

Лісняк Марія, Сливка Костянтин

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Коцур А. С.)

КОУЧИНГ ЯК МЕТОД ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ HR-МЕНЕДЖЕРА В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасний HR-менеджер повинен постійно займатися саморозвитком і сприяти розвитку своїх підлеглих. Це можливо за допомогою коучингу. Що таке коучинг? Перш за все, це консультування одного або кількох людей за професійними або приватним проблемам. Коучинг розкриває потенціал людини, підвищуючи його ефективність. Коучинг не вчить, а допомагає вчитися. На наш погляд, визначення коучингу, запропоноване Майлзом Дауні («Ефективний коучинг»), більше всього відповідає сучасним вимогам менеджменту. Суть його в тому, що «коучинг– це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчання і розвитку людини» [1]. Коучинг відрізняється від усіх видів консультування тим, що робиться ставка на реалізацію потенціалу самого клієнта. Коучинг розглядається як метод планування розвитку кар'єрного потенціалу працівника. Ціллю в цьому випадку є створення себе як особистості з необхідними, бажаними якостями і характеристиками в соціальному, особистісному, міжособистісному, матеріальному і духовному аспектах.

Можна назвати переваги коучингу:

- розкриває «капітал» самомотивації та відповідальності персоналу, які максимізують продуктивність і ефективність організації, що знову ж таки веде до збільшення прибутку;
- адаптує організацію і особистість до високої конкуренції на ринку. Саме рівень ефективності та продуктивності організації є величезним ресурсом, у використанні якого ще немає конкуренції;
- дає змогу отримати ініціативних та діяльних працівників, які докладають всі внутрішні зусилля для досягнення повноцінного результату діяльності;

– коуч фокусується на творенні, на досягненні цілей, на створенні результатів;

– охоплює підходи і техніку, експерименти і практику, які застосовуються для вдосконалення особистості.

Результатами коучингу є:

– побудова такої дійсності, яка дає змогу ставити і здійснювати важливі особисті цілі, дозволяє знайти внутрішню гармонію. Коуч пропонує стратегію управління часом, життєвої гармонією і якістю життя;

– набуття цілеспрямованості, посилення життєвої мотивації;

– подолання труднощів і вирішення проблем;

– зосередження на пріоритетах.

Чітко визначені цілі та установки на майбутнє дозволяють зосередитися на тому, що дійсно важливо саме зараз.

Використовуючи коучинг, можна домогтися підвищення ефективності особистої і організації в цілому, дати можливість співробітникам розвиватися прямо на робочому місці, поліпшити взаємини в колективі, оптимально використовувати людей і їх час, посилено мотивувати персонал. Подібна система дозволяє менеджеру знаходити вихід з різних ситуацій, сприяє досягненню результатів всієї організації, допомагає ефективно працювати і бути щирим натхненником для своїх підлеглих.

Для HR-менеджера важливим є такий вид коучингу, як бізнес-коучинг, котрий дає змогу ефективно вирішувати наступні завдання: об'єднання персональних цілей і цілей організації; створення згуртованих робочих (проектних) команд; навчання персоналу; нематеріальна мотивація персоналу; управління змінами; вихід на нові ринки; виведення на ринок нових продуктів і послуг; управління проектами; позиціонування товару або компанії; збільшення ефективності продажів; формування конкурентних переваг [2].

Як метод, коучинг – це вплив, спрямований на розкриття глибинного потенціалу особистості з метою підвищення її ефективності, результативності та усвідомленості. Істотну роль в

цьому відіграє саме коучинг, мета якого – розвиток лідерського потенціалу та підвищення компетентностей.

Використані джерела

1. Майлз Дауні Ефективний коучинг. URL: http://www.sapanet.ru/Lab_LPR/2011/Dauni.pdffrazvitie-vnutrifirmennogo-potentsiala-na-osnove-tehnologii-kouchinga20(2).pdf
2. Холопова Л. О. Сучасний менеджер – конкурентоздатний менеджер. *Концепт*. 2014. № 5. с. 1-6.

Луків Арсен

(науковий керівник: д. е. н, професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Монастирський Г.Л.)

УПРАВЛІННЯ ОСОБОВИМИ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Внутрішньоособовий конфлікт один з найскладніших психологічних конфліктів, який відбувається у внутрішньому світі людини. З такими конфліктами людина стикається постійно. Внутрішньоособові конфлікти конструктивного характеру є необхідними моментами розвитку особи. Але деструктивні внутрішньоособові конфлікти несуть серйозну небезпеку для особи, від тяжких переживань, що викликають стреси, до крайньої форми свого прояву — суїциду. Тому для кожної людини важливо знати сутність внутрішньоособових конфліктів, їх причини і способи вирішення.

Для вирішення внутрішньоособових конфліктів важливо: 1) встановити факт такого конфлікту; 2) визначити тип конфлікту та його причину; 3) застосувати відповідний спосіб вирішення.

Форми прояву внутрішньоособових конфліктів:

– неврастенія. Симптоми: нестерпність до сильних подразників, пригнічений настрій, зниження працездатності, поганий сон, головні болі;

– ейфорія. Симптоми: показна веселість, вираження радості