისებები. ამასთანავე, მას საჭიროა ჰქონდეს დიდი ცხოვრებისეული გამოცდილება (არ არის აუცილებელი, მაგრამ ეს არც ავნებს). **მეშვიდე,** ვინაიდან ქოუჩინგის საგანი არის პიროვნება, უფრო მეტიც, ადამიანის ცნობიერება, წვრთნის დროს იარაღები უნდა იყოს ძალიან დახვეწილი და მრავალფეროვანი, ხოლო ქოუჩის უნარი – სრულყოფილი. **დაბოლოს,** ვეთანხმებით და ვიზიარებთ იმ ფაქტს, რომ ქოუჩინგი წარმოადგენს ძალიან რთულ და ძვირადღირებულ მომსახურებას.

მაშასადამე, სწორი **ბიზნესქოუჩინგი** ორიენტირებულია ნიჭიერი პერსონალის არა მხოლოდ პროფესიული, არამედ პირადი მიზნების მიღწევაზე, ხელს უწყობს მათ კარიერულ წინსვლას, აუმჯობესებს კადრების სტრატეგიული აზროვნების და კომუნიკაციის უნარებს, აძლიერებს ლიდერობის თვისებას, ავითარებს თანამშრომლების შემოქმედებით პოტენციალს, მუშაობის პროდუქტიულობასა და ეფექტურობას. ამ ფრიად მნიშვნელოვანი მიზნების მიღწევაში ხელშეწყობა კი ქოუჩინგს კომპანიის ნიჭიერი მუშაკების მართვის ერთ-ერთ უთვალსაჩინოეს და შედეგიან ინსტრუმენტად აქცევს.

ბიბლიოგრაფია:

1. გრმელიშვილი ნ., „ევროკავშირის ქვეყნების რეგიონული პოლიტიკა“, 51-53 გვ., თბილისი, 2019.

2. ზაღდასტანიშვილი თ., „კონფლიქტი. კონფლიქტების ტიპოლოგია და კლასიფიკაცია“, International scientific conference – FORMATION OF MODERN ECONOMIC AREA: BENEFITS, RISKS, IMPLEMENTATION MECHANISMS- თბილისი, 2017.

3. ლუარსაბიშვილი მ., „Ways of solving problems of economic development of Georgia“ – „საქართველოს ეკონომიკური განვითარების პრობლემების გადაჭრის გზები“, II Международная научно-практическая конференция «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КООПЕРАЦИИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА», 2019 г. , г. Пенза, ГТУ

4. Deadrick D.L., Stone D. Human Resource Management: Past, present, and future. *Human Resource Management Review*. 2014

5. Guest D. Human Resource Management: the worker’s verdict. *Human Resource Management Journal*. 2017. № 9(2). P. 5-25

6. Higginbottom Karen – Top Challenges Facing HR Directors Of Global Firms in 2017, Forbes.com, December 2018.

7. <https://en.wikipedia.org/wiki/Coaching>.

8. <https://www.skillsyouneed.com/learn/coaching.html>.

9. <http://new.coachingnetwork.org.uk/information-portal/what-are-coaching-and-mentoring>.

10. <https://erickson.ru/publications/articles/coaching-business/13076-manchester-inc-research>.