

Лидия Шулева консултант, ментор и коуч:

Компаниите имат все повече нужда от лидери, отколкото само от мениджъри

Г-жо Шулева, живеем в изключително динамично време. Мениджърите вече трябва да имат по-глобален поглед към развитието на компаниите. Понякога дори изпитват затруднения да намерят най-точната посока. Как могат те да бъдат успешни и къде е мястото на коуча в тяхното развитие?

- В днешно време се търсят много различни качества и умения, които съвременният мениджър трябва да притежава. Може да звучи като клише, но компаниите имат все повече нужда от лидери, отколкото само от мениджъри. Развитието на лидерски качества става важно не само за мениджърите, но и за ръководители на различните екипи или структури в дадена компания.

Често говорим за четвъртата индустриална революция и промените във всички измерения, които тя налага. Това не касае само внедряването на нови технологии, а изисква сериозна промяна в нагласите и мисленото на ръководствата на компаниите. Необходим е съвършено нов подход към клиентите, към работещите, към заобикалящата среда и начина, по който ще се прави бизнес.

Всички тези предизвикателства извеждат на преден план необходимостта от развитие на нови качествени умения на мениджърите. Различните обучения в тази връзка имат своята полезност, но най-ефективният начин за постигане на качествена промяна е т.нар. „Learning by doing“, или „учене, чрез правене“. Коучингът прилага именно такъв подход, чрез който постигането на определени цели се случва с предприемане на конкретни действия. Този нов подход за личностно развитие е изключително ефективен.

Целеполагането в коучинга е от първостепенна важност. То може да бъде в най-различни аспекти - от развиване на личностни качества до постигане на конкретна професионална или лична цел. Трябва да се има предвид обаче, че ясното формулиране на целите е доста труден процес. Много често се оказва, че под повърхността има по-дълбоки причини, които трябва да се идентифицират, че трябва да бъдат отчетени редица обстоятелства. Едва когато се дефинира целта, се пристъпва към разработката на подходящ план за действие.



Така например имах клиент, който искаше да стартира нов бизнес и обмисляше три различни варианта. Той ги разглеждаше от гледна точка на бизнес възможностите, които предлагаша. Беше пропуснал обаче един важен правен аспект, след разглеждането на който и трите варианта отпаднаха. Щеше да загуби според него самия, много време да се занимава с подробни проучвания на въпросните три варианта от гледна точка на техните плюсове и минуси, без да си е давал сметка, че именно тези правни обстоятелства ги обезсмисляха. Коучинг срещите му помогнаха да формулира по-ясно целта си, която впоследствие беше и реализирана. На второ място в процеса на коучинга стои въпросът как да се постигнат целите - нужен е план за действие, както и анализ на всички ресурси, с които клиентът разполага. Много важно е клиентът да осъзнае, че трябва в максимална степен да използва своите положителни качества, за да

постигне желания резултат. В крайна сметка постигането на целите трябва да даде усещане на клиента за успех и щастие. Обръщам внимание на „щастие“, защото въпреки че това е абстрактно понятие, то е неизменна част от успеха и в никакъв случай не трябва да го подценяваме. Страстта и вдъхновението са много важни елементи от философията на успеха.

” *Голяма част от коучинга е посветена на вдъхновението. За един лидер вдъхновението е особено важно, тъй като то е силен мотиватор за постигането на целите, както за него самия, така и за тези, които той ръководи* “

Предстоят ни промени, които ще ни оставят без дъх. Четвъртата индустриална революция променя правилата и на бизнеса, и на живота и колкото по-рано променим нагласите си в съответствие с новата реалност, толкова по-голяма е вероятността да изградим фундамента на бъдещия си успех. Свидетели сме на новата икономика на споделянето като Uber, или някои други подобни приложения. Това са модели, които цялостно променят пазара. Едно от основните качества, които съвременните хора трябва да притежават, е да мислят творчески и критично в една непрекъснато променяща се среда. Ако в предишни времена това да имаш достатъчно добра квалификация и експертиза, ти е осигурявало успех, в днешно време е ценна способността да боравиш с огромния обем достъпна информация по най-ефективния начин и да предлагаш гъвкави и работещи решения. Ето този тип хора вече се търсят. Илюзия е обаче да се смята, че могат се намерят на готово такива кадри. В условията на силно конкурентна

среда трябва непрекъснато да се инвестира в кадрите, да се развива максимално техният потенциал. Много по-голяма добавена стойност за компаниите ще имат инвестициите в човешкия капитал в сравнение с материалния.

Лидерите не се ли раждат такива?

- Има теория, която казва, че някои хора се раждат с вродени лидерски качества. Но са правени и много изследвания, които показват, че лидерските качества могат да се придобиват и развиват изключително успешно. Трябва да осъзнаем обаче, че развитието на лидерски качества трябва да започне още по време на образованието в училище, което за съжаление у нас никак не отговаря на тези изисквания.

Коучингът е една от най-бързо развиващите се индустрии в света с 30-40% ръст годишно, именно защото компаниите осъзнават нуждата от инвестиции в таланти и развиване на комплексни качества, които да повишават ефективността.

” *Коучингът има и друг аспект - той в голяма степен е “говорещо огледало”. Споделяйки на глас пред коуча свои идеи, клиентът може да получи обратна връзка и друга гледна точка за това, което мисли и да пречупи идеите си, през различно виждане* “

Тази открита комуникация позволява един по-глобален поглед. Защото много често хората на върха са сами и трудно могат да се доверят на някого, който да им даде върна, честна и безпристрастна обратна връзка. Коучът може да отпрати и редица предизвикателства, които да помогнат

Лидия Шулева е финансов и бизнес консултант с повече от 25-годишен опит. Чрез консултантската си компания „Бизнес Интелект“, създадена през 1991 г. е работила по много проекти свързани с процеса на приватизация, финансови анализи, реструктуриране и оздравяване на предприятия.

Като изпълнителен директор на „Албена Инвест Холдинг“ тя управлява 25 дъщерни компании от различни сектори на икономиката.

От 2001 до 2009 г. е заместник министър председател, Министър на труда и социалната политика, Министър на икономиката, Депутат в Европейския и Българския парламент.

Работила е като съветник на украинското правителство по въпроси, свързани с асоциирането към ЕС.

От 2009 г. е член на Управителния съвет на Университета на ООН, включващ в структурата си 16 научно-изследователски института от целия свят.

Понастоящем работи като консултант, ментор и коуч.

Лидия Шулева има магистърски степени по електроника и финанси и множество специализации в страната и в чужбина. Специализира коучинг и лидерство в Харвардския университет в САЩ.

за развитие и реализация на идеите на клиента. Затова обаче взаимното доверие е ключ за успеха на коучинг процеса.

Все пак става въпрос за лидери в различни бизнеси. Няма как един коуч да е компетентен във всички тях...

- Темите, с които се занимаваме в коучинга нямат общо със спецификата на конкретната работа. Ако е необходима експертна намеса в самия бизнес, то тогава трябва да се потърси консултантска експертиза. Както казах коучът работи с клиента за развитие на неговия собствен потенциал и за реализация на неговите собствени цели.

Колко трае процесът на коучинга?

- Процесът е индивидуален и се определя от целите. Имам клиенти, с които постигаме дадена цел в рамките на 3-6 месеца и приключваме. Работех с млад мениджър, който имаше проблем с управление на времето си, което никога не му стигаше - работеше по много часове и смяташе, че трябва някак да промени тази ситуация. За около 4-5 месеца, работейки заедно, той постигна целта си, изработи си нов подход и това беше напълно достатъчно. Но имам клиенти, с които сме заедно почти две години, с тях работя продължително, защото постигат дадена цел и си задават следващата - те считат, че коучинг процесът им е полезен и не желаят да го прекъсват.

” *Напоследък една доста интересна тема, предмет на коучинг, е как да напуснеш бизнеса си, колкото и странно да звучи* “

Ако преди 20 години основната цел беше как да създадем и развием бизнес, днес вече има поколение, което започва да се замисля, как да го напусне. И това не е никак лесен процес. В един момент може да се окаже, че поради финансово или здравословно състояние си принуден да напуснеш това, което си създад и то в най-неподходящия момент, без да си се подготвил изобщо.

” *Напускането на бизнеса не означава да се пенсионираш и да гледаш сериали. Ако си решил да го напуснеш независимо от начина, трябва да имаш отговор и на следващия въпрос - какво ще правя след това?* “



Да правиш бизнес е много натоварваща и силно стресова дейност и в един момент човек иска да смени начина си на живот. Но той трябва да е проактивен да мисли за тези неща, да има подготвен план, а не да чака да го застигнат неочаквани събития.

Откъде гоиде личният Ви интерес към коучинга?

- Занимавала съм се с много различни неща в живота си. Като се започне от предприемачество с първата ми фирма през 1991 г. и се стигне до управление на голям холдинг. След това влязох в политиката. Всичко това ми даде много голям опит и поглед върху редица системи в различни сфери на обществения живот. Когато приключих с политиката, трябваше да реша какво да правя, беше сериозен период на промяна - можеше да се върна към консултантския си бизнес или да учредя съдружие за друг бизнес, но аз имах желание да се занимавам с нещо, което не бях правила до този момент и нещо, което да е като еманация на целия ми опит. Бях чела за коучинга и след някои срещи и разговори с колеги установих, че това е заниманието, в което бих могла да използвам натрупания опит. Разбира се, специализирах в тази област, получих нужната експертиза и сертификати. Днес това ме удовлетворява - не да ръководя хора, както съм правила винаги досега, а да ги подкрепям в тяхното личностно развитие.