

Література:

1. Суб'єкти економічних відносин. *Економічна соціологія*. 2018.
URL: <https://studfile.net/preview/7190277/page:15/>.
2. Жигалевич Ж.М., Кнейслер О.В. Фінансовий менеджмент: навчальний посібник для здобувачів ступеня магістра за спеціальністю 073 Менеджмент. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 214 с.
3. Зміст, призначення, склад та завдання фінансового планування. 2011.
URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/18809/#::~:~:text (дата звернення: 15.02.2024).
4. Вараксіна О.В., Перебийсін А.В. Управління фінансовими ресурсами як ключовий чинник формування конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. Вип. 30. С. 28-31.
5. Zaika S.O., Hridin O.V., Zaika O.V. Financial aspects of innovative development. *Економіка та суспільство*, (55). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-62>
6. Управлінська діагностика: курс лекцій для здобувачів вищої освіти денної та заочної форми навчання / Упорядник: С.О. Заїка. Харків : ДБТУ [б. в.], 2023 270 с.

КОУЧИНГ ЯК СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Бобонець Є.С., здобувачка першого (бакалаврського) рівня ВО*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Коучинг є частиною світової управлінської практики вже понад три десятиліття. Попри те, що в Україні коучинг з'явився лише декілька років тому, для нас ця концепція все ще залишається відносно новою. Однак, в умовах поточної динаміки та нестабільності, сучасні компанії змушені шукати новітні методи підвищення ефективності своєї діяльності, щоб забезпечити власну життєздатність в умовах обмеженості ресурсів.

Управління вважається основним процесом реалізації певних заходів з метою забезпечення злагодженої роботи. Однак, для того щоб воно було ефективним, задля мотивації працівників проводяться різноманітні тренінги, в тому числі коучинг [6].

* Науковий керівник – Грідін О.В., к.е.н., доцент

Коучинг як один з інструментів управління людськими ресурсами допомагає людям розвиватися, дізнаватися більше про себе та свої здібності, розкрити свій потенціал і досягти своїх цілей. В його основі лежать техніки з психології.

Різні науковці трактують дефініцію «коучинг» по-різному, прикладом цього є Л. Уїтворт, Г. Кімсі-Хаус, Ф. Сендел, які стверджують, що коучинг – це свідомо створені партнерські стосунки, направлені на допомогу людині самореалізуватися, ефективно діяти і навчатися новому впродовж усього життя [3].

За дослідженнями В. Гурівської, ідея використання коучингу у сфері управління як нової форми консультаційної підтримки з'явилася у сфері спорту (coach – тренер) на початку 1980-х років. Спочатку під цим терміном розумілася особлива форма тренування спортсменів, що претендують на видатні результати. Пізніше коучинг почали використовувати й успішні початківці-бізнесмени, політики, суспільні діячі та зірки шоу-бізнесу як ефективну методіку досягнення стратегічних цілей [7].

Основне призначення коучингу – досягнення цілей, саморозвиток, усвідомлення власної життєвої ситуації та досягнення кращих результатів у різних сферах діяльності. Діюча особа (клієнт-коуч) зобов'язаний виконувати все, що йому(їй) доручають під час коучесії, щоб швидше досягти мети коучингу.

Усім відомо, що мотивація – це найважливіший показник успіху. Мотивація – це ключ до розвитку компанії. Коучинг має ряд недоліків та переваг. До переваг відносять [1-2]:

- мотивацію, яка підготує персонал краще виконувати поставлені завдання з метою підвищення ефективності виробництва;
- формування злагодженого колективу на робочих місцях;
- тайм-менеджмент, тобто вміння фірми та персоналу вдало розпоряджатися своїм часом;
- зростання рівня довіри між керівником компанії та персоналом, які там працюють тощо.

До недоліків можна віднести наступні [1-2]:

- кожна людина має свій підхід, що нелегко зрозуміти коучу на початку сесії. До відвертої людини коуч відразу знайде підхід, тоді як до стриманої, мовчазної людини знадобиться більше часу;
- в Україні коучинг не настільки поширений, як за кордоном. Компанії не дуже часто вдаються до цього виду діяльності, оскільки управлінці побоюються звертатися до чогось нового, тому наставництво є недостатньо ефективним.

Відзначимо, що небажання працівників звертатися до професійного коуча через недовіру до нього (неї) стримує поширення цього виду діяльності, проте, як доводить практика, після використання компаніями коучингових технологій керівник отримує пряму віддачу від співробітників у вигляді конкретних результатів. Коучинг надає керівнику унікальну можливість не лише допомагати підлеглим вирішувати їхні проблеми, а й розвивати лідерські компетенції. Коучинг допомагає розвинути навички та установки, що необхідні для роботи на керівних посадах [1].

Завдяки коучингу керівник може краще пізнати своїх підлеглих, зрозуміти їхні сильні та слабкі сторони, а також можливість приймати більш обґрунтовані управлінські рішення щодо командних ролей, проєктних обов'язків, просування підлеглих по службі та інших кадрових перестановок.

У практиці підприємств, де керівник бере на себе роль коуча, у співробітників зростає бажання підвищити свою результативність та лояльність до організації. В умовах конкурентного ринку управлінської праці час, витрачений на індивідуальну роботу з підлеглими, дозволяє скоротити витрати на пошук кандидатів, проведення співбесід, інтеграцію тощо [5].

Коучинг, як технологія заснована на міжособистісних відносинах, формує довіру не лише між коучем та його клієнтом, але й у межах всієї організації або її або конкретного відділу. Коли співробітники знають, що їхній керівник досить серйозно ставиться до їхнього розвитку і робить це послідовно та професійно, вони починають сприймати організацію по-іншому, не лише як місце роботи, а й як місце, розвитку, інституцію, де лідери та менеджери дбають про майбутнє. Таке ставлення створює продуктивну організаційну культуру та підвищує ефективність не лише вертикальних але й горизонтальних взаємодій [4; 6].

Висновок. Таким чином, коучинг є не лише інструментом управління персоналом та бізнесу, але й допомагає в житті розкривати потенціал особистості. Якби він не почав розвиватися наприкінці ХХ століття, сьогодні не було б професіоналів, які б допомагали мотивувати та розширювати можливості людей. Завдяки різновидам коучингу кожен може обрати індивідуальну програму навчання, яка необхідна саме йому.

Література:

1. Hridin O. Modern place of coaching in the personnel management system of the enterprise. International Scientific Conference «*Modern Scientific Views on the Development of the World Economy and International Cooperation*»: Conference Proceedings (Leipzig, Germany. October 6-7, 2023): theses. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2023. pp. 83-86. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/377/10328/21547-1> DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-356-9-24>
2. Бабенко Н.М., Петряєв О.О. Коучинг, як інструмент управління персоналом підприємства: зб. наук. праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції 20.03.2020. Велико-Тирново, Болгарія: ACCESS PRESS, 2020. 19 с. URL: <http://surl.li/gsswh> (дата звернення: 28.02.24).
3. Горук Н. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2015. № 11. С. 99-104. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2015/11_1/1_5.pdf
4. Грідін О.В. Загальні тенденції та характерні аспекти digital-трансформації сфери HR-менеджменту. *Електронне наукове фахове видання «Східна Європа: економіка, бізнес та управління»*. 2023. № 3 (40). С. 10-18. URL: http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/40_2023/4.pdf DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.40-2>
5. Грідін О.В. Формування вітчизняної системи управління персоналом у сучасній парадигмі розвитку національної економіки. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*. 2022. Вип. 63. С. 117-123. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct63-22> URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63_2022/24.pdf
6. Грідін О.В., Зайка С.О., Зайка О.В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649> DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>
7. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2015. № 4. С. 50-67. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vknteu_2015_4_6