

Збірник матеріалів доповідей міжнародної науково-практичної конференції // Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики : Тернопіль-Збараж, 26-27 жовт. 2017 р.] .Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. - Ч. II. - С. 184-186.

Юлія ХРУСТАЛЬОВА,
студентка групи ЕУПм-12
Науковий керівник
к. е. н., доцент Дяків О. П.

Коучинг як метод розвитку навчання персоналу

Окреслення проблеми в загальному вигляді. Розвиток персоналу є одним з найважливіших елементів у системі управління персоналом організації, оскільки триває безперервно процес старіння знань, умінь і професійних навичок, що спонукає до безперервності їх удосконалення. Нині для розвитку персоналу організації застосовують різні методи. І одним з новітніх, який поєднує в собі різні методи й техніки, що надають нові перспективи та можливості, є коучинг як ефективний спосіб впливу на результати діяльності різних людей і організацій у цілому. Тому розкриття даної теми є актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням коучингу як методу розвитку навчання персоналу займаються такі вчені як Дж. Уйтмор, Н. Томашек, М. Дауни, Б. Трейсі. Заслуговеє уваги діяльність у цьому напрямку М. Нагари, О. Кузьміна, В. Брича, В. Полонського, А. Фомічова, Г. Щокина.

Однак наявність дискусійних питань у даній проблемі потребує подальших досліджень.

Мета роботи. Основним завданням є дослідження коучингу як методу розвитку навчання персоналу.

Виклад основного матеріалу. Нововведення управління в стилі коучингу – це особливий погляд на працівників як на суттєвий ресурс підприємства, де кожен працівник є різнобічно розвинутою особистістю, спроможною вирішувати завдання

різного рівня, креативно підходити до виконання своїх обов'язків, володіти ініціативою, приймати рішення та відповідати за них.

Коучинг – метод підвищення потенціалу людини, який полягає в розширенні меж її свідомості в галузі розвитку професійних можливостей різними способами.

Міжнародна федерація коучинга (ICF) трактує професійний коучинг як безперервне співробітництво, що допомагає клієнтам домагатися реальних результатів у особистому і професійному житті [3]. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, підвищують якість життя.

Коучинг допомагає особистості вийти за рамки її можливостей та є одним з тих інструментів, який може бути використаний для допомоги в розвитку інших. Він спрямований на підтримку процесу зміни і за ефективного використання має допомогти мінімізації негативного впливу з боку зміни і максимізації відповідних можливостей розвитку. Особливість методу коучингу полягає в мистецтві слухати, а не говорити. Встановивши зв'язок зі співрозмовником у компанії, коуч задає питання для того, щоб дізнатися, чому співробітнику потрібна допомога. Він визначає конкретні внутрішні проблеми або труднощі, які потребують вирішення, а також цілі, які потребують узгодження, й устанавлює, наскільки реальне досягнення цілей з урахуванням усіх можливостей.

Коуч виявляє наявність ресурсів та ступінь контролю за ними з боку співробітника і шляхи просування до успіху.

Процес коучингу не залежить від змісту проблеми або завдання. Коуч має бути абсолютно відкритим і мислити гнучко, позаяк усі управлінці відрізняються один від одного, мають власний потенціал, аналітичні переваги і моделі поведінки, особисті проблеми й труднощі, при цьому всі вони шукають шляхи просування від точки «де зараз» до тієї, «де б хотілося бути потім».

Принципова новизна даного методу і його перевага в управлінні полягає у тому, що завдяки методикам коучингу людина відкриває і надалі розвиває в собі нові здібності й навички, які збільшать його ефективність у майбутньому. Коучинг працює зі ще нерозкритим потенціалом, з його резервами, спрямовуючи при цьому всі сили на підвищення ефективної діяльності співробітника і виховання в ньому його лідерських якостей.

Згідно з даними Міжнародної федерації коучингу (ICF), коучинг у роботі з персоналом допомагає досягти наступних показників [3]:

- підвищення усвідомленості – на 69%;
- збалансованіше життя – на 65%;
- визначення масштабних цілей – на 63%;
- зниження рівня стресу – на 54%;
- більша впевненість у собі – на 53%;
- відкриття в собі більшого потенціалу – на 53%.

Останнім часом коучинг проявив себе як один з найпотрібніших і найефективніших методів навчання і розвитку кадрів управління. Також коучинг здатний підвищити рівень міжособистісних відносин у колективі, допомагає ефективнішому вирішенню конфліктів, а також поліпшує взаємодію між керівниками та підлеглими.

Коучинг виступає як засіб підвищення усвідомленості, відповідального особистого вибору життєвого і професійного шляху, прискорення вищих професійних та управлінських досягнень.

Коучинг покликаний стати каталізатором розвитку еліти в кращому, широкому сенсі цього слова як активних громадян, котрі реалізують позитивні, усвідомлені, ціннісно збудовані стратегії свого особистісного, професійного розвитку, діяльної участі в розвитку суспільства.

Висновки: отже, коучинг має важливе значення для розвитку «конкурентного потенціалу» тому, що мобілізує внутрішній потенціал, розвиває необхідні можливості й навички, сприяє освоєнню передових стратегій, дає змогу отримати результати через високу мотивацію до праці, розкриття креативних ресурсів та підвищення відповідальності за результат.

Література

1. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор. – М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2008. – 168 с.
2. Уитмор Дж. Coaching новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособие/Дж. Уитмор. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 168 с.

3. Эффективность коучинга. [Электронный ресурс ресурс]. – Режим доступа:<http://www.icfrussia.ru/nuzhen-kouching/preimushhestva-ispolzovaniya-kouchinga>.