

Праці Шістнадцятої Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених “Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання” / Ред. кол. Хаджинов І.В. (голова) та ін. – Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2016. – с. 185-187

Хрустальова Ю., Грищук М.

Науковий керівник, к.е.н. доцент, О.П. Дяків

Тернопільський національний економічний університет

### *КОУЧИНГ ЯК СУЧАСНА ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ*

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Ефективне та своєчасне досягнення цілей організації безпосередньо залежить від вмiлого управління персоналом як підприємства в цілому, так і окремою групою працівників. Однією із сучасних персонал – технологій, яка сприяє не тільки розкриттю потенціалу працівників, але й підвищенню їх мотивації, визначає ефективність спільної роботи є коучинг. Коучинг – це система принципів та прийомів, які сприяють розвитку потенціалу особистості і групи людей, а також забезпечують максимальне розкриття і ефективну реалізацію цього потенціалу. Тому дослідження даної теми є досить актуальними.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням коучингу як сучасної технології підвищення розвитку персоналу займаються такі вчені як Дж. Уїтмор, Н. Томашек, М. Дауни, Б.Трейсі. Заслугує уваги діяльність М. Нагари, О.Кузьміна, В.Брича, Полонського В.Г., Фомічова А.Н., Щокина Г.В.

Однак наявність дискусійних питань у даній проблемі потребує подальших досліджень.

**Цілі роботи.** Основним завданням є дослідження коучингу як сучасної технології підвищення розвитку персоналу.

**Виклад основного матеріалу.** Останнім часом коучинг все частіше використовується в організаціях в якості унікального системного підходу до формування корпоративної культури, технології розвитку працівників, побудови та реалізації стратегії підприємств. Головною метою ефективного управління розвитком персоналу на засадах коучингу є організація роботи таким чином, щоб існуючі та потенційні можливості людських ресурсів були реалізовані у процесі цього управління в організації.

Коучинг в Україні не дуже поширений, однак є багато коучинг – шкіл, які обіцяють високу компетентність їхніх випускників за невеликий проміжок часу. Якщо ж провести паралель з розвинутими країнами(США, Канада, Великобританія, Франція), то можна побачити, що попит на послуги коучингу постійно зростає. Компанії все активніше інвестують в коучинг тому , що він працює і в напрямку виконання повсякденних завдань, і в сфері особистісного розвитку персоналу. На сьогодні даний стиль управління як додаткову мотивацію для талантів і майбутніх лідерів використовують більш як 500 успішних компаній,

серед яких такі великі компанії як Boeing, American Express, Motorola, Glaxo Wellcome. Це досить вагомі показники для того, щоб почати активне використання такого виду управління в Україні[2].

Використання коучингу може допомогти організаціям суттєво підвищити продуктивність праці своїх працівників, більшою мірою використовувати людський потенціал в досягненні цілей організації, підвищити мотивацію персоналу. Коучинг також дає можливість полегшити делегування повноважень і суттєво зекономити робочий час. Крім цього, працівники, які знайомі з методикою коучингу, можуть беззаперечно приймати на себе відповідальність, а це у свою чергу дозволить керівнику вирішувати більш важливі і складніші функції.

Важливою умовою успішного коучингу є створення атмосфери довіри між працівниками та керівництвом, що призводить до наступних результатів:

- створюється міцна мотивуюча стратегія поведінки, яка стимулює високу ініціативність працівників.;
- ефективно використовується трудовий потенціал працівників;
- підвищується продуктивність праці і, як наслідок, зростає конкурентоспроможність організації;
- працівники усвідомлюють те, що цілі організації – це їх особисті цілі.

Коучинг є основою для розвитку персоналу, підвищенням компетенцій останнього. Головним для будь-якої організації є здобуття менеджерами навиків коучингу і надання їм можливості та часу для застосування отриманих знань на практиці. Коучинг має органічно вписуватися у стратегію розвитку персоналу і приносити економічний ефект як для самого працівника так і для організації.

Компетентісний підхід до управління персоналом є однією з сучасних технологій коучингу. Це у свою чергу дає можливість розкрити та максимізувати головні переваги персоналу, поєднувати поведінку працівника із стратегічними цілями підприємства, залучати працівників до нових технологій і вимог робочих місць. Даний підхід здатний створювати умови для всебічного розвитку потенціалу людини, реалізувати її потреби в самореалізації та самовдосконаленні.

Професійному зростанню працівників можна посприяти через вдосконалення фахових компетенцій, створивши умови для розвитку коучингу з урахуванням вимог часу. Крім того, розвиток коучингу дасть можливість реалізувати себе на вибраній посаді, поєднуючи максимальну професійну конкурентоспроможність із потенціалом особистості.

У цілому розвиток персоналу у стилі коучинг, пов'язаний з такими поняттями:

- освіта – процес та результат засвоєння особистістю систематизованих теоретичних знань, умінь та навичок, необхідних для професійного навчання, підготовки до праці;

- професійне навчання персоналу – цілеспрямований процес формування теоретичних знань, умінь та навичок за допомогою спеціальних методів, необхідних персоналу;

- первинна професійна підготовка – здобуття освіти особами, які раніше не мали професії чи спеціальності;

- підвищення кваліфікації і перепідготовка – це поглиблення, розширення й доповнення здобутої раніше кваліфікації. Причому підвищення кваліфікації — це освітні заходи з удосконалення професії, а перепідготовка – заходи з освоєння інших (суміжних) професій і навиків;

- професійно-кваліфікаційне просування персоналу – процес переміщення працівників з вищою освітою між професійними та посадовими групами персоналу в результаті оволодіння ними нових знань, умінь та досвіду роботи[4].

Люди, які знайомі із практикою коучингу та застосовують її для вирішення різних питань, розвивають в собі вміння бачити і використовувати всі можливості та ресурси для розвитку свого потенціалу з метою професійного росту і досягати максимальних результатів. Спрямованість на результат і бажання до успіху – можуть бути досягнуті завдяки головним принципам коучингу.

**Висновки:** Застосування коучингу в сучасних організаціях дає можливість інвестувати у нові форми розвитку конкурентоспроможності своїх працівників, забезпечувати максимальне розкриття та ефективне використання потенціалу останніх.

Коучинг із своїми принципами та інструментами, які зорієнтовані на розвиток особистості, організації, суспільства, дозволяє не лише ефективно вирішувати завдання мотивації персоналу, але й гармонійно впливати на всі сфери життєдіяльності людини.

### Список використаних джерел

1. Уитмор Дж. Coaching новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ.пособие/Дж. Уитмор. – М.: Изд-во «Финансы и статистика», 2005. – 168 с.
2. Хамаганова С. Коучинг как стиль управления [Електронний ресурс ]- Режим доступу: [http://www.npl-coach.com.ua/view\\_statya.php?id=11/](http://www.npl-coach.com.ua/view_statya.php?id=11/).
3. Коучинг – інструмент особистого і професійного розвитку[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.lifecoach.com.ua/>.
4. Режим доступу: електронний ресурс:  
<http://www.studfiles.ru/preview/6342370/page:3/>