

УДК 331.005.95/.96

Гудзь М.В.¹

Поліщук С.С.²

¹ докт. екон. наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕ-219м НУ «Запорізька політехніка»

КОУЧИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах нестабільного бізнес середовища дедалі гостріше постає потреба підприємства у забезпеченні високої продуктивності праці. Це вимагає постійного формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємства. Досягнення такої мети полягає не тільки у підборі кваліфікованих кадрів, але і у здатності наявних кадрів вдосконалювати свої знання, навички, досвід та можливості відновлення цих категорій та адаптації до мінливих умов економічного середовища [1, с. 372].

Наявність тісного зв'язку між якісними характеристиками працівника, його поведінкою (діями) в різноманітних виробничих ситуаціях та ефективністю роботи висвітлюється у дослідженнях засновників компетентнісного підходу: Д. МакКлеланда, Р. Бояцис, Л. М. Спенсера, С. М. Спенсура, С. Холліфорда, С. Уїддет, І. Міллера та інших науковців.

Метою дослідження є обґрунтування впливу коучингу на формування ефективної політики управління персоналом та на розвиток підприємства за рахунок підвищення якості персоналу.

Сьогодні підприємства почали влаштовувати конкурентну боротьбу в новій області – і це не якість товару, а його дизайн, гарантія та імідж. Активно розвиваються і виникають нові технології, які швидко освоюються і суттєво змінюють вимоги до навичок людей і їх компетенцій, що впливає на ефективність роботи. В сучасних умовах персонал все більше відіграє роль в основній діяльності організації, він робить продукт або послуги унікальними, а це є найважливішим фактором успішності організації. Тепер роботодавці значно більше зацікавлені в тому, щоб мати висококваліфікований і компетентний персонал, здатний створювати товари і послуги, які могли б успішно конкурувати з товарами і послугами, що хлинули в нашу країну з Заходу і зі Сходу. Навчання покликане підготувати персонал до правильного рішення більш широкого кола завдань і забезпечити високий рівень ефективності в роботі. При цьому воно дозволяє не тільки підвищувати рівень знань працівників і виробляти необхідні професійні навички, а й формувати у них таку систему цінностей і установок, яка відповідає сьогодишнім реаліям і підтримує ринкову організаційну стратегію. Адже чим вища кваліфікація і внутрішня мотивація співробітника – тим менше

контролю над процесом виконання завдань і навпаки [2, с. 40]. Тому в наші дні все більше часу приділяється професійному розвитку персоналу та пошуку нових методик і підходів до навчання кадрів. Розглянемо один з таких методів розвитку персоналу організації.

Коучинг є одним із сучасних, ефективних, різноманітних і при цьому м'яких способів розвитку і навчання персоналу. Коучинг як управління - це погляд на співробітників як на гігантський допоміжний ресурс підприємства. Коучинг здатний розширити мислення, даний метод сприяє знаходженню нових неординарних шляхів в прийнятті рішень. На відміну від мотивації, коучинг не тільки стимулює співробітника, але і допомагає розкрити його потенціал як в особистому, так і професійному житті.

Основними перевагами даного методу є:

- чіткість постановки мети і установки дій на їх реалізацію;
- можливість використання методу як на індивідуальному, так і на груповому рівні;
- поєднання інших методів розвитку персоналу (тренінги, консультування та наставництво);
- ефективність навчання управлінських кадрів.

Коучинг, за умови його використання як інноваційного інструменту при управлінні персоналом, включає в себе три унікальні компоненти:

- синергія: персонал і коуч є партнерами, командою, що фокусуються на цілях підприємства, його запитах, щоб досягти більше;
- структура: менеджер бере на себе більше відповідальності і дій, мислить масштабніше і завершує свої плани завдяки професіоналізму і відповідальності коуча;
- професіоналізм: коуч знає, як допомогти керівникам приймати кращі рішення, встановлювати кращі цілі, заробляти більше, реструктурувати професійне життя для досягнення максимуму продуктивності і задоволеності.

Наведемо найбільш очевидні варіанти застосування коучингу в роботі з персоналом: мотивація персоналу; оцінка; вирішення проблем; врегулювання взаємовідносин; планування та перевірка; розвиток персоналу. Коучинг перетворився на інноваційний інструмент управління поведінкою персоналу підприємства, який дозволить вирішити наступні завдання:

- максимально ефективно використовувати трудовий потенціал працівників;
- створити творчу атмосферу в колективі;
- заохотити ініціативу;
- визначити та розвинути лідерів в колективі;
- створити здорову корпоративну культуру;
- мотивувати персонал нематеріальними стимулами;
- організувати систему розвитку персоналу;

– створити умови для самовдосконалення [3, с. 200].

Визначено, що коучинг – це сучасний інструментарій розвитку персоналу, який використовує механізми створення передумов для максимального саморозкриття потенціалу особистості чи організації, включаючи її професійне самоусвідомлення та лідерство, самовдосконалення та саморегуляцію [4, с. 63]. Використання коучингу може допомогти компаніям істотно підвищити продуктивність роботи своїх співробітників, в більшому обсязі використовувати продуктивний людський потенціал в досягненні цілей компанії, підвищити мотивацію персоналу. Коучинг також здатний полегшити делегування повноважень і суттєво заощадити робочий час.

Якщо ж провести паралель з розвиненими країнами (США, Канада, Великобританія, Франція), то можна чітко побачити, що попит на послуги коучингу в них постійно зростає. Компанії все активніше інвестують в коучинг, тому що він працює і в напрямку виконання щоденних операційних завдань, і в сфері особистого розвитку співробітників. На сьогодні цей стиль управління як додаткову мотивацію для талантів і майбутніх лідерів використовують більше 500 успішних компаній, серед яких такі великі компанії як Boeing, American Express, Motorola, IBM, Marriott International, Glaxo Wellcome, тобто майже 70% фірм зі списку Fortune використовують коучинг в своїй практиці. Коучинг розвиває компанії зсередини, починаючи з найменшого елемента - рядового працівника і керівника.

У сучасному світі коучинг зарекомендував себе як найбільш економічно вигідний спосіб поліпшення продуктивності співробітників організації. Він передбачає швидке навчання «без відриву від роботи», істотно покращує міжособистісні взаємини в колективі, формує гнучкість і адаптивність, як окремих співробітників, так і колективу в цілому до змін в організації. Впровадження методів і підходів коучингу в повсякденну практику управління може просунути компанію і її співробітників до досягнення загальних і персональних цілей. Але при цьому слід розуміти, що даний метод підходить всім, тому не варто відмовлятися і від традиційних методів управління.

Проаналізовано основні види моделей коучингу, що знаходять своє практичне застосування у сучасній практиці підприємств. Більшість підходів до коучингу, на яких базуються моделі, мають спільні риси: між коучем та його клієнтом встановлюються взаємовідносини, побудовані на довірі, конфіденційності, справжніх, непідробних комунікаціях; формулюється та обговорюється ситуація клієнта, узгоджується з його цілями та очікуваннями. У процесі коучингу спостерігаються глибоке проникнення та вивчення динаміки щодо цілей клієнта. Також досліджено причини звернення українських управлінців та бізнесменів до коуча, сформовано портрет

вітчизняного коуча. У цілому унікальність процесу коучингу як професійної психологічної практики, інструментарію особистісного та професійного розвитку працівника полягає в додатковому використанні можливостей людини в саморозкритті, самовдосконаленні й самореалізації, що сприяє вихованню ініціативних та діяльних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Яценко К. О., Фастівець Д. С. Бізнес коучинг як інструмент формування стратегічних компетенцій персоналу підприємства. Економічний форум. 2016. №3. С. 371-378
2. Поплавка А. С., Черевань А. С. Коучинг як метод розвитку персонала організації. Наука і просвітлення. 2017. С. 40-43
3. Бала Р. Д. Процес реалізації коучингу на підприємстві. Регіональна економіка. 2011. №3. С. 194-200.
4. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом. Підприємництво. Вісник КНТЕУ. 2015. С. 50-65.