



інформації про тенденції, обміну досвідом або порівняння цін. У рамках подорожей клієнтів соціальні медіа відіграють ключову роль.

**Висновок.** Незважаючи на нестабільну політичну та економічну ситуацію, високу тіньову складову бізнесу в країні, роздрібна торгівля залишається однією з небагатьох галузей, яка розвивається і не тільки збільшує власні прибутки, а й є помітною підтримкою всієї економіки країни. Для посилення своїх позицій, утримання наявних та залучення нових клієнтів, збільшення власного прибутку та підвищення економіки держави кожне роздрібне підприємство повинно використовувати якомога більший комплекс заходів, а саме: систему мерчандайзингу – оптимізацію асортименту, ефективне планування торговельного залу, засоби комунікативного та візуального мерчандайзингу; покращання методів лояльності – для клієнтів, для посередників, для співробітників; удосконалення заходів матеріальної та моральної мотивації для співробітників; враховувати вимоги до форматів магазинів роздрібною мережі.

#### **Література.**

1. Котлер Ф., Вонг В., Сондерс Д., Армстронг, Основы маркетинга / пер. с англ. 4-е европ. изд. М. : Вильямс, 2009. 1199 с.
2. Старостіна А. О. Маркетингові дослідження національних і міжнародних ринків : підручник. Київ : ТОВ «Лазарит-Поліграф», 2012. 480 с.
3. Чупріна Н. В. Сегментація ліній модного одягу в структурі індустрії моди. Вісник Харківської державної академії дизайну і мистецтв. 2014. № 1. С. 33–38.
4. Корнілова О., Писанко Є. Роздрібна торгівля в Україні: особливості функціонування. Соціально-економічний потенціал транскордонного співробітництва : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Львів, 2016. С. 151–155.
5. Апошій В., Криган Р., Процишин О. Глобалізаційні процеси і нові тенденції розвитку внутрішньої торгівлі України. Торгівля, комерція, підприємництво. 2014. Вип. 16. С. 7–13.



УДК 331.446.4

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ І НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ЗАСАДАХ КОУЧИНГУ**

## **IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF DEVELOPMENT AND TRAINING OF PERSONNEL ON THE BASIS OF COACHING**

**ЛЕПЬОХІН Д.В.,** здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти\*  
Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка

*У статті автором розглянуто засади коучингу як інноваційного інструменту ефективного управління персоналом, а також обґрунтовуються основні переваги застосування коучингу.*

**Ключові слова:** коучинг, коуч, персонал, потенціал, ефективний розвиток.

*In the article, the author considers the principles of coaching as an innovative tool for effective personnel management, and also substantiates the main advantages of coaching.*

**Key words:** coaching, coach, staff, potential, effective development

---

\* Науковий керівник – Харчевнікова А.С., старший викладач ЗВО

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Визначальними чинниками успіху діяльності організацій та підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку є рівень професійного розвитку працівників, їх здатність до навчання, та потреба у самовдосконаленні. Розвиток персоналу це одна з найважливіших елементів у системі управління персоналом організації, адже процес старіння знань, умінь і професійних навичок відбувається постійно, що викликає необхідність безперервності їх удосконалення. Завдання кожного працівника, полягає у вмінні оволодіти майстерністю своєї професії, постійно розширювати кругозір та вміло використовувати свої знання, навички та вміння в практичній діяльності, досягаючи високої ефективності своєї праці.

На сьогодні є різні методи розвитку персоналу, новітнім методом є коучинг, який поєднує в собі нові перспективи й можливості ефективного впливу на результати діяльності персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у дослідження проблем професійного розвитку персоналу зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці Дауні М., Друкер П., Мелія М., Мескон М., Трейсі Б., Уйтмор Д., Флегерті Дж., Бережна В., Денисенко Е., Кулик В. та інші.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є обґрунтування впливу коучингу на розвиток трудового потенціалу, професійного розвитку кадрів та компетенції працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Коучинг як метод виник у Каліфорнії. А саме поняття "коуч" з'явилося ще в кінці XIX століття, так стали називати професійних тренерів в групових і одиночних видах спорту. Фактично першими коучами стали тренери, які звернули увагу на "роботу в голові спортсмена".

Засновником коучингу як методу професійного розвитку персоналу вважається Тімоті Галвей – гарвардський викладач та експерт з тенісу, який розробив більш ефективну методіку гри в теніс і переніс її на бізнес сферу. Ця методика дістала назву коучинг [1].

Коучинг – це процес партнерства, який стимулює роботу працівників та розкриває їх особистий і професійний потенціал, це новий метод підвищення ефективності роботи адміністративно-управлінського персоналу, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей та потенціалу, постійному вдосконаленню професіоналізму та кваліфікації працівників, зростанню рівня їх конкурентоспроможності, забезпечують розвиток компетентності, спонукають до інноваційного підходу у прийнятті рішень [2].

Коучинг забезпечує розвиток трудового потенціалу та компетенції працівників; дає змогу працівникам максимально виявляти ініціативу, генерувати нові ідеї, приймати креативні рішення; використовується в усіх сферах та усіма підрозділами, на будь-якій стадії їх організаційного розвитку; дає змогу працівникам забезпечувати досягнення як особистісних цілей, так і загальноорганізаційних; коуч навчає працівників швидко пристосовуватись до мінливих умов навколишнього середовища [3].

## Функції коучингу :

Функція розвитку	Креативна функцію	Функція комплексного консультування	Мотивуюча функцію	Адаптаційна функцію
------------------	-------------------	-------------------------------------	-------------------	---------------------

Рис. 1. Функції коучингу



Слід відзначити, що коучинг є сфокусованим та індивідуально спрямованим інструментарієм розвитку працівників, а також вигідним капіталовкладенням, порівняно з традиційними тренінговими методами, оскільки він орієнтований, в першу чергу, на досягнення успішних результатів. Останнім часом, коучинг проявив себе як один з найбільш ефективних методів професійного розвитку кадрів, який здатний підвищити рівень міжособистісних відносин у колективі, допомагає ефективнішому вирішенню конфліктів та покращує взаємодію між керівниками і підлеглими.

За рахунок підвищення результативності виконання працівниками поставлених завдань, освоєння ними нових навичок, посилення рівня їх мотивації та зміцнення довіри до керівників використання інструментарію коучингу сприяє підвищенню ефективності діяльності організації.

Перевагами застосування коучингу в організаціях є: формування ефективних робочих команд; визначення конкурентних переваг організації; підвищення рівня мотивованості персоналу; раціональне управління часом; систематизація знань в організації; відпрацьованість швидкої реакції на критичну ситуацію в організації; створення умов для самостійності персоналу в пошуку рішень; внаслідок покращення комунікацій та підвищення рівня делегування повноважень відбувається зростання рівня довіри між адміністрацією та працівниками організації, збільшення результативності поставлених завдань [4].

**Висновки.** Отже, коучинг покликаний стати каталізатором розвитку співробітників як активних громадян, котрі реалізують позитивні, усвідомлені, ціннісно збудовані стратегії свого особистісного та професійного розвитку.

#### **Література.**

1. В. Тімоті Голві (W. Timothy Gallwey) – автор концепції внутрішньої гри, що лежить в основі коучингу. Уперше концепцію викладено в книзі «Внутрішня гра в теніс» (The Inner Game of Tennis), 1974 р.
2. Лев Н.Ю. Моделі коучингу: характеристика та особливості застосування / Н.Ю. Лев, Р.Д. Бала // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»: зб. наук. пр. – 2012. – № 727. – С. 76–81.
3. Вільна енциклопедія [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
4. Коучинг та наставництво у підприємницькій діяльності України [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13919/1/41\\_276-280\\_Vis\\_727\\_Menegment.pdf](http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13919/1/41_276-280_Vis_727_Menegment.pdf)
5. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом / О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2017. – Вип. 188. – С. 228-236.
6. Грідін О.В. Ефективне управління персоналом як запорука успішного розвитку організації / О.В. Грідін // Матеріали Другої Міжнародної науково-практичної конференції «Управління розвитком соціально-економічних систем», (11-12 квітня 2019 р.). – Харків: ХНТУСГ, 2019. – С. 189-191.

