

Світлана ПРОХОРОВСЬКА

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

КОУЧИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сфері управління людськими ресурсами підприємства сьогодні активно розробляють та широко упроваджують нові інструменти керування, серед яких найпопулярнішим став коучинг. Це управлінська технологія, яка дає змогу досягнути потрібного ефекту за умови помірних витрат; сприяє розкриттю потенціалу кожного працівника з метою підвищення рівня ефективності їхньої праці.

Застосування коучингу в бізнес-середовищі дозволяє вирішувати низку важливих для підприємства завдань: управління змінами; формування ефективно діючих трудових колективів та виробничих команд; досягнення конкурентних переваг підприємства; мінімізація плинності кадрів; мотивування персоналу; управління робочим часом; формування корпоративної культури та позитивного іміджу компанії на ринку та в галузі. Крім того, активне використання коучингу сприяє подоланню перешкод у відносинах між співробітниками, знижує рівень стереотипності мислення, позитивно впливає на активізацію креативного мислення та вирішення виробничих завдань нестандартними методами, що дає змогу досягнути високих показників роботи.

За визначенням Міжнародної Федерації Коучингу (ICF), яка діє в Україні з 2017 року коучинг – це партнерство з клієнтами у процесі розумового та креативного мислення, що надихає клієнта підвищити свій особистий та професійний потенціал.

International Coach Federation (ICF) – перша професійна організація у світі, яка створила філософію та дала визначення коучингу (The ICF Philosophy And Definition Of Coaching), а також розробила стандарти етичних принципів і ключових професійних компетенцій, яких зобов'язані дотримуватися та виконувати всі професійні коучі ICF [1].

За ICF існують три рівні сертифікації:

1. Асоційований сертифікований коуч – Associate Certified Coach (ACC).
2. Професійний сертифікований коуч – Professional Certified Coach (PCC).
3. Майстер сертифікований коуч – Master Certified Coach (MCC).

Грамотний бізнес-коучинг, направлений на досягнення не лише професійних цілей талановитих співробітників, але і особистісних. Він сприяє кар'єрному зростанню, вдосконаленню стратегічного мислення та комунікативних навичок, посиленню лідерства, підвищенню мотивації до праці, більш ефективного вирішенню конфліктів, розвитку творчого потенціалу

персоналу, підвищенню продуктивності роботи та ін.

Коучинг виконує такі основні функції на підприємстві: розвитку (забезпечує розвиток трудового потенціалу та компетенції працівників, кар'єрний рух); креативну (дає змогу працівникам максимально виявляти ініціативу, генерувати нові ідеї, приймати креативні рішення); комплексного консультування (використовується в усіх сферах та усіма підрозділами, на будь-якій стадії їх організаційного розвитку); мотивуючу (дає змогу працівникам забезпечувати досягнення як особистісних цілей, так загальноорганізаційних); адаптаційну (навчає працівників швидко пристосовуватись до мінливих умов навколишнього середовища) [3, с. 98].

Сучасне управління в стилі коучінгу – це погляд на персонал як на найцінніший ресурс підприємства, де кожен співробітник – унікальна творча особистість, здатна самостійно розв'язувати виробничі завдання, виявляти ініціативу, робити обґрунтований вибір, брати на себе відповідальність й приймати рішення.

В умовах пандемії COVID-19 більшість компанії стикнулися з проблемами, такі як: падіння продажів та попиту на продукцію, скорочення кадрів, неможливість реалізації продукції через карантинні обмеження, недостатня кваліфікація та неготовність працівників до розробки нових стратегічних рішень в умовах карантину. Це все підштовхує керівників звертатися за допомогою до коучерів. Робота з бізнес-коучером дає змогу розробити стратегію розвитку персоналу і компанії загалом, скоригувати роботу кожного співробітника відповідно до поточних завдань, налагодити ефективні комунікації в компанії. Коучер спрямовує і дає співробітникам можливість брати на себе відповідальність, делегує повноваження. Багато хто сьогодні добре розуміє, що нереалізований потенціал персоналу – це втрачена вигода всієї компанії.

Застосовуючи технологію коучінгу, власник компанії за допомогою правильно сформованих і поставлених питань та інших технік може відкрити потенціал свого персоналу, продемонструвати його цінність й значимість для компанії, надихнути та надати необхідне «пальне» для реалізації поставлених цілей. Технологія працює в тих компаніях, де роботодавець готовий інвестувати в розвиток свого персоналу, бажає, щоб його працівники були вмотивованими, ініціативними, відповідальними, щирими, готовими генерувати й втілювати нові ідеї.

Досвід багатьох іноземних компаній свідчить, що використання коучінгу в управлінні персоналом дає змогу підвищити ефективність роботи, вдосконалити професійні та особисті навички співробітників. Коучинг підходить компаніям з фокусом роботи на кращий результат і сприятливі відносини в колективі.

Перевагами застосування коучінгу в організаціях є: формування

ефективних робочих команд; визначення конкурентних переваг компанії, які дадуть поштовх до її успішного функціонування; використання прихованого потенціалу підприємства; підвищення рівня вмотивованості персоналу, раціональне використання часу, з'являється систематизація знань в організації, відпрацьованість швидкої реакції на критичну ситуацію в організації, зростання рівня довіри між адміністрацією та іншим персоналом підприємства внаслідок покращення комунікацій та підвищення рівня делегування повноважень, збільшення результативності поставлених завдань тощо[1].

Отже, коучинг є ефективним способом досягнення конкретних результатів у житті й бізнесі, є наукою та мистецтвом сприяння саморозкриттю працівника або організації, інструментарієм інтерактивного процесу підтримки окремих людей і організацій з метою максимальної допомоги у розкритті їх потенціалу, орієнтованого на здійснення позитивних змін та оптимізацію виробничих відносин між працівниками, на основі співробітництва і налагодження зворотного зв'язку.

Список використаних джерел:

1. Коучинг в організації. URL: <http://coachinhr.teampracticum.com/bci2015> (дата звернення: 26.04.2021).
2. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2015. № 4 (102). С. 50-67.
3. Нагара М.Б. Підхід до оцінювання якості управління людськими ресурсами на підприємствах. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 19*. Кіровоград : КНТУ, 2011. №19. С. 144-150.

Зоряна ПУШКАР

к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

Богдан ПУШКАР

к. г. н., викладач кафедри географії України і туризму
Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка

КЕРУВАННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ГІБРИДНОЇ РОБОТИ

У зв'язку з спалахом пандемії COVID-19 як в Україні, так і світі, роботодавці перевели велику кількість свого персоналу на гібридний режим роботи (частина онлайн, а інша – офлайн). Цей формат для багатьох є незвичним: