

забезпечить стабілізацію та поліпшення екологічної ситуації в області.

Список використаних джерел

1. Річний звіт за формою № 1 ТПВ «Звіт про поводження з твердими побутовими відходами» (2017 рік). - К., Мінбуд України, 2006. – 11с.
2. Закон України «Про відходи». - К., Верховна Рада України, 1998. (поточна редакція - Редакція від 18.12.2017), - 242с.
3. Полігони твердих побутових відходів. Основні положення проектування. ДБН В.2.4-2-2005. – К., Держбуд України, 2005. – 30с.
4. Національна стратегія управління відходами в Україні до 2030 року. – К., Кабінет Міністрів України, 2017.

Валентина БЄЛЯЄВА

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Богач Ю.А.)

КОУЧІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ОСОБИСТОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ В БІЗНЕСІ

Підвищення особистої ефективності керівника є однією з непростих, але важливих проблем психології бізнесу. [1] На сьогоднішній день існує досить багато методів вирішення даного завдання - розвиваючі семінари, різноманітні тренінги особистісного росту, інструменти тайм-менеджменту, психологічні технології підвищення особистого успіху. При цьому умови сучасної бізнес-середовища вимагають не одностороннього, а комплексного розгляду даної проблеми з урахуванням як особистих особливостей кожного конкретного керівника, так і рівня його активної залученості в процес. [2] На наш погляд, одним з таких методів є коучинг. Основоположні принципи і техніки коучингу, забезпечують можливість ефективної роботи в сфері підвищення особистої ефективності в бізнесі. Застосування коучинг-підходу дозволяє зробити процес більш цілісним, об'єднати активно-діяльнісний і ціннісно-сміслові компоненти розвитку особистості. У дослідженні взяли участь 34 керівника комерційних організацій. На першому етапі всі респонденти заповнювали розроблену нами анкету, що дозволяє виявити рівень самооцінки особистої ефективності керівників, виділити найбільш проблемні питання, а також ступінь готовності до роботи з підвищення особистої ефективності. Отримані результати показали, що всі респонденти оцінюють свою ефективність як дуже високу (41%), високу (65%) або середню (24%). Група керівників (11 осіб, 32%) не вважають за необхідне приділяти час питання підвищення самоефективності, з них 64% оцінюють свою ефективність як дуже високу, а 36% - як високу і не бачать необхідності замислюватися над

цим питанням. При цьому більшість керівників (23 людини, 68%) висловили готовність до роботи в даній області. Основний виявленою проблемою є брак сил і часу на виконання всіх справ, постійний цейтнот, неможливість повністю зосередитися на одній якомусь завданні. На наступному етапі нами були проведені коуч-сесії з учасниками дослідження, які висловили інтерес до можливості підвищити ефективність роботи (23 людини). Виходячи з отриманих даних, в ході досягнення мети підвищення особистої ефективності в бізнесі необхідно провести роботу з аналізу діяльності керівника, всіх тих справ, які він виконує протягом робочого дня. Розподіл всіх стоять перед керівником завдань дозволяє більш ефективно використовувати один з найбільш дефіцитних ресурсів - час, планувати робочий день, делегувати повноваження. На практиці пряме застосування матриці Ейзенхауера в її класичному варіанті неефективно. Як показали результати, проведеного перед коучинг-сесією, інтерв'ю 87% керівників відзначили, що всі їхні справи термінові і важливі! А відповідно, виникають труднощі з визначенням пріоритетів. Дана проблема ефективно вирішується саме застосуванням методів коучингу. В цьому випадку всі справи розподіляються на чотири групи не відразу, а в процесі коучинг-сесії. Результатом якої є розстановка пріоритетів і розподіл усіх справ на «термінові-важливі», «термінові-неважливі», «нетермінові-важливі» і «неважливі-нетермінові». При цьому, не дивлячись на затвердження керівників про важливість і терміновість всіх справ, в результаті проведеної нами коучинг-сесії кожен з них виділив завдання всіх чотирьох груп. По завершенню роботи з респондентами було проведено інтерв'ю, спрямоване на виявлення змін. Як показали дані інтерв'ю, результатом проведеної роботи стало більш усвідомлене ставлення не тільки до конкретних повсякденних справах, але до самого процесу організації своєї роботи. Були виявлені індивідуальні питання, які потребують подальшого опрацювання такі як - труднощі з делегуванням, страх втратити контроль, необхідність в більш чіткому плануванні і т.д. Відзначалася конкретизація планів і професійних перспектив, а також усвідомлення і формулювання своїх особистих професійних цінностей, цілей і дій. Узагальнюючи все вищесказане, можна зробити висновок про важливість реалізації коучинг-підходу, що включає в себе глибоке опрацювання ціннісно-сміслового, активно-діяльнісного і тимчасового компонентів, при вирішенні завдань підвищення особистої ефективності в бізнесі.[3]

Список використаних джерел

1. Позняков В.П. Психологічні відносини індивідуальних і групових суб'єктів життєдіяльності // Психологічний журнал. 2012. № 5. С. 67-74.
2. Головаха Є.І., Кронік А.А. Психологічний час особистості. К.: Наукова думка, 2010
3. Богоявленська, Д. Психологія творчих здібностей, 2002.