

КОУЧИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОСОБИСТІСНОГО І ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Драбчук Т.І., ст.викл. кафедри менеджменту в галузях АПК

Рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці вирішальною мірою залежить від ступеня оволодіння ними (відповідно до їхніх здібностей і нахилів) тією професією, що користується попитом і необхідна організаціям для реалізації їхніх цілей.

Новим стилем управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню професіоналізму та кваліфікації працівників, зростанню рівня їх конкурентоспроможності, забезпечують розвиток компетентності, спонукають до інноваційного підходу у виробничому процесі є коучинг.

Коучинг (від англ. coaching - тренерство) - інструмент особистісного й професійного розвитку, формування якого почалося в 70-х роках ХХ століття. Один з основоположників коучингу Тімоті Гелвей так визначив сутність коучингу: «Коучинг - це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення його ефективності. Коучинг не вчить, а допомагає вчитися».

Дослідження практики господарювання вітчизняних підприємств показує, що в Україні коучинг використовують лише деякі підприємства. Переважно коучинг застосовують консалтингові підприємства, які здійснюють управлінське консультування філій зарубіжних підприємств. Причиною цього є недостатні теоретичні напрацювання з цієї проблематики. Можемо зазначити, що серед зарубіжних науковців коучинг є достатньо досліджуваною категорією. Розгляду питань застосування коучингу на підприємствах присвячено праці таких зарубіжних науковців: Едвард Стак, Роберт Ділтс, Майлз Дауні, Майкл Р. Джей, Лаура Уїтворт, Генрі Кімсі-Хаус, Філ Сендал, Джон Уїтмор, Світлана Чумакова, та ін. Щодо досліджень коучингу серед вітчизняних науковців, можемо виокремити праці тренерів консалтингових груп, а саме: Л. Круглова, Ю. Кравченко, М. Таран, М. Нагара та ін. Зазначимо, що вітчизняних напрацювань є небагато, а тому безліч питань є невирішеними.

Перевагами коучингу як способу забезпечення конкурентоспроможності персоналу є наступні:

- технологія коучингу дає змогу підприємству взяти участь у конкурентній боротьбі без прив'язки до певних галузевих параметрів діяльності, формату підприємства, досягнутих конкурентних переваг, оскільки надає в розпорядження персоналу методи і навички, використання яких дозволить у конкретній ситуації знаходити раціональні рішення, оптимальні для працівника та підприємства;

- методика коучингу сприяє пролонгації існування наявних конкурентних переваг, оскільки передбачає досягнення високого рівня ефективності, креативності, розширення сфери знань і неординарності мислення працівників, що є домінуючим ресурсом підприємства в умовах формування економіки знань, у використанні якого поки що не має жорсткої конкурентної боротьби;

- коучинг - технологія управління не лише поточним рівнем конкурентоспроможності персоналу підприємства, але і його перспективною конкурентоспроможністю, оскільки він спрямований на мобілізацію внутрішніх ресурсів підприємства, розвиток необхідних здібностей і вмій роботи з динамічно змінною інформацією, сприяє освоєнню передових стратегій отримання результату завдяки високій мотивації праці, створення атмосфери творчості та ініціативи, підвищення відповідальності за виконання завдань;

- особливістю коучингу як одного з видів інформаційних ресурсів підприємства є виключення його зі списку активів, що амортизуються, а також прогресивне зростання ефективності від активного безперервного запровадження та розвитку коучингу в системі управління підприємством;

- порівняно з іншими технологіями управління конкурентоспроможністю підприємства (менеджмент якості, SWOT-аналіз, реінжиніринг, бенчмаркінг) коучинг не має обмежень і може використовуватись в усіх сферах і структурних підрозділах підприємства на будь-якій стадії його розвитку.

Залежно від виду діяльності, кваліфікації працівників, особливостей галузі, цілей підприємства, коучинг може виконувати багато функцій, а саме: функцію розвитку (розвиток трудового потенціалу та компетенцій працівників); креативну функцію (розвиток ініціативи, генерування нових ідей, прийняття креативних рішень); функцію комплексного консультування (використання в усіх сферах та усіма підрозділами організації); мотивуючу функцію (забезпечення досягнення цілей як особистих, так і підприємства); функцію адаптації (приспособування до мінливих умов зовнішнього середовища).

Таким чином, виконуючи перелічені функції, коучинг забезпечує високі стандарти виконання завдань; підтримує систему партисипативного управління; створює атмосферу, яка стимулює креативність, генерацію нових ідей; є надійним фундаментом корпоративної культури, оскільки проявляється через підтримку, співпрацю та партнерство. Отже, сьогодні в більшості передових компаній коучинг може стати дієвим інструментом розвитку персоналу, бо саме працівник має відігравати роль активного партнера, відповідального за власний розвиток, особистісні зміни, зацікавленого у збільшенні свого творчого доробку, досягненні стратегічних цілей організації та самовдосконаленні, в підвищенні рівня конкурентоспроможності.