

## КОУЧИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одеський національний політехнічний університет

*Анотація.* В статті визначена загальна характеристика коучингу, обґрунтована необхідність його впровадження в діяльність для розвитку конкурентоспроможної організації

*Ключові слова:* коучинг; розвиток персоналу; інструмент розвитку; конкурентоспроможність

### COACHING AS A TOOL FOR DEVELOPING A COMPETITIVE ORGANIZATION

*Abstract.* The article defines the general characteristics of coaching, substantiates the need for its implementation in the activities for the development of a competitive organization.

*Keywords:* coaching; personal development; development tool; competitiveness

Задля покращення рівня конкурентоспроможності підприємства на ринку важливим є професійний розвиток працівників, їх спроможність до навчання та потреба у саморозвитку. Висококваліфіковані працівники мають щоденну необхідність в аналізі соціально-психологічних факторів, які здатні підвищити ефективність управлінської діяльності, дослідженні психологічних особливостей співробітників та оцінки власної компетенції, усвідомленні та інтерпретуванні ситуацій, що виникають в їх практичній діяльності. Сьогодні серед більшості підприємств особливу популярність та вагомість набувають новаторські інструменти професійного розвитку персоналу, серед яких найбільш значним виступає коучинг, що поєднує елементи менеджменту персоналу і психології управління. Завдяки його впровадженню, сучасні організації спроможні поліпшити свої бізнес-показники, а отже і конкурентні переваги через розвиток своїх співробітників, підвищення рівня продуктивності праці, застосування їх творчих підходів до виконання та реалізації системних змін в організації. Саме використання таланту, навичок, потенціалу персоналу – це шлях до успіху в сучасному динамічному середовищі, що в цілому обумовлює актуальність обраної тематики дослідження.

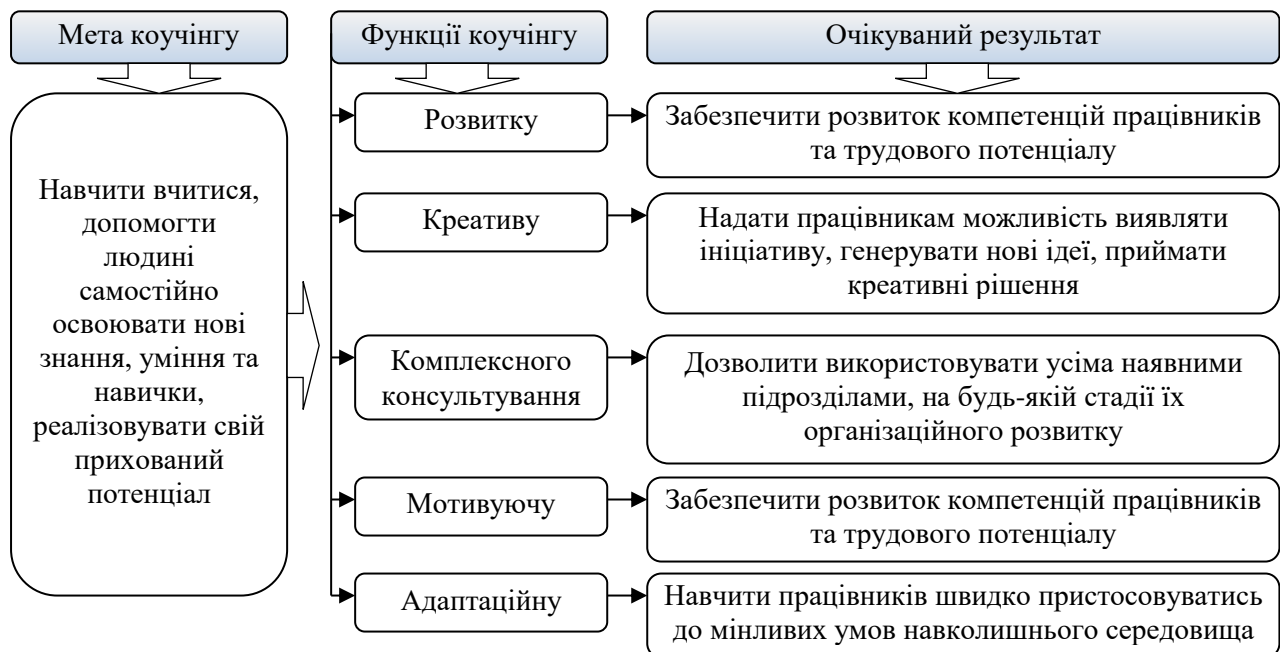
Якщо проаналізувати різні наукові підходи до визначення сутності коучингу, то можна підкреслити, що у практиці менеджменту найчастіше він застосовується в таких аспектах, як:

- прикладний інструментарій та окремий вид консультування для управлінців, метою якого є допомога їм у поліпшенні професійної діяльності, досягненні цілей та вирішенні управлінських завдань;
- технологія, що передбачає використання демократичного стилю керівництва та сформоване системне мислення, що базується певним чином на організованій техніці запитань на основі співробітництва і налагодження зворотного зв'язку;
- компетенція менеджменту та певний тип лідерства, що зумовлює особистісний розвиток через взаємодію з командою [1, с. 38].

Проаналізувавши ці підходи щодо сенсу та ролі коучингу, можна сказати, що в цілому цей інструмент допомагатиме покращити саморозвиток, оволодіти новими навичками, покращити професійні результати, сприятиме покращенню рівня комунікативних навичок у формуванні командних взаємовідносин. Аналізуючи результати дослідження О. Марцінковської та Н. Фижик, слід підкреслити, що, порівнянно з тренінгом, коучинг є більш сфокусованим, конкретизованим та індивідуально спрямованим інструментом розвитку працівників, а також більш вигідним, порівняно з традиційними тренінговими методами, оскільки він орієнтований більш на досягнення успішних результатів ніж на пошук причин існуючих проблем чи формування корисних навичок [2, с. 258].

На рис. 1 представимо зведену характеристику коучингу для повного розкриття його сутності.

Коуч має виступати сполучною ланкою між керівником і фахівцями-професіоналами та допомогати розгледіти прогалини в процесі керівництва підприємством, які, можливо, чинять



**Рисунок 1 – Зведена характеристика коучингу (розроблено авторами за матеріалами [3])**

негативний вплив на співробітників і корпоративний дух в організації, створюють несприятливі умови роботи, не дозволяють працювати на зміцнення конкурентних позицій підприємства. Він має легко виявити справжній стан справ в галузі і в організації, надавши керівництву правдиву і реальну інформацію, яка допоможе в прийнятті важливих рішень.

Дослідження показують, що в практиці управління персоналом підприємств, використання такого інструменту як коучинг, дозволяє збільшити їхню ефективність – шляхом підвищення продуктивності виконання підлеглими поставлених завдань, опанування ними нових та необхідних для вирішення складних задач, навичок, підвищення рівня їх мотивації і, як результат, збільшення довіри до керівників. Керівники сучасних організацій досить вибірково підходять до використання інструментарію коучингу в розвитку персоналу, переважно концентруючись на вирішенні проблем з потенційно високою віддачею й високою ймовірністю успіху [1].

На сьогоднішній день вже багато організацій зацікавлені в швидких і якісних змінах, що сприяють зростанню бізнесу і стійким позиціям на ринку. Вони розуміють, що для цього необхідна чітка і згуртована робота всієї команди. А для вдалих реорганізацій і впровадження змін необхідні коучі. Використовуючи професійний коучинг у своїй діяльності, слід розуміти, що треба організувати процес роботи так, щоб підлеглий відчував необхідність організаційних перетворень, вільно підходив до керівника з можливими варіантами вирішення завдань, був ініціативний, залучений в цей процес і мотивований. Також слід зауважити той факт, що можна використовувати для коучінгу і власний персонал. Роботодавцю вигідний такий співробітник і з точки зору фінансових витрат (внутрішній співробітник обійдеться дешевше запрошеного фахівця), і з боку тимчасових та інших ресурсів, оскільки внутрішнього співробітника не потрібно вводити в курс справи і витратити час на адаптацію і вибудовування комунікацій. Тобто ці функції може виконувати менеджер HR-служби, який має володіти компетенціями коуча. Він може допомагати окремому співробітнику або співробітникам ефективно вирішувати міжособистісні проблеми, розвивати впевненість у власних силах, набувати нових навичок, знижувати рівень стресу, а також управляти репутацією HR бренду роботодавця на ринку праці, залучаючи кращих професіоналів. І все це в рамках цілей і завдань конкретної організації.

Отже, коучинг виступає ефективним способом отримання конкретних результатів не лише у бізнесі, а й у житті, є наукою та мистецтвом, яка допомагає розкриватися людині чи організації. У цілому унікальність коучингу як інструмента особистісного та професійного розвитку співробітників полягає в максимальній реалізації можливостей людини в саморозвитку, самореалізації та самовдосконаленні, що сприяє загартуванню ініціативних працівників. Це той інструмент, який підходить організаціям з фокусом роботи на розвиток конкурентоспроможної діяльності, кращий

результат і формування хороших організаційно-психологічних відносини в колективі. Його застосування дозволить вийти на якісно новий рівень роботи, сприятиме прогресу у вдосконаленні професійних навичок кожного працівника, створенні єдиної команди однодумців з повним взаєморозумінням і взяттям відповідальності на всіх рівнях, що в підсумку позитивно позначиться на результативності всього бізнесу.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гурієвська В. Коучинг як прикладна технологія державного управління. *Вісник Нац. акад. держ. упр. при Президентові України*. 2011. Вип. 1. С. 32–39: веб-сайт. URL: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vnadu\\_2011\\_1\\_6.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vnadu_2011_1_6.pdf) (дата звернення: 27.02.2021).
2. Марцінковська О., Фижик. Роль коучингу в розвитку персоналу. *Економічний аналіз*. 2011. Вип. 8. Ч. 2. С. 257–260.
3. Нагара М. Б. Роль коучингу в забезпеченні конкурентоспроможності персоналу. *Вісник Донець. нац. ун-ту економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського : зб. наук. пр.* 2009. № 4 (44). С. 96–101.
4. Самольянов О. Инструменты коучинга: веб-сайт. URL: <http://www.bcoach.ru>. (дата звернення: 27.02.2021).

**Чернишова Лілія Іванівна**, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту Одеський національний політехнічний університет, Одеса, e-mail: [chernishova\\_lila@ukr.net](mailto:chernishova_lila@ukr.net)

**Жовта Дар'я Володимирівна**, студентка, Одеський національний політехнічний університет, Одеса, e-mail: [zhovta3@gmail.com](mailto:zhovta3@gmail.com)

**Chernyshova Lilia Ivanovna**, PhD in economics, Associate Professor of Management Department Odessa National Polytechnic University, Odessa, e-mail: [chernishova\\_lila@ukr.net](mailto:chernishova_lila@ukr.net)

**Zhovta Daria Vladimirovna**, student, Odessa National Polytechnic University, Odessa, e-mail: [zhovta3@gmail.com](mailto:zhovta3@gmail.com)