

Отже, корпоративна культура виступає однією з найважливіших складових успішної діяльності компанії. При правильному управлінні приносить їй істотну користь, збільшуючи продуктивність праці. Вона формує сприятливий соціально-психологічний клімат, а також об'єднує працівників, роблячи їх командою.

Література:

1. Дяків О.П. *Основні складові формування корпоративної культури в організації* / О. Дяків // *зб.наук.праць. – Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К.:КНЕУ, 2010. – т.3 с. 94-100*
2. *Корпоративна культура як невід'ємна частина кадрової політики* // *Довідник кадровика. – 2010. – №11. – С. 72–74.*
3. *Дяків О.П. Особливості формування корпоративної культури та її вплив на розвиток трудового потенціалу підприємства* / О. Дяків, В. Островерхов, М. Іванюк // *Вісник Східноукраїнського національного університету імені В.Даля* // *Науковий журнал №14 (168), 2011– 97–100*

Хрустальова Юлія
ст. гр. УПЕП – 42,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом і регіональної
економіки Дяків О.П.)

КОУЧИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Однією із сучасних технологій управління персоналом, яка спрямована на професійний розвиток працівників, підвищення їх компетентності, досягнення цілей організації є коучинг, який сприяє розвитку креативного та мотиваційного потенціалу працівників, формує їх внутрішню мотивацію до успішної реалізації поставлених завдань.

За твердженням В. Брича та М. Нагари «...коучинг — це система організаційних, соціально-психологічних та економічних методів, які сприяють розкриттю та максимізації потенціалу особистості і колективу в професійній

сфері, створюють умови для перманентного розвитку та професійного зростання персоналу, призводять до інновацій, якісно вищого рівня відповідальності працівників» [1].

Останнім часом коучинг все частіше використовується в організаціях як унікальний системний підхід до формування корпоративної культури, технології розвитку працівників, побудови і реалізації стратегій підприємства.

Крім цього, компанії, які застосовують коучинг як метод управління персоналом, здатні набагато простіше і ефективніше втримати своїх працівників від звільнення і тим самим запобігти плинності кадрів.

У корпоративній практиці провідні компанії світу широко використовують коучинг для топ-менеджменту, менеджерів середньої ланки так і ключових співробітників, розвивають «управління в стилі коучинг», проводять масштабні програми розвитку лідерства, в яких коучинг є центральною ланкою стратегії організації.

Для того, щоб коучинг був ефективним, відносини між коучем і підлеглим повинні базуватися на партнерстві, довірі, безпеці і мінімальному примусу. Заробітна плата, кар'єрний ріст і звільнення повинні відійти на задній план тому, що вони тільки заважають будувати такі відносини.

Досить часто постає питання про те, чи може менеджер бути коучем. Звичайно, що так, але для цього він повинен проявити такі якості, як емпатія, порядність, а також в більшості випадків застосовувати нестандартні підходи до роботи з персоналом. Йому також доведеться побудувати власні моделі поведінки, тому, що він може зіткнутися з працівниками, яких насторожує будь-яке відхилення від традиційного менеджменту.

Коуч – це менеджер який знає, як керувати своїми емоціями і як поводитись з емоціями своїх колег та підлеглих. У процесі коучингу, залучаючи працівників до обговорення спільних проблем, завдань, обміну досвідом, дозволяє не тільки підвищити мотивацію персоналу, але й розглянути проблему з позиції різних людей і різного життєвого досвіду [3].

Якщо менеджери керуються в управлінні принципами коучингу, то вони досягають результативності у роботі, забезпечуючи при цьому необхідний розвиток персоналу.

Управління персоналом в стилі коучинг визначається ступенем розвитку та компетентністю керівника. По-перше, від керівника вимагається бути кваліфікованим професіоналом, здійснювати свій внесок в роботу, через активне використання спеціальних можливостей, отриманих знань, досвіду і технологій ефективної роботи. По-друге, керівник повинен вміти працювати в колективі, досягати не лише власного результату, а й колективного. По-третє, керівник – це «компетентний менеджер». Ця компетентність опирається на авторитет посади і по відношенню до підлеглих виявляється в ефективному та правильному використанню керівником тих особистих повноважень, якими наділила його організація. Він не тільки має право, але й повинен регулярно мотивувати і стимулювати роботу підлеглих: ставити перед ними завдання і віддавати розпорядження; проводити наради, збори; контролювати; критикувати за необхідності і коректувати дії; оцінювати роботу і заохочувати.

Керівник повинен створити такий клімат, в якому люди дійсно будуть почутими. Такі керівники керують за допомогою питань, а не відповідей, залучають до діалогу, уникають примусу, використовують тільки достовірну інформацію та факти.

Отже, коучинг з його принципами та інструментами, орієнтованими на розвиток особистості, організації, суспільства дає змогу не тільки адекватно вирішувати завдання мотивації персоналу, але й взаємодіє зі всіма сферами життєдіяльності людини. Коучинг допомагає по-новому підійти до організації управлінської діяльності, побудови і розвитку бізнес-систем, провести аналіз необхідних умов для їх реалізації та визначити соціально-психологічні аспекти управління. Коучинг може і повинен виступати як засіб покращення професійних і управлінських досягнень, свідомого та відповідального вибору, лідерства та служити каталізатором розвитку професіоналізму активних громадян.

Література:

1. Брич В. Я. *Методологічні засади розвитку коучингу в Україні* / В. Я. Брич, М. Б. Нагара // *Україна: аспекти праці*. – 2009. - № 6. – С. 18-24.
2. Гоулман Д. *Емоціональне лідерство. Искусство управління людьми на основі емоціонального інтелекту* / Д. Гоулман, Р.Бояцис, Э. Макки. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
3. Кларін М.В. *професіональний стандарт «Коуч»: розвиток коучинга як професії* / М.В. Кларін // *Організаційна психологія*. – 2014. – № 1. – С. 6 – 12.

Щербата Світлана
ст. гр. ЕППМ-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і
корпорацій Ляхович Л. А.)

НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасному світі успіх бізнесу вимірюється не тільки показниками «прибуток» і «збиток», а й тим, наскільки ефективно використовуються наявні ресурси, зокрема, ресурс праці. Одним з найважливіших показників, що характеризує ефективність роботи підприємства є продуктивність праці.

Продуктивність праці – це показник ефективності використання трудового ресурсу підприємства (праці), який визначається кількістю виробленої продукції або наданих послуг на одиницю витрат праці. Продуктивність праці є узагальнюючим показником ефективності роботи підприємства. Основна мета аналізу продуктивності праці – виявлення резервів її зростання, а, отже, і резервів підвищення ефективності виробництва [1].

Теоретичні та практичні аспекти управління продуктивністю праці дослідили такі вчені, як Д. П. Богиня, Д. К. Грейсон, В. М. Данюк, Г. Т. Завіновська, Я. В. Крушельницька, Е. М. Лібанова, К. Р. Макконнелл, Н. П. Самуельсон, Н. В. Тітова та інші. Незважаючи на численні дослідження, окремі аспекти аналізу продуктивності праці на підприємстві потребують уточнень,