



НУГ
«Психология организационной коммуникации»



Ассоциация
когнитивно-поведенческой
психотерапии

Москва
2023

Результаты исследования коучинга в России-2023

Елена Наумцева, PhD

О научной группе

Научно-учебная группа **“Психология организационной коммуникации”** занимается исследованием коучинга как инструмента развития организаций

В 2022 г. проводилось исследование цифровой трансформации организационной коммуникации и коучинга как инструмента повышения готовности сотрудников к организационным изменениям

Давайте познакомимся!



Елена Наумцева

PhD (in psychology)

Организационный консультант, бизнес-тренер (Intend)
Коуч.

Доцент НИУ ВШЭ

Проекты по управлению изменениями – с 2005 г.

Член АСМР , Research Award 2021

Модератор (МШУ Сколково, РАНХИГС)

!n3ev



SIEMENS

ИНГОССТРАХ
Ingosstrakh

20.35
УНИВЕРСИТЕТ НТИ



СИБУР



Содержание

- I. Доход, профессиональный рост и развитие своей практики
- II. Модели и подходы, применяемые коучами
- III. Особенности заключения 3-х стороннего контракта
- IV. Факторы выбора при заказе корпоративного коучинга
- V. Источники обратной связи в 3-х стороннем контракте
- VI. Оценка эффективности в 3-х стороннем контракте
- VII. Этические дилеммы в коучинге: неформальные отношения, NDA и др.

■ Об исследовании

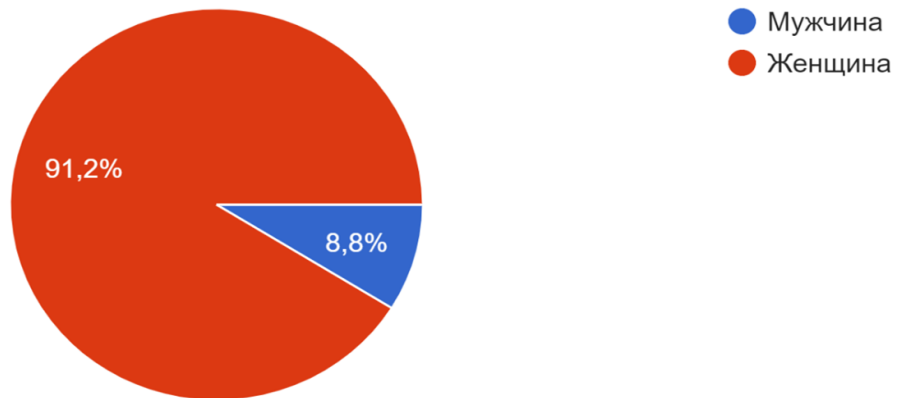
В 2023 году мы запустили исследование “Коучинг в России”

Цель исследования: изучить современное состояние развитие коучинга в России и сравнить с международными данными.

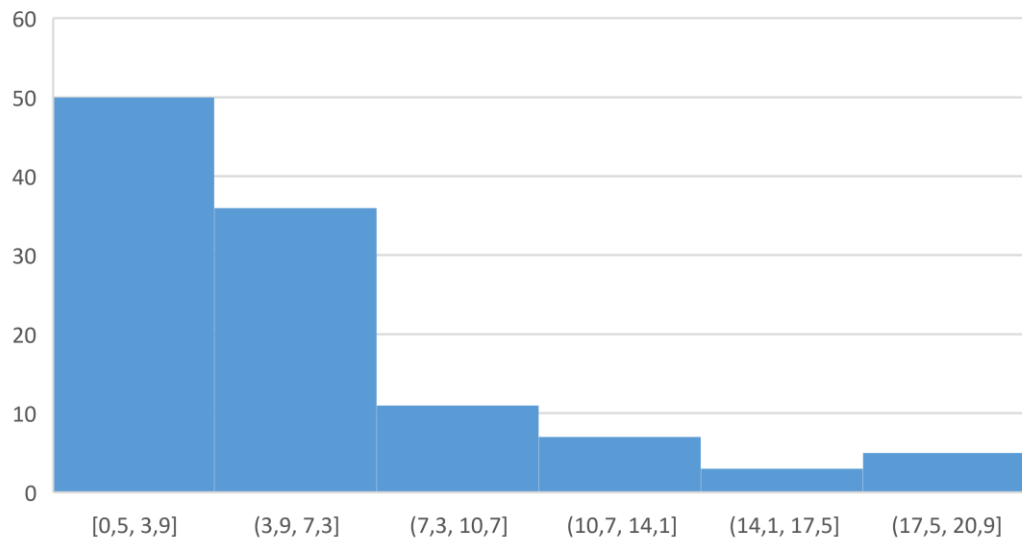
Пассмор с коллегами в 2017-2019 гг. проводили масштабное исследование коучинга по 50+ странам.

Мы перевели опросник С.Палмера на русский язык и провели аналогичное исследование в России.

О выборке (n=115)



Стаж работы коучем



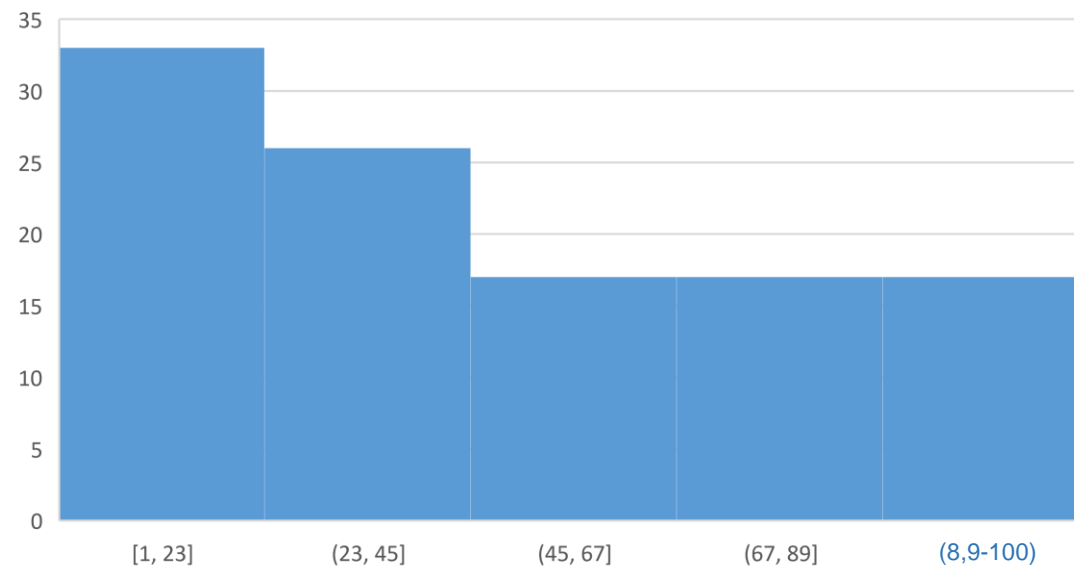
География:

36 % Москва
+ 31 город РФ
+ 6 стран (США, Голландия, Франция, Черногория
Турция, Швейцария, Узбекистан)

В мире:

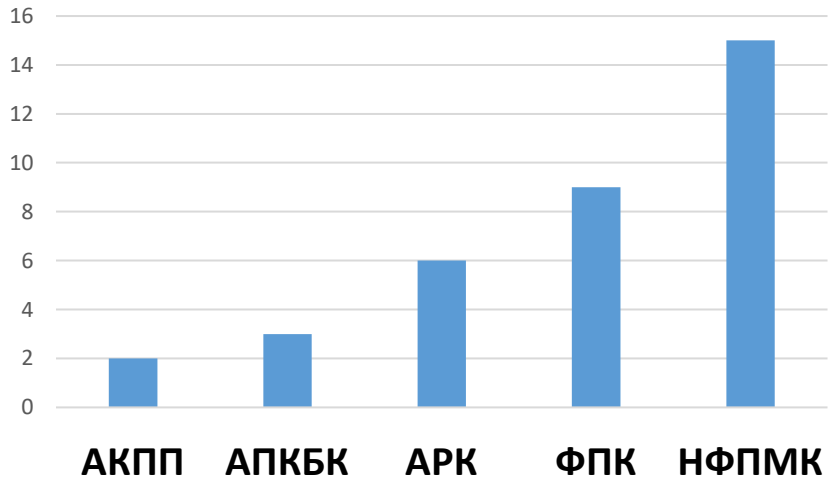
- доля мужчин в профессии выше (41 %)
- доля времени, затрачиваемого на коучинг выше (10-30%)

Доля времени, затрачиваемого на коучинг, %

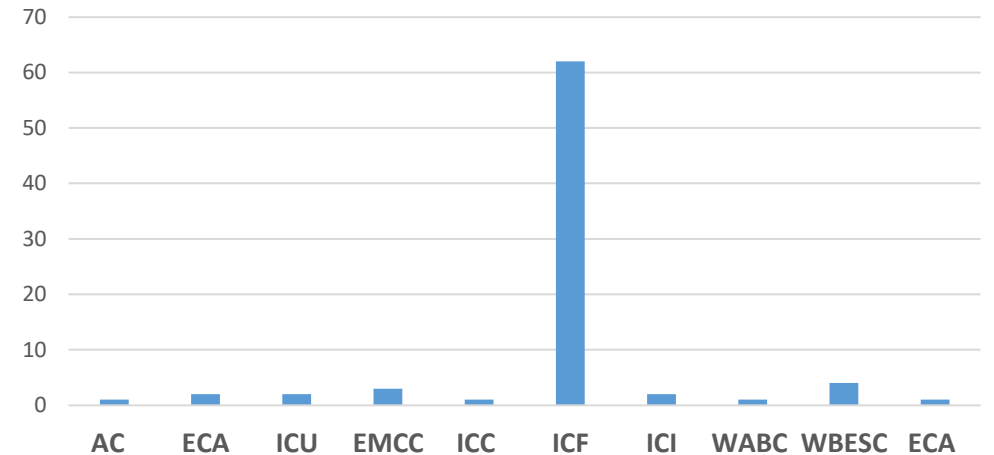


Членство в профессиональных ассоциациях

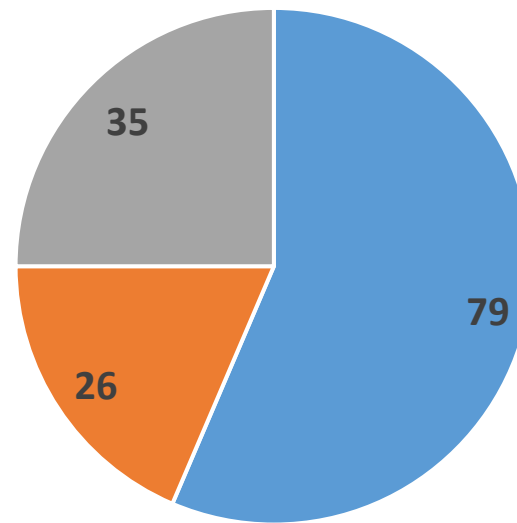
Членство в российских ассоциациях



Членство в зарубежных ассоциациях



Членство в ассоциациях, в %

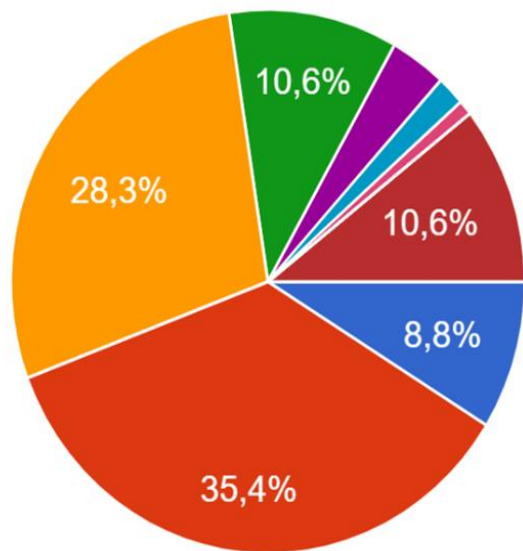


■ Зарубежные ассоциации ■ Ни в какой ■ Отечественные ассоциации

Международный
взгляд: 37% ни в
каких ассоциациях
В РФ : 26%
Охват ассоциациями
-выше
8 международных+ 5
отечественных

**I. Доход, профессиональный рост
и развитие своей практики**

Сколько зарабатывают российские коучи, работающие с корпоративными клиентами



- Менее 3750 р. в час
- 3750-7500 р. в час
- 7501-14999 р. в час
- 15 000- 29 999 р. в час
- 30 000-44 999 р. в час
- 45 000-59 999 р. в час
- 60 000-74 999 р. в час
- Более 75 000 р. в час
- Внутренний коуч / бесплатно

Наиболее часто встречающиеся ставки:

- 3750 - 7500 р./час (35%)
- 7501-14999 р./ час (28%)

Международный опыт:

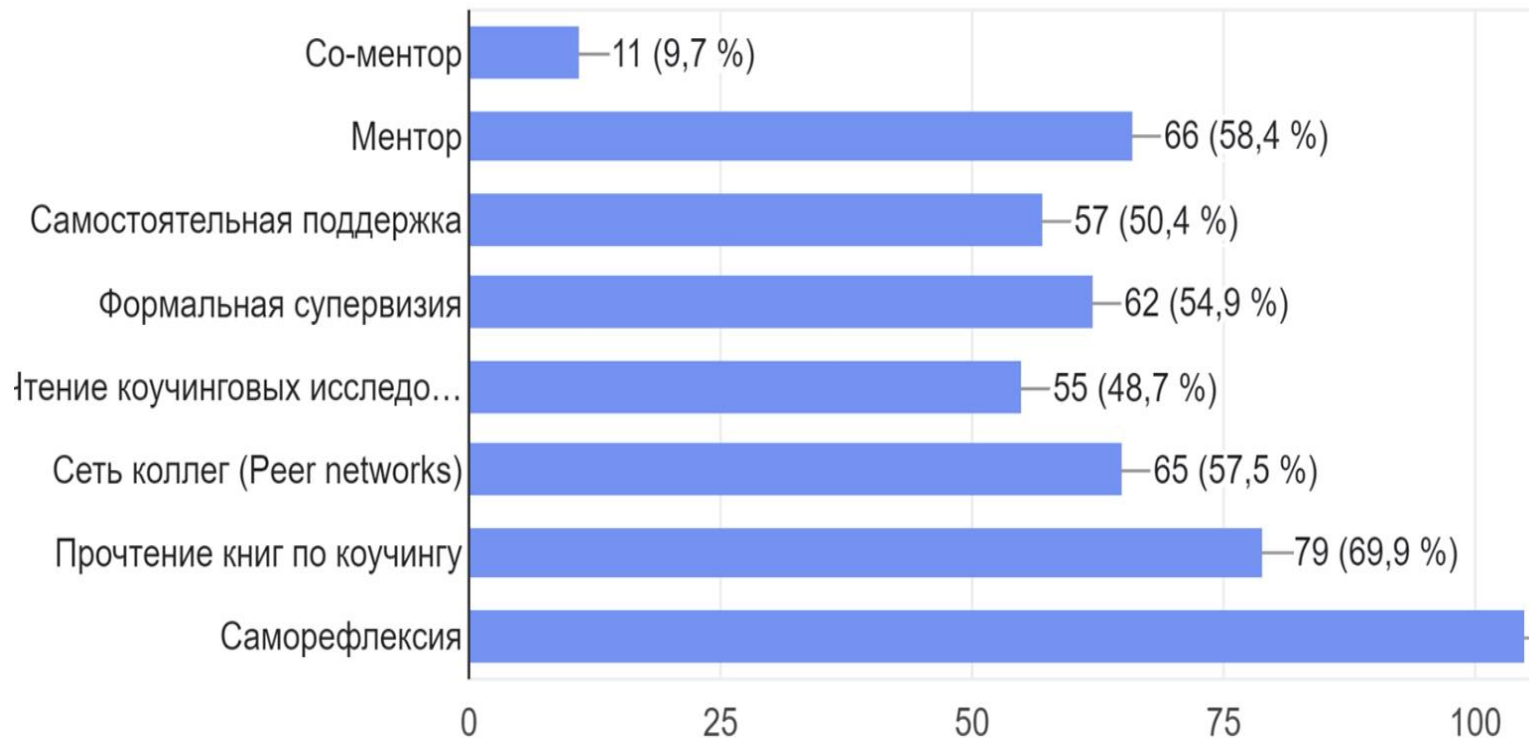
В корпорациях:

- 7501-14999 р./час (17%)
- 15 000 -29 999 р./час (16%)

Индивидуальный коучинг:

- 3750 - 7500 р./час (21%)
- Доля внутренних коучей выше (78%)

Поддержка практики коучинга: предпочтения



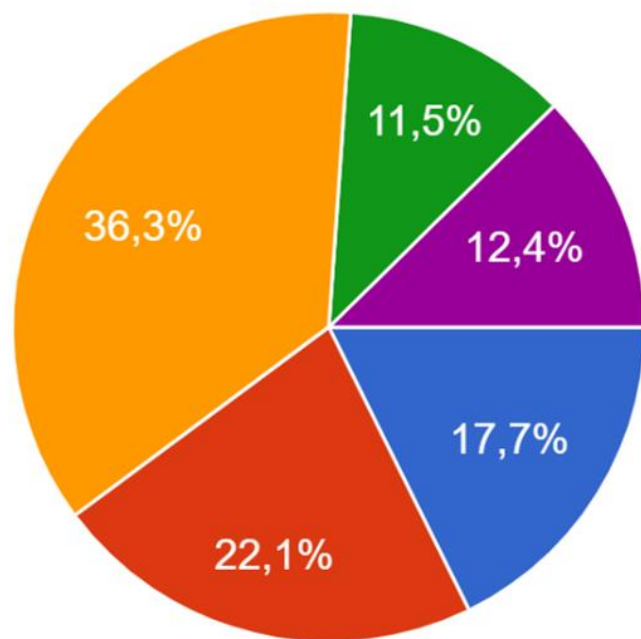
Большинство коучей полагаются на такие формы:

1. Само-рефлексия
2. Чтение книг по коучингу
3. Менторство

Международный опыт:

1. Само-рефлексия
2. Чтение книг по коучингу
3. Сеть коллег

Частота супервизии



- Я не получаю супервизию
- 1 час супервизии на количество часов коучинга, менее 26
- 1 час супервизии на 26–50 часов коучинга
- 1 час супервизии на 51–100 часов коучинга
- 1 час супервизии на более 100 часов коучинга

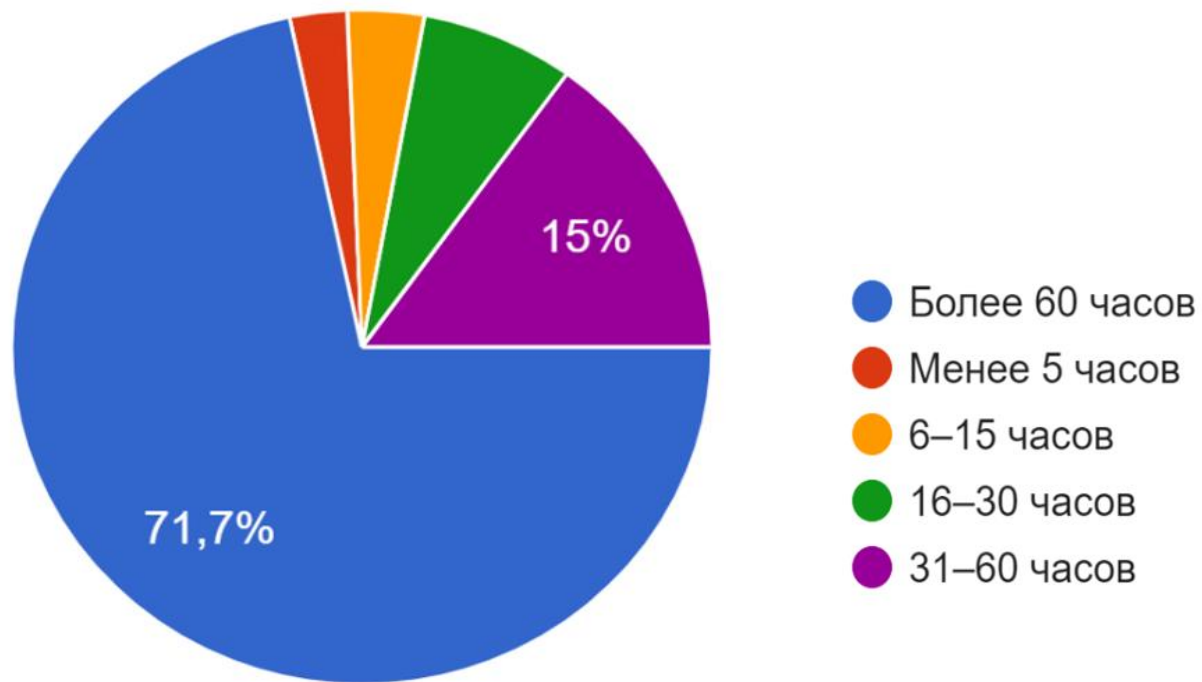
Большинство коучей используют супервизию в режиме

- 1 час : 26 - 50 часов практики коучинга

Международный опыт:

- Доля не получающих супервизию выше (34%), т.е. охват супервизией ниже
- Среди получающих 1 час : 25 часов практики коучинга. Частота выше

Распределение рабочего времени коучей на профессиональное развитие



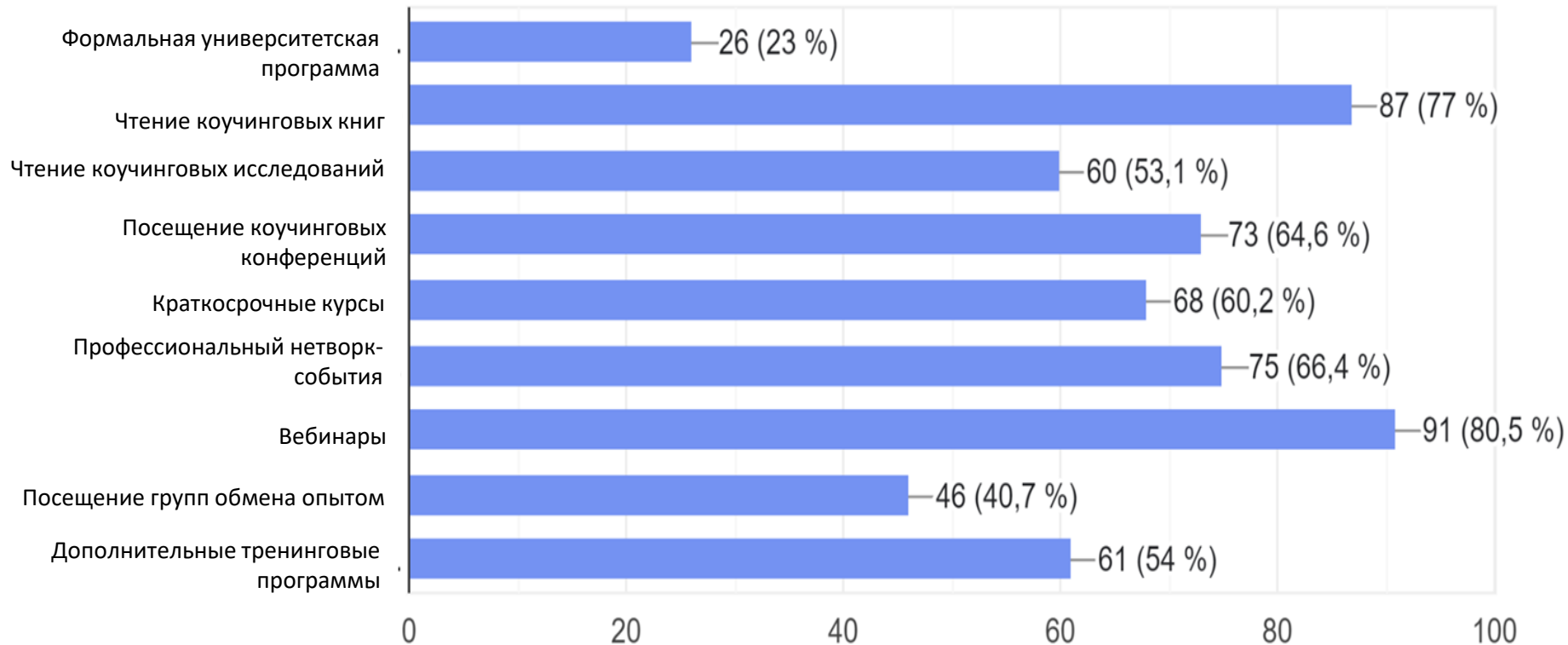
Российские коучи много учатся:

- 71,7% указали, что обучаются более 60 часов в год

Международный опыт:

- Более 60 часов в год учатся 15%

Как коучи повышают квалификацию?



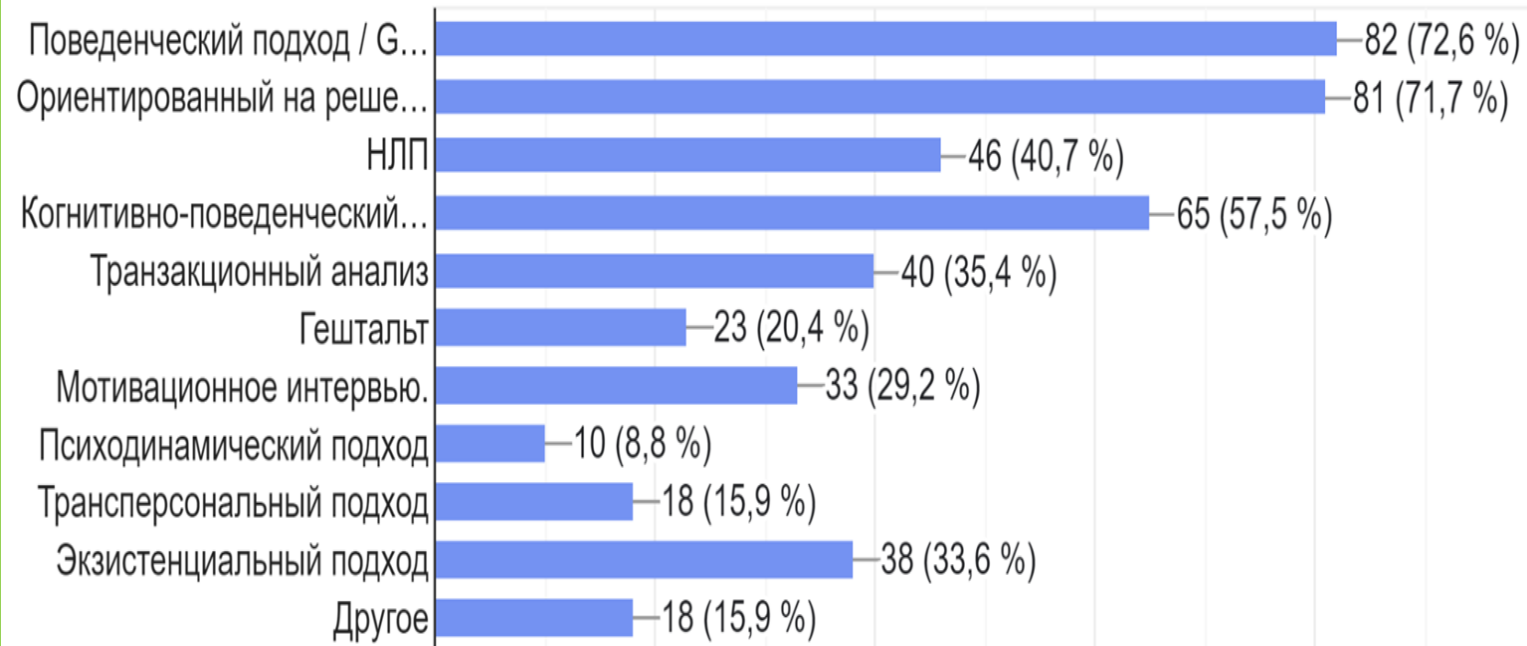
Большинство коучей обучаются на вебинарах (80%) или читают книги (77%) + нетворк (66%)

Международный опыт:

- Книги (71%)
- Коучинговые исследования (54%)
- Коучинговые конференции (52%)

II. Модели в коучинге

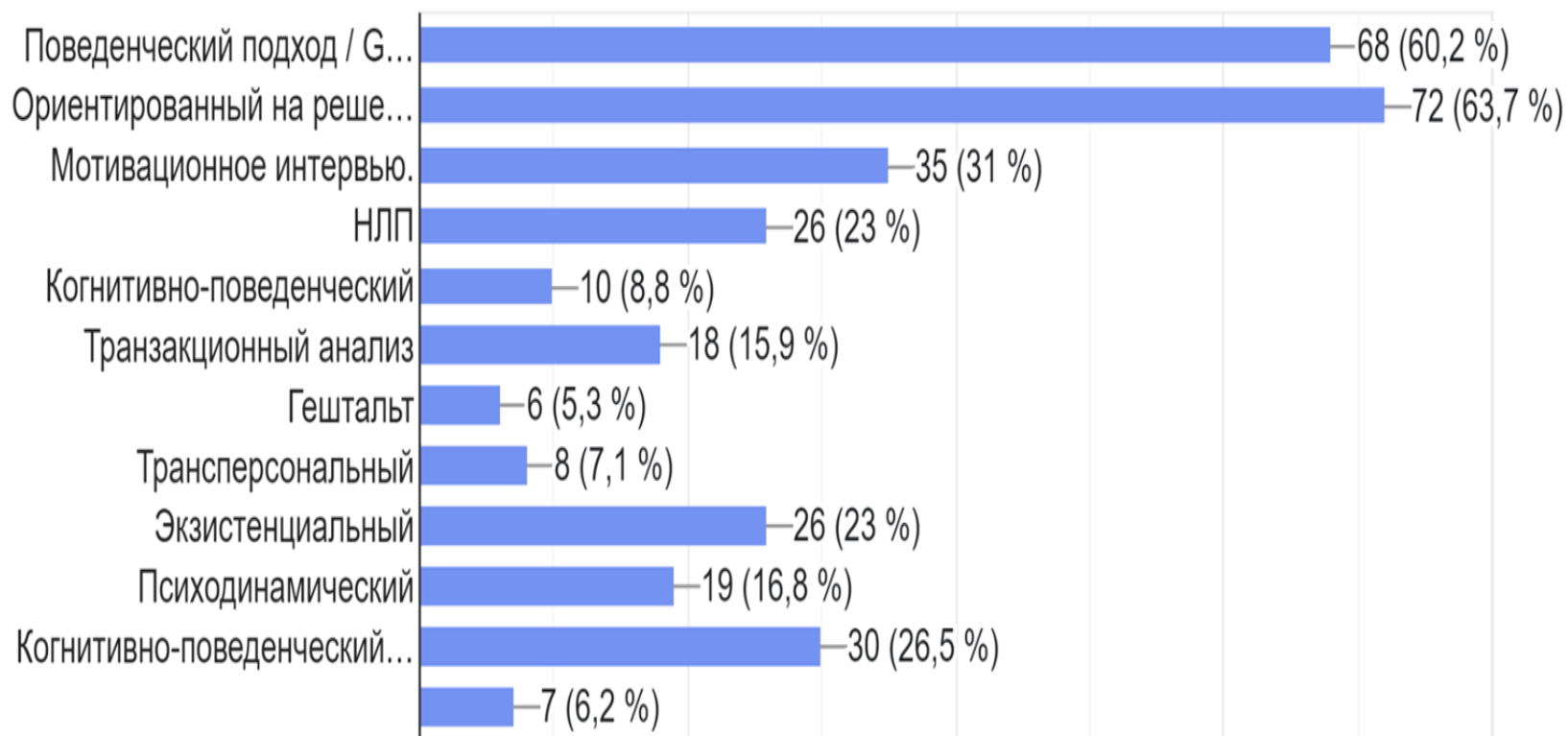
В рамках каких подходов работают российские коучи?



Другие подходы:

- Феноменологический
- Телесно-ориентированный подход
- Психоанализ и группанализ
- Человеко-центрированный подход
- Микс коучинга и менторства
- Системный подход
- Арт-инструменты в рамках ОРКТ или экзистенциальной методологии

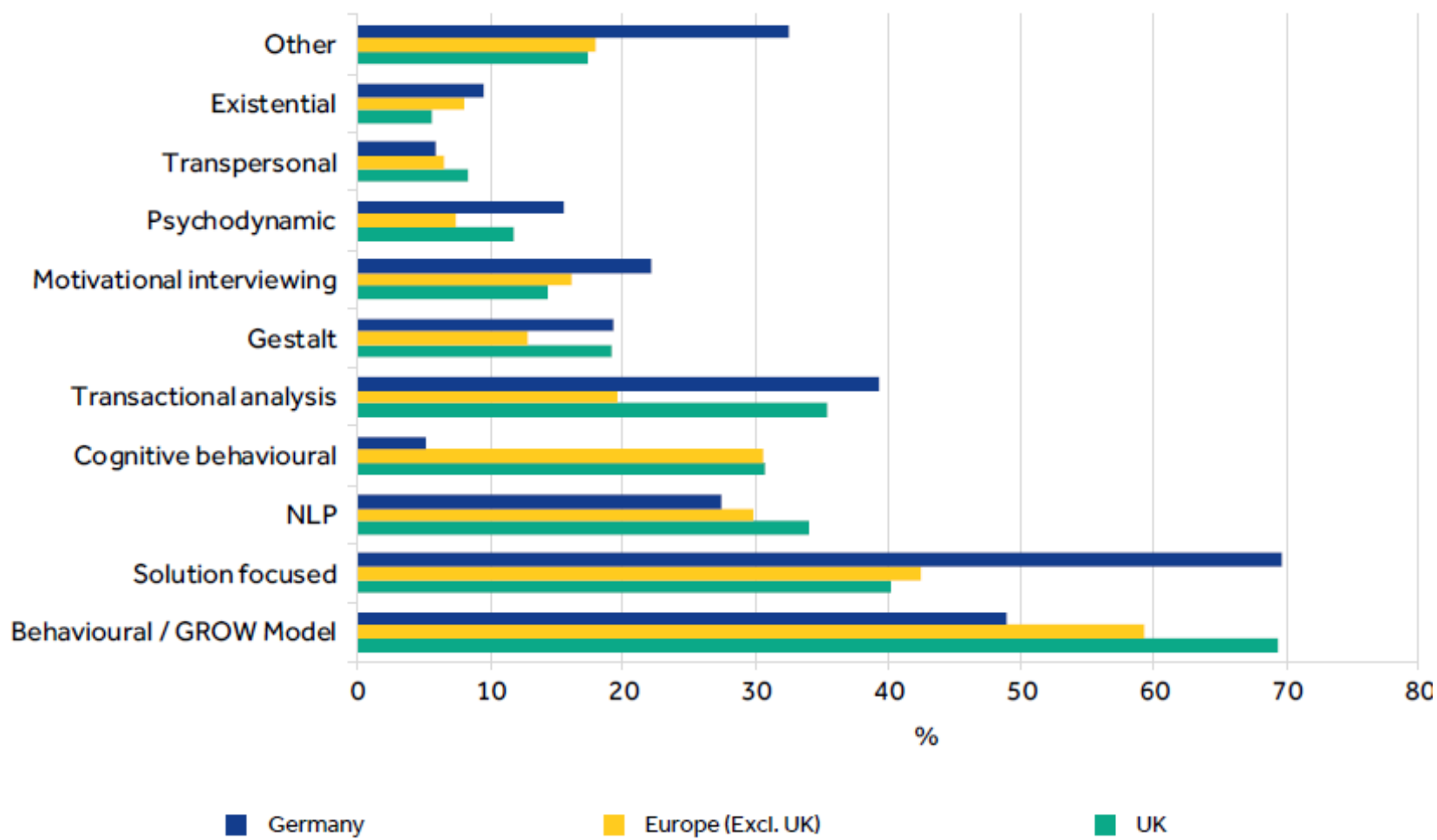
Модели, используемые при запросах по смене карьеры



Что еще относят к моделям?

- Спиральная динамика
- Модель компетенций ICF
- Wing wave
- Киган

Европейский опыт: модели коучинга



Европа. Топ-5 подходов:

- 1) Поведенческий подход
- 2) SFBT
- 3) CBC
- 4) NLP
- 5) TA

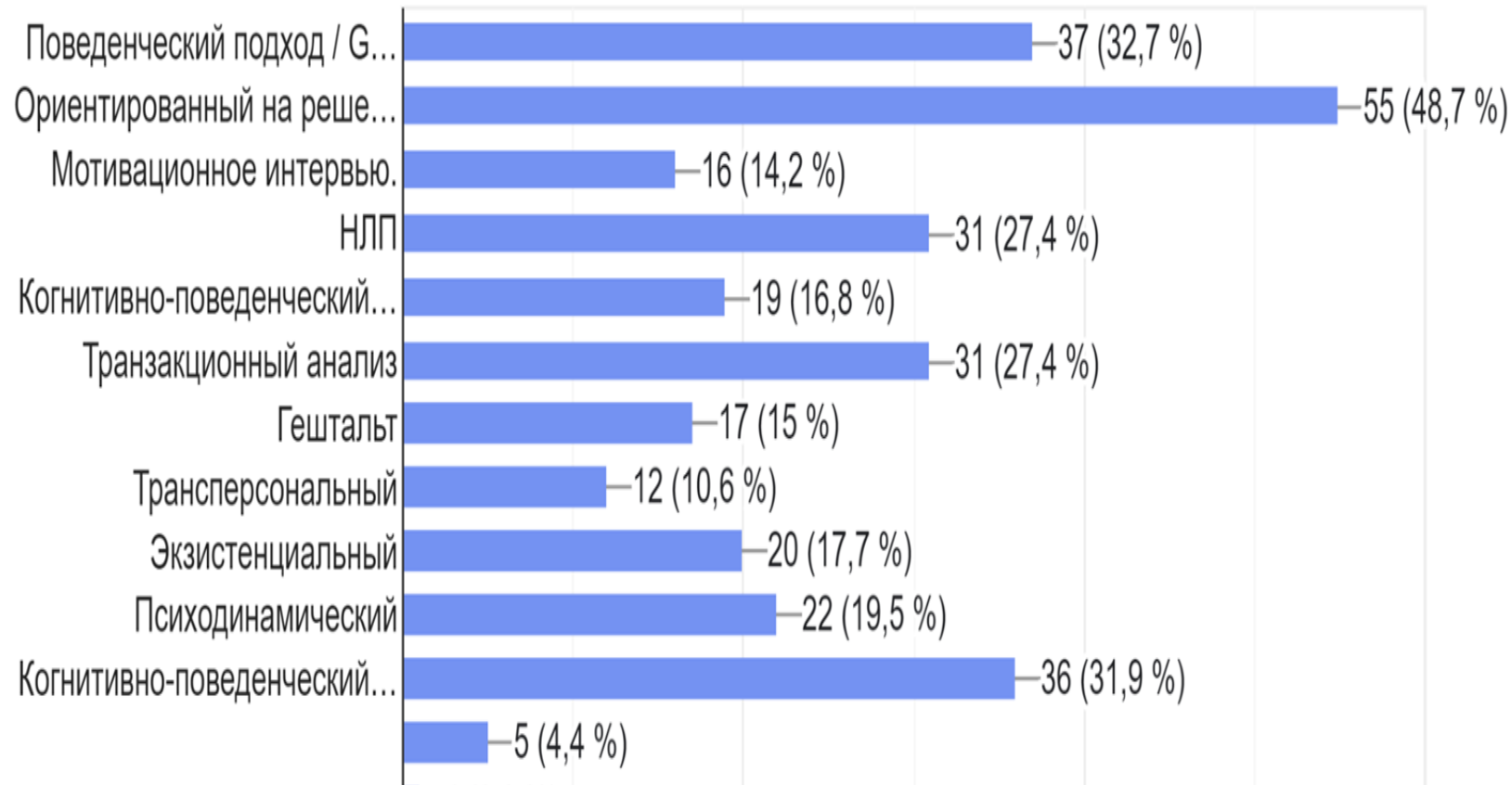
UK:

- 1) Поведенческий подход
- 2) SFBT
- 3) NLP
- 4) TA
- 5) CBC

Германия:

- 1) SFBT
- 2) Поведенческий подход
- 3) TA
- 4) Другие подходы
- 5) NLP

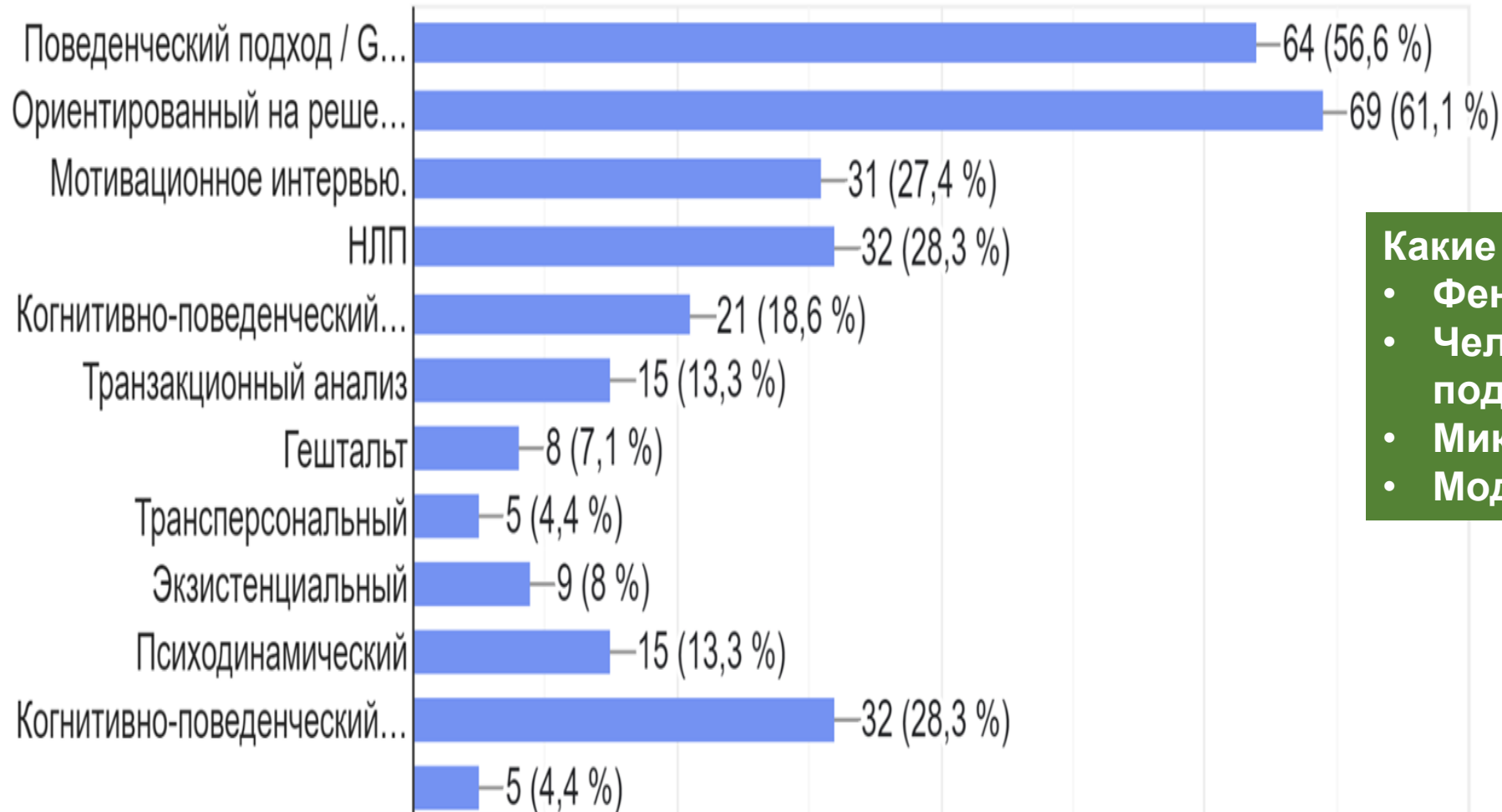
■ Модели, используемые при запросах на управление стрессом на рабочем месте



Какие еще подходы/модели называли?

- Феноменологический
- Телесно-ориентированный
- Эмоционально-образная терапия
- Человеко-центрированный подход
- MBSR
- Модель компетенций ICF
- Wing wave

Модели, используемые при запросах на улучшение презентационных навыков

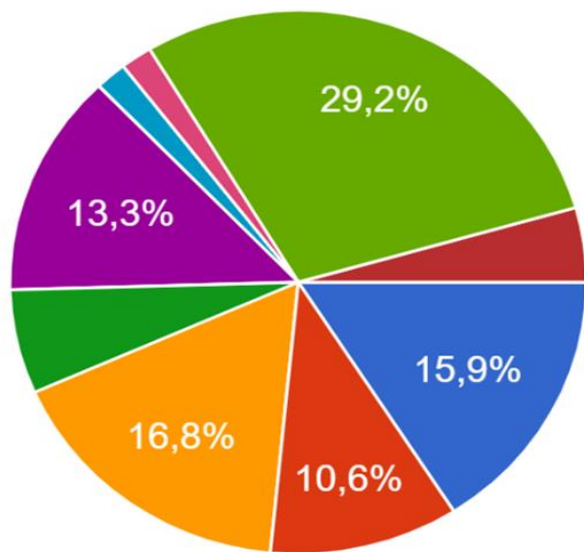


Какие еще модели называли?

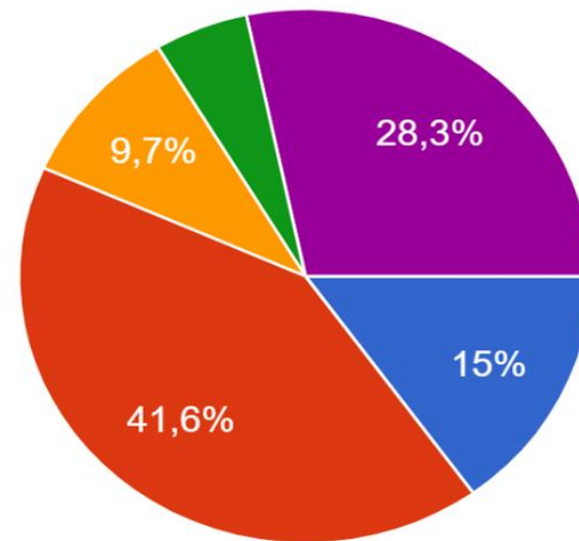
- Феноменологический
- Человеко-центрированный подход
- Микс подходов
- Модель ICF

III. Заключение контракта

С кем контактируют коучи при заключении корпоративного контракта чаще всего?



- Письменно в многосторонней коммуникации
- Письменно отдельно с каждой стороной
- Письменно с организацией, устно с остальными сторонами
- Письменно с организацией/HR
- Устно в многосторонней коммуникации
- Устно с организацией/HR
- Устно со спонсором/линейным руководителем
- Устно с индивидуальным клиентом
- Устно с тремя сторонами по-отдельности

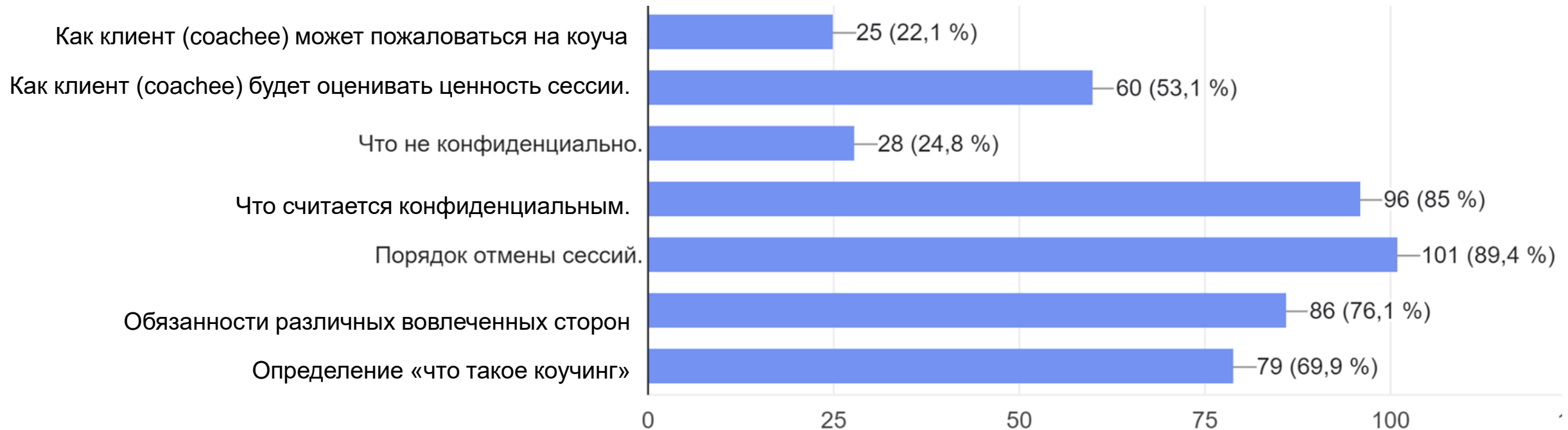


- Тот, кто платит
- Все одинаково важны.
- Спонсор / непосредственный руководитель клиента
- Организация / HR- отдел
- Индивидуальный клиент (coachee)

В организационном коучинге - все одинаково важны (41%)

Международный взгляд: коучи-приоритетный клиент (58%)

Что коучи включают в контракт с коучи?

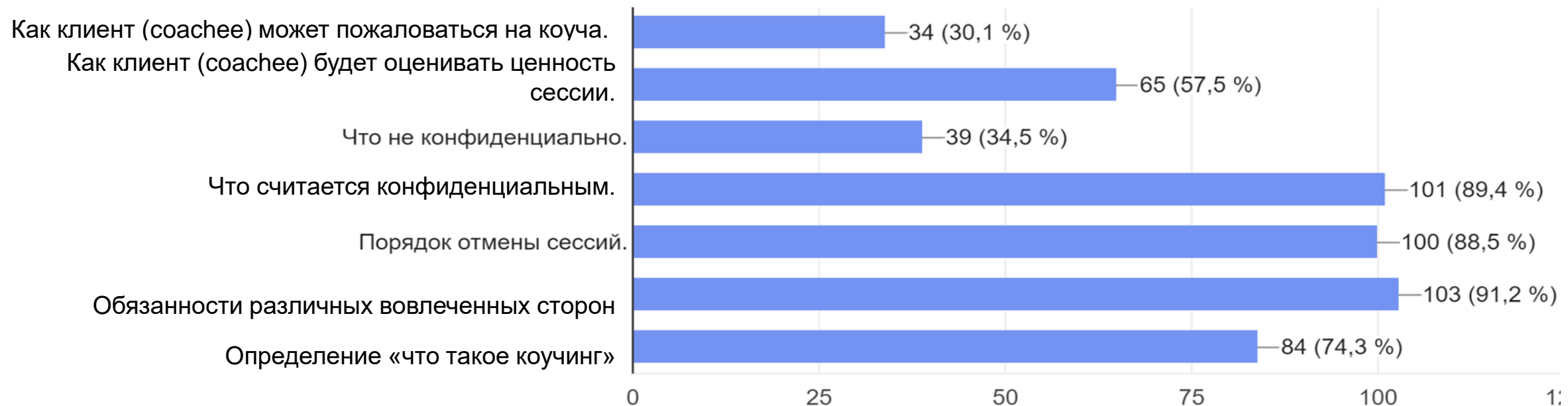


- Порядок отмены и правила конфиденциальности – чаще всего
- Каналы обратной связи – реже всего

Международный опыт:

- 1) Обязанности сторон
- 2) Правила конфиденциальности
- 3) Что такое коучинг

Что коучи включают в контракт с организацией?

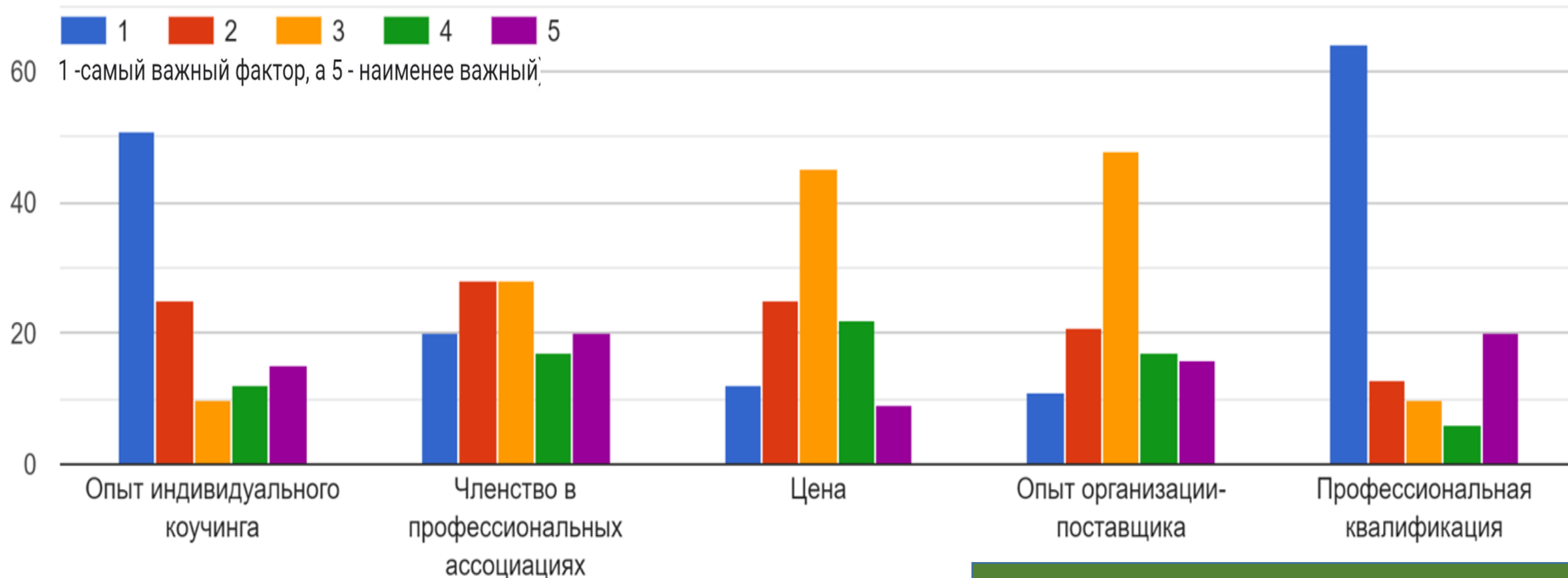


- Обязанности сторон и правила конфиденциальности — чаще всего
- Каналы обратной связи — реже всего

Международный опыт:

- 1) обязанности сторон
- 2) правила конфиденциальности
- 3) Правила отмены сессий

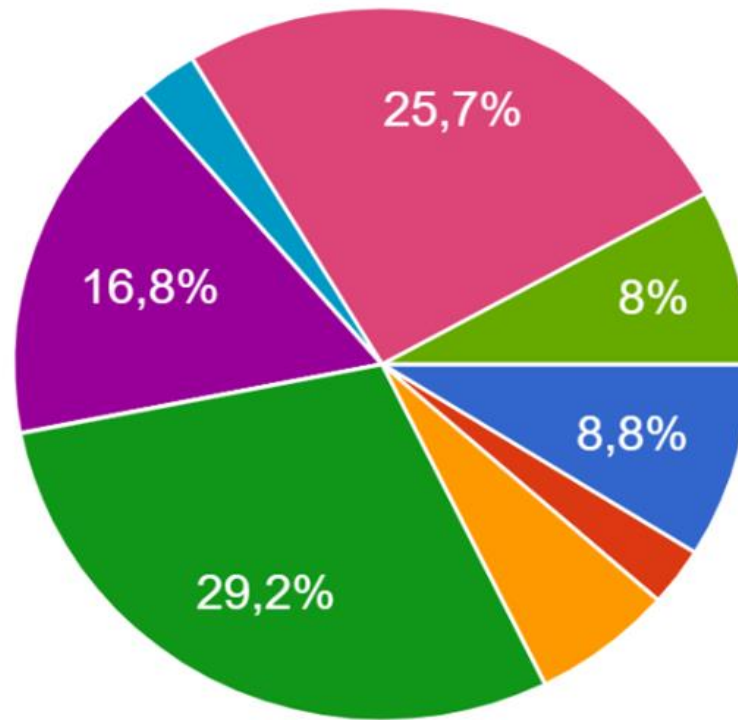
Факторы выбора при заказе коучинга (с т.зр.коучей)



Квалификация и опыт индивидуального коучинга –самые важные
По поводу членства в организациях – разброс мнений

IV. Обратная связь в коучинге

Как коучи оценивают влияние своего коучинга?

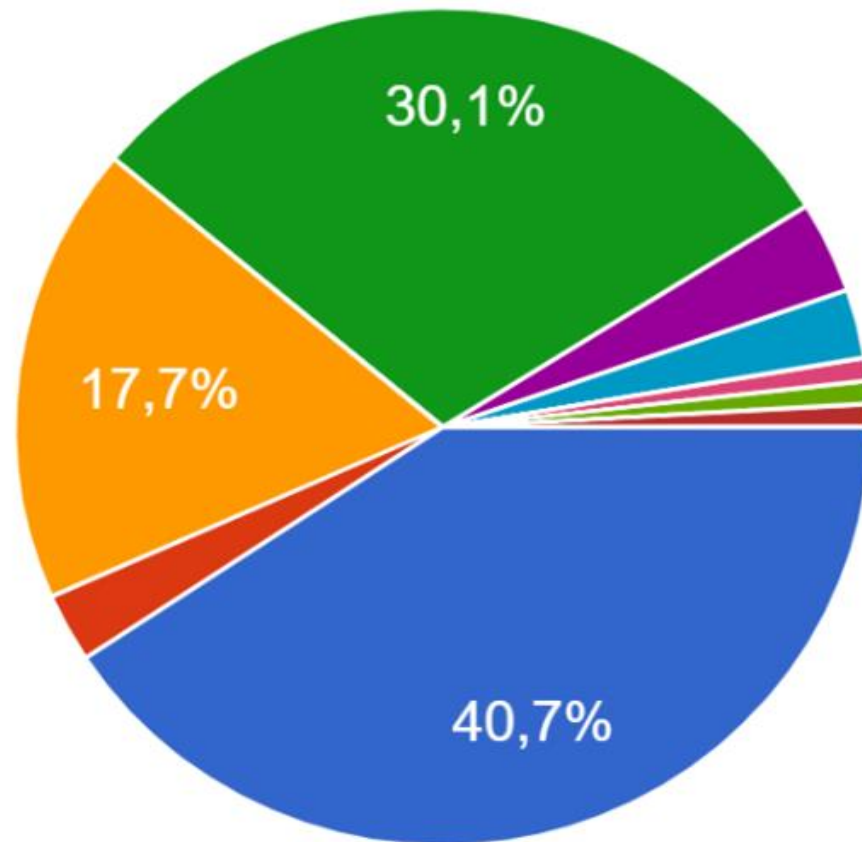


- Спрашиваю у организации-заказчика
- Периодически на случайной выборке индивидуальных клиентов.
- Формально - оценочная форма в конце каждой встречи.
- Неформально, в конце каждой встр...
- Формально - форма оценки в конце...
- Я формально не оценивал свою ра...
- Неформально, в конце каждого коуч...
- Другое

Большинство коучей оценивают:

- неформально ,в конце каждой сессии (29,2 %)
- неформально, в конце коуч-контракта (25,7%)
- формально, форма оценки в конце программы (16,8 %)
- После каждой встречи – минимально, как и тех,кто совсем не оценивает

Источники обратной связи во время коучинга



- Индивидуальный клиент
- Индивидуальный клиент и линейный руководитель.
- Индивидуальный клиент и заказчик
- Индивидуальный клиент, заказчик и...
- От себя: саморефлексия
- Я не собираю отзывы
- Хочу выбрать несколько пунктов, а...
- От клиента, заказчика, линейного ру...
- Зависит от того, кто заказчик, кто кл...

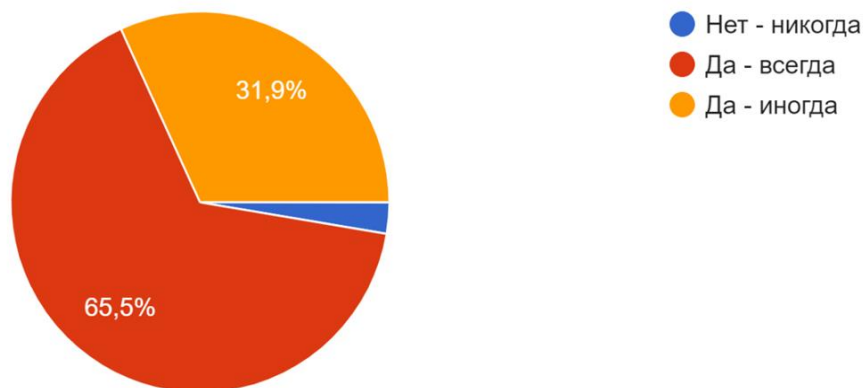
Чаще всего:

- 1) Клиент**
- 2) Клиент+ заказчик+линейный руководитель**
- 3) Клиент+ заказчик**

V. Этические вопросы в коучинге

Этические принципы в работе коуча

Делитесь ли вы своими этическими принципами с индивидуальными клиентами?



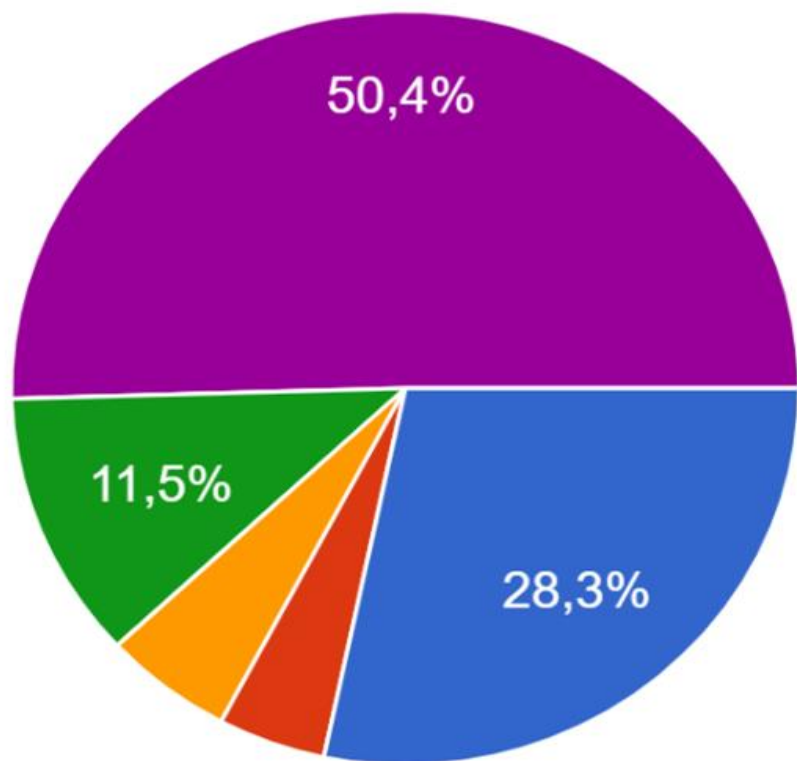
Как вы делитесь этическим кодексом с индивидуальными клиентами?



65% коучей всегда делятся своими этическими принципами с клиентами
Из них 57% делают это в форме рассказа

Этические дилеммы: плата за контракт

Как вы думаете, что должно произойти в следующем сценарии? Коуч платит физическому лицу вознаграждение за получение коучингового контракта с организацией.



- Ничего
- Необходимо сообщить в полицию.
- Необходимо исключить коуча из профессионального реестра навсегда.
- Необходимо исключить коуча из профессионального реестра на 1 год.
- Сделать предупреждение со стороны профессиональной организации.

Лидирующий ответ:
предупреждение со стороны профессиональной ассоциации

Международный взгляд
аналогичный: предупреждение

- Но доля тех, кто считает, что ничего не нужно делать –ниже (12% в сравнении с 28%)

Этические дилеммы: сексуальные отношения с клиентом

Как вы думаете, что должно произойти в следующем сценарии? Коуч вступает в сексуальные отношения с клиентом во время действия коучингового контракта



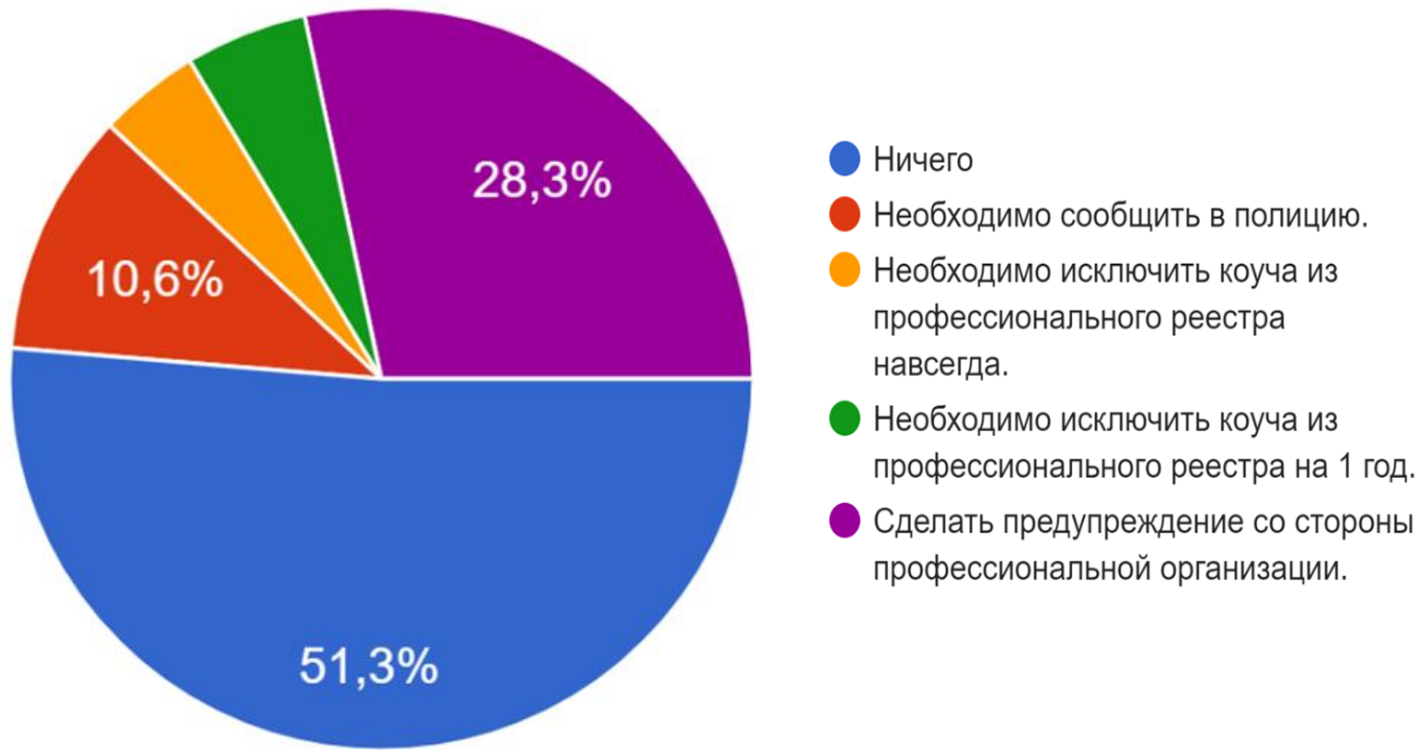
Лидирующий ответ:
предупреждение со стороны профессиональной ассоциации

Международный взгляд:

- лидирующий ответ – исключение из проф. ассоциации навсегда (36%)

Этические дилеммы: не-информирование полиции об употреблении легких наркотиков

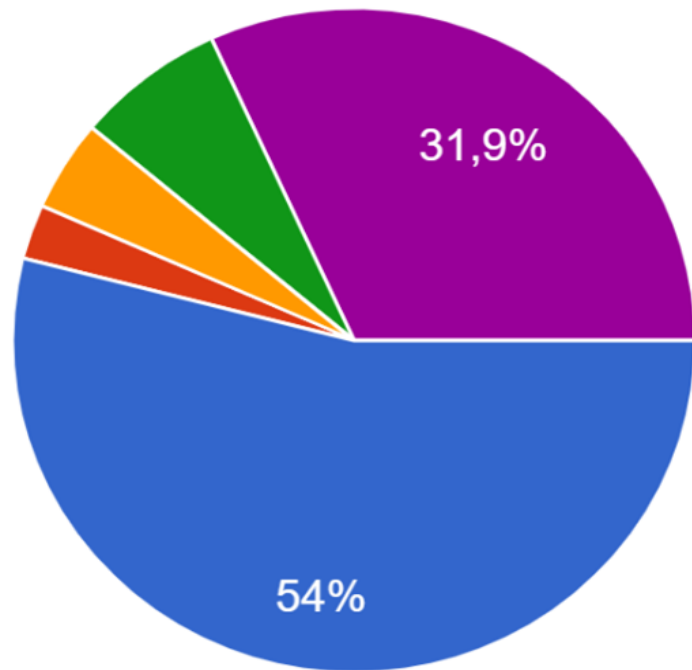
Как вы думаете, что должно произойти в следующем сценарии? Коуч не сообщает в соответствующие органы о клиенте, употребляющем незаконные легкие наркотики



Лидирующий ответ: ничего (51%)
Международный взгляд : ничего (44%)

Этические дилеммы: раскрытие конфиденциальной информации о компании

Как вы думаете, что должно произойти в следующем сценарии? Коуч не сообщает руководству компании о действиях клиента, раскрывшего конфиденциальную информацию, влияющую на стоимость компании



- Ничего
- Необходимо сообщить в полицию.
- Необходимо исключить коуча из профессионального реестра навсегда.
- Необходимо исключить коуча из профессионального реестра на 1 год.
- Сделать предупреждение со стороны профессиональной организации.

Лидирующий ответ:

- Ничего (54%)
- Предупреждение (32%)

Международный взгляд :

- Ничего (38%)
- Предупреждение со стороны проф.ассоциации (31%)

Спасибо за внимание!



По вопросам сотрудничества:

Елена Наумцева

coachingv@gmail.com

Enaumtseva@hse.ru

TG: @Elena_nnnn

Варианты сотрудничества:

- Корпоративные исследования (готовность к изменениям, цифровая трансформация, коучинг)
- Корпоративные программы по коучингу
- Сопровождение организационных изменений
- Методические проекты: разработка протокола медицинского, образовательного коучинга



**Принять участие в
исследовании**



[Канал в TG «Коучинг в организации»](https://t.me/org_coaching)

https://t.me/org_coaching

Кодекс РПО

Принцип уважения

Психолог исходит из уважения личного достоинства, прав и свобод человека, провозглашенных и гарантированных Конституцией Российской Федерации и международными документами о правах человека.

Принцип компетентности

Психолог должен стремиться обеспечивать и поддерживать высокий уровень компетентности в своей работе, а также признавать границы своей компетентности и своего опыта. Психолог должен предоставлять только те услуги и использовать только те методы, которым обучался и в которых имеет опыт.

Принцип ответственности

Психолог должен помнить о своих профессиональных и научных обязательствах перед своими клиентами, перед профессиональным сообществом и обществом в целом. Психолог должен стремиться избегать причинения вреда, должен нести ответственность за свои действия, а также гарантировать, насколько это возможно, что его услуги не являются злоупотреблением.

Принцип честности

Психолог должен стремиться содействовать открытости науки, обучения и практики в психологии. В этой деятельности психолог должен быть честным, справедливым и уважающим своих коллег. Психологу надлежит четко представлять свои профессиональные задачи и соответствующие этим задачам функции.

Этические парадигмы АРА

Парадигма I. «Предотвращение вреда: осознание или ожидание того, что третья сторона причинит кому-то вред или обидит его».

Парадигма II. «Искушение: обдумывание действия в соответствии с каким-либо корыстным мотивом, целью или амбицией, которое было бы несправедливым, обманным или вредным для другого».

Парадигма III. «Ролевой конфликт: столкновение с конкурирующими обязательствами или обязанностями (иногда перед двумя или более людьми), при которых выполнение одного означает невыполнение другого».

Парадигма IV. «Конфликт ценностей: ощущение важности, но противоречивых личных ценностей, так что выражение одних влечет за собой отрицание выражения других».

Парадигма V. «Принуждение: давление с целью нарушения этических норм».

(Lefkowitz, 2017).

Какие из следующих действий также могут иметь отношение к дилемме:

- а) Обращение за конфиденциальным советом к доверенным коллегам
- б) Ознакомление с официальными руководящими принципами, стандартами или политиками.
- в) Размышление о личных ценностях
- г) Размышление о ценностях организации/профессии.
- д) Расследование фактов путем сбора дополнительной информации.
- е) Инициация разговора с лицом, ответственным за дилемму