

Перевагу отримують компанії можливостей, які слідкують за зовнішнім середовищем, аналізують загрози і перспективи. Компанії можливостей планують поточний період і мають чітку орієнтацію на короткий проміжок часу – місяць, квартал або рік, а не теоретично можливе майбутнє. Це можна назвати орієнтацією до першої можливості: побачити і скористатись можливістю, згодом побачити іншу і переналаштувати бізнес-процеси, перебудувати маркетинг для того, щоб скористатись новою можливістю вповні та ефективно.

Все вищезгадане підтверджує незмінну важливість неминущого значення стратегій управління для організацій та свідчить про вагомість динамічності цих стратегій і здатності своєчасно реагувати як на зовнішні запити, так і на внутрішні потреби. При цьому нові економічні умови наполегливо вимагають якісних змін стратегічного управління. Структури і системи, які продемонструють більшу адаптивність до нових умов, залишаться на ринку і формуватимуть нових лідерів.

### **Список використаних джерел**

1. Минцберг Г. Стратегическое сафари. Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента / Минцберг Г., Альстранд Б., Лампель Ж.; [пер. с англ. Д. Л. Раевская, Л. В. Царук]. – М. : Альпина Диджитал, 2009. – 530 с.

2. Карпов А. Стратегия: от разработки до реализации [Электронный ресурс] журнал «Управление компанией» (Издается в России) (№2, 2006) / Режим доступа – <http://www.management.com.ua/strategy/str138.html>.

**Вікторія ГУСАРЬОНОК,**

**Владислав ДАВИДЮК**

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Камінський Б. А.

Тернопільський національний

економічний університет

### **КОУЧИНГ, ЯК НОВА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

Сьогодні в умовах глобалізації діяльність і успішність організації залежить від можливостей і продуктивності праці її співробітників. Для підвищення цих показників важливо використовувати сучасні інструменти управління. Одним із таких є коучинг

Коучинг – це система принципів та прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості, а також забезпечують максимальне розкриття і ефективну реалізацію цього потенціалу. Основне завдання коучингу – сприяння прийняттю і реалізації людиною усвідомлених і відповідальних рішень з проблемних питань.

В даний час тема коучингу стала однією з найбільш затребуваних в області менеджменту та консалтингу. За даними європейських фахівців, це один з ефективних методів в менеджменті. Більшість коуч-консультантів визначають його не тільки як метод безпосереднього навчання, але і як філософію, систему технологій і методів, спрямованих на постановку і максимально швидке досягнення цілей.

Використання коучингу ефективно та успішно в різних сферах діяльності. В туристичній індустрії можна виокремити такий напрямок коучингу як управлінський коучинг, оскільки це метод індивідуальної роботи з менеджерами вищої та середньої ланки. Після його застосування освоюються технології виявлення обмежуючих і стримуючих факторів особистісного і професіонального росту керівників та замісників. Керівництво туристичних фірм отримує навички розпізнавання і вирішення проблем пов'язаних з опором та небажанням працівників виконувати поставлені завдання. Крім цього, такий метод навчає здійснювати коуч-комунікацію для управління в стилі коучинг усю організацією.

Термін «коучинг» широко поширений у всіх економічно розвинених країнах. Особливо широко він використовується в сфері управління людськими ресурсами (HR-менеджменту). Сінгапур і Гонконг переживають бум особистих тренувань. Практично на кожному підприємстві, керівники яких піклуються про стабільність і розвиток бізнесу, є офіційна посада тренера-коуча. Ця технологія допомагає людям розвиватися, освоювати нові навички та досягати великих успіхів. Особисті і корпоративні цілі ставали більш усвідомленими і узгодженими. Тепер цей недешевий, але дуже ефективний спосіб досягнення конкретних результатів в житті і бізнесі завойовує визнання і в Україні [1].

Які ж переваги коучингу серед інших методів управління? Коучинг розвиває найкращі якості та внутрішній потенціал як окремих працівників так і команд безпосередньо в процесі роботи і тим самим підвищує її ефективність. В процесі навчання поступово встановлюється атмосфера взаємної поваги та довіри, а хороші стосунки всередині колективу позитивно позначаються на продуктивності співробітників. Крім цього, кожен співробітник отримує емоційну задоволеність від своєї роботи, що просто не може не мотивувати його на якісне виконання своїх обов'язків, заохочує співробітників вносити креативні пропозиції.

На перший погляд, коучинг вимагає додаткового часу. Але насправді він істотно заощаджує час керівника. Додаткові часові витрати виникають тільки під час навчання коучингу та на етапі впровадження коучингу як нової системи управління. Надалі співробітники, з якими проводиться коучинг, готові брати на себе відповідальність, за ними не потрібно стежити.

Якщо люди відчувають атмосферу поваги і визнання, вони зроблять все можливе, щоб уникнути критичних ситуацій. Виконання додаткової роботи, тимчасове погіршення умов праці не будуть для них великою проблемою і будуть сприйняті з розумінням. Коучинг дозволяє дуже швидко адаптуватися до змін, що вельми актуально в умовах зростання конкуренції, соціальної нестабільності, розвитку інноваційних технологій.

Коучинг називають професією XXI століття. Він змушений постійно розвиватись та підлаштовуватись під специфіку діяльності організації. У зв'язку з цим можна виділити індивідуальний коучинг, який проводиться стороннім консультантом, як правило, для менеджерів та керівних осіб. В свою чергу управлінський коучинг, як управління співробітниками, орієнтований на розвиток організації, підвищення ефективності виконавців. Впливати на групу осіб без строгих функціональних взаємозв'язків дозволяє груповий коучинг, а для колективу із міцними системними зв'язками існує системний коучинг. Він

дозволяє впорядкувати взаємодію, вчасно прояснити гострі моменти, врахувати інтереси організації в цілому і має свою специфіку на кожній ієрархічній сходинці. Варто виділити також коучинг для окремо взятого проекту [2].

Таким чином, про коучинг можна говорити як про ефективну взаємодію менеджера і співробітника в цілях вирішення завдань, що стоять перед ними. За будь-яких змін, як внутрішніх, так і зовнішніх, коучинг дозволить співробітникам максимально швидко адаптуватися до цих змін, знайти шляхи підвищення своєї ефективності в нових умовах, знайти в собі ресурси для відповідності новим умовам, досягнути максимальної самореалізації. Коучинг не замінює навчання та тренінги, але він чудово з ними поєднується і дозволяє максимально використовувати їхній ефект на практиці. Коучинг – це те, що дозволяє співробітникам постійно розвиватися відповідно до умов, що їх диктує сучасний бізнес.

### **Список використаних джерел**

1. Тематичний архів статей.[Електронний ресурс] - Режим доступу: [//http://ukrarticles.pp.ua](http://ukrarticles.pp.ua).
2. Дауні М. «Ефективний коучинг: Уроки коуча коучів». - М.: Добра книга, 2012. - 288 с.

**Віктор ГУЦУЛЯК**

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Дяків О. П.

Тернопільський національний  
економічний університет

## **УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Ринкові відносини поставили організації в нові відносини з державою, з виробничими та іншими партнерами, працівниками. У зв'язку з цим змінюються стосунки між керівниками підприємств, керівниками та підлеглими, між усіма працівниками усередині фірми. Змінюється і ставлення до персоналу підприємств. Інноваційна економіка ставить ряд принципів завдань, найважливішим з яких є максимально ефективно використання кадрового потенціалу. Робота організації в умовах інновацій потребує постійного розвитку, вдосконалення всієї системи управління, в тому числі системи управління персоналом. Новий підхід до управління персоналом дедалі більше базується на визнанні пріоритету особистості перед виробництвом, перед прибутком, перед інтересами підприємства, фірми, установи, оскільки успіх роботи організації забезпечують люди, які працюють на ньому. Персонал підприємства – це співтовариство людей, в якому відбуваються конфлікти різного рівня.

Конфлікти характерні практично для всіх організацій, що нині активно функціонують. Такий процес відбувається внаслідок того, що кожен, хто працює в організації, має власні цілі, прагнення, інтереси та особисті якості. У загальному розумінні конфлікт – це відсутність згоди між двома й більше сторонами, котрими виступають як організації, так і конкретні особи. Під