СЕМЕНОВА В.В., ст.гр. МО-05б

Науч.керівник: Коверга С.В., к.е.н., доц.

Автомобільно-дорожній інститут Державного вищого навчального закладу

«Донецький національний технічний університет»,

м.Горлівка

**ВИКОРИСАННЯ КОУЧИНГУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ**

**ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

*Рассмотрены основные причины внедрения коучинга в систему управления персоналом. Рассмотрена сущность инновационного коучинга, а также использование коучинга в системе управления предприятием на основе формирование адоптации персонала.*

**Актуальність.** Сучасний етап економічного розвитку України вимагає вирішення практичних завдань стосовно керівництва трудовою діяльністю персоналу підприємств шляхом застосування нових соціально-економічних методів управління, які би змогли підвищити економічну зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати.

Демографічні, соціально-економічні та технологічні зрушення потребують відповідних змін управлінських систем і, зокрема, системи управління персоналом.

Необхідність підвищення конкурентоспроможності й постійного розвитку підприємств передбачає наявність висококваліфікованого, творчо мислячого і діючого персоналу. Динамічність і в той же час невизначеність багатьох соціально-економічних процесів ставить перед підприємствами надто складну задачу - постійно збільшувати творчий потенціал своїх працівників, щоб не тільки гнучко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі, але й, передбачаючи їх, діяти на випередження. Саме тому впровадження коучингу в систему управління може значно підвищити ефективність діяльності персоналу підприємства.

Вивчення перекладної та вітчизняної спеціальної літератури, яка присвячена сучасним технологіям розповсюдження та впровадження коучингу, свідчить про безсумнівний інтерес вчених до даної проблеми. Значний внесок у розвиток коучингу зробили зарубіжні вчені – Майк Джей, Дж. Уитмор, Р. Дилтс, Мэрилин Аткинсон, Лаура Уитворт, Генри Кимси-Хаус, Фил Сэндал, Маршалл Голдсмит та інші. Серед вітчизняних вчених можно відмітити: В.Ю. Зав’ялов, М.Каразин, А.В.Перцев, І.І.Карнаух та інші.

Аналізуючи систему управління персоналом, слід відмітити недостатню науково-теоретичну та методичну розробку найбільш вагомого на сьогодні з економічної та практичної точки зору комплексу впровадження коучингу на підприємство.

Становлення теорії та практики впровадження коучингу в нашій країні вимагає зміни підходу до управління персоналом від його розуміння як вузької функції управлінської ланки підприємств до вивчення і оптимізації його як системи.

**Мета дослідження.** Визначення основних напрямків використання коучингу в системі управління персоналом підприємства, та можливі результати від його впровадження.

**Основна частина.** Україна в даний час переходить від монопольної моделі управління трудовими колективами до конкурентної, де на перше місце виходить мотивація персоналу. З'являється зв'язок між досягненнями і кар'єрою, рівнем професіоналізму і оплатою праці. Отже, чоловік отримує можливість впливати на систему - через свої професійні навики, успішну взаємодію з колективом, швидке і ефективне вирішення завдань, певною мірою і завдяки своєму інтелектуальному капіталу. Це і визначає актуальність коучинга взагалі, та іноваційного коучингу зокрема. Розуміння того, в якій системі ми знаходимося, істотно важливо для оптимальної взаємодії з нею [1].

Як зазначив В.Ю. Зав’ялов, інноваційний коучинг націлений не стільки на управління людьми, скільки на співпрацю з ними, роботу в стилі наставництва і партнерства. Він створює новий тип управлінця, який не командує, а навчає і орієнтує персонал своєї компанії, організації. Людина, яка усвідомлює сенс праці, розуміє цілі і завдання своєї діяльності, працює набагато ефективніше, тому особиста зацікавленість співробітників повинна бути поставлена в центр уваги управлінця.

Коучинг професіоналізму і кар'єри націлений на підготовку інноваційних кадрів, тобто людей з інноваційним мисленням (творчими і націленими на практичну реалізацію), здатних розробляти абсолютно нові продукти, технології, послуги, генерувати нові ідеї. Коучинг, з одного боку, є прагматичною методологією, направленою перш за все на виховання кадрів, здатних управляти персоналом і визначати прогрес для тієї або іншої компанії; з іншого боку, це взагалі поліпшення роботи вищих психічних функцій, спосіб оптимізувати пам'ять, мислення, мову, розуміння, сприйняття і т.д., підвищувати результативність будь-якої діяльності людини, будь то кар'єра або особисте життя. Коучинг припускає використання реальних методів і навиків, використання яких дозволяє в конкретній ситуації знаходити потрібні, працюючі рішення. Ця технологія надійно адоптує організацію і особу до високої конкуренції на ринку [3].

Коучинг направлений не стільки на безпосереднє навчання, скільки на те, щоб максимально повно розкрити потенціал нового співробітника і добитися від нього повної віддачі в роботі. Коучинг базується на визнанні того, що кожна людина володіє набагато більшими здібностями, чим вони зазвичай проявляють. І коуч в своїй роботі спирається не стільки на поточні показники співробітника, скільки на його потенціал, який прагне розкрити на благо компанії. Коуч або менеджер, що володіє навиками коучинга, не стільки дає вказівки і інструктує, скільки ставить питання. Питання, коучем, що задаються, по певній схемі (як їх ще називають, «ефективні питання») дозволяють новачкові по-новому подивитися на свою роботу і на свої можливості. З іншого боку, керівникові коучинг чудово показує реальний професійний рівень новго співробітника на даний момент і дозволяє спланувати свою роботу по його розвитку. З новачком може працювати штатний коуч, або ж менеджер (найчастіше безпосередній керівник), що володіє навиками коучинга. В окремих випадках доцільне залучення зовнішніх коучей.

У коучинга є ще одна незаперечна перевага – економія часу. Мова їде не тільки про скорочення часу, необхідного для повноцінної адаптації нового співробітника, але і про час, потрібний для безпосереднього управління пресоналом. Сам процес коучинга часу вимагає зовсім небагато. Власне, для менеджера зовсім не обов'язково виділяти для коучинга окремий час. Цілком достатньо постійно усвідомлювати і використовувати основоположні принципи коучинга під час своєї взаємодії з новим співробітником. У будь-якому випадку, це займає значно менше часу, чим нескінченні інструкції і вказівки. А ефективність такого підходу значно вища [2].

Коучинг можна використовувати для вирішення цілком конкретного завдання, в нашому випадку – для ефективної адаптації персоналу. Але набагато краще, якщо коучинг прийнятий в компанії як основний стиль управління, стиль відносин між співробітниками, стиль корпоративного мислення і вчинків [4]. В цьому випадку атмосфера коучинга дозволяє найповніше розкритися потенціалу кожного співробітника, не виникає проблем з мотивацією персоналу, адаптація нових співробітників проходить легко і природно, підвищується продуктивність роботи кожного окремого співробітника, робочих груп і команд. Але, на жаль, коучинг як стиль управління зустрічається поки нечасто. Але застосування елементів коучинга в управлінні персоналом дає незмінно позитивний результати серед яких:.

1. Формування важливих особистих цілей, що дозволяють знайти внутрішню гармонію.
2. Отримання сили і посилення життєвої мотивації.
3. Досягнення і збільшення добробуту.
4. Подолання труднощів і бар'єрів.
5. Прояснення своїх цілей і зосередження на пріоритетах.
6. Велика гнучкість і адаптивність до змін.
7. Поліпшення продуктивності діяльності.
8. Поліпшення взаємин в колективі [4].

Коучинг володіє індивідуалізованими персонал-технологіями, які у загальному плані можна визначити як філософію, систему технологій і методів, спрямованих на постановку та максимально швидке досягнення глобальних цілей

Завдяки коучингу особистим цілям працівників можна додати нове забарвлення, пов'язати досягнення персональних цілей з цілями організації. Коли працівники починають розуміти, що вони досягають своїх цілей саме на підприємстві, то вони починають працювати для нього, роблячи це на перспективу.

**Висновки**. Коучинг значно більше чим інструмент, яким можна скористатися в різних ситуаціях, таких, наприклад, як планування, делегування повноважень або вирішення проблем. Це інший погляд на людину, оптимістичніший. Він примушує по-іншому відноситися до людей, відмовляючись від обмежених уявлень про них і про себе теж, забуваючи минулі звички і звільняючись від застарілого образу мислення. І головним є те, що він сприяє підвищенню ефективної роботи персоналу, а значить і самій організації. Надання в розпорядження працівника реальних методів і навиків коучинга, дозволяє в конкретній ситуації самостійно знаходити потрібні, працюючі рішення, оптимальні для людини і підприємства. Ця технологія надійно адаптує особу і підприємство до високої конкуренції на ринку. Розвиток персоналу вигідний будь-якій організації. Вкладені в людські ресурси інвестиції виправдовують себе завжди при розробці раціональної системи розвитку персоналу. Таким чином завдяки коучингу будь-яка організація може виховувати для себе таких співробітників, які їй потрібні.

**Бібліографічний список**

1. **В.Ю. Завьялов, С.А. Хамаганова.** Инновационный коучинг и Дианализ: жизнь как открытие себя, работа как вдохновение
2. **Михаил Казарин**. Адаптация персонала: наставничество и коучинг
3. **Дж. Уитмор**. Коучинг высокой эффективности. /Пер.с англ.-М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. - С. 168.
4. **Лаура Уитворт, Генри Кимси-Хаус, Фил Сэндал**.Коактивный коучинг. Учебник.Издательство: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004 г.- С.360.