

**Коломієць А. С.**

*студент магістратури*

*Приватного вищого навчального закладу*

*«Міжнародний економіко-гуманітарний університет*

*імені академіка С. Дем'янчука»*

*м. Рівне, Україна*

**Артюшок В. С.**

*кандидат економічних наук, доцент,*

*доцент кафедри менеджменту*

*Приватного вищого навчального закладу*

*«Міжнародний економіко-гуманітарний університет*

*імені академіка С. Дем'янчука»*

*м. Рівне, Україна*

*DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-290-9-25>*

## **КОУЧИНГ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Мета управління персоналом полягає в ефективному використанні ресурсів праці для досягнення бажаного та можливого стану виробництва. Розвиток кадрового потенціалу підприємства є умовою успішного соціально-економічного розвитку будь-якого підприємства. Кадровий потенціал на сьогодні є центральною складовою прибутковості та конкурентоспроможності підприємств.

Серед основних функцій управління персоналом в особливий формат виокремлюється: формування кадрового резерву для досягнення цілей виробництва, планування розвитку та навчання персоналу, адаптація до різних нововведень.

Всі ці функції взаємопов'язані між собою та в сукупності утворюють певну систему роботи з персоналом. Якщо, у складі однієї з функцій відбуваються зміни, то інші пов'язані функціональні завдання та обов'язки вимагатимуть коригування.

Оскільки розвиток людських ресурсів залежить від розвитку інтелектуалізації праці, то формування та розвиток людського капіталу, як головного фактора прогресу інноваційної економіки та економіки знань, як наступного вищого етапу розвитку, потребує сучасного розуміння та усвідомлення концепції розвитку персоналу в бізнесі.

Саме коучинг, як елемент цієї концепції, може допомогти бізнесу визначити сфери вдосконалення та озброїти своїх працівників необхідними навичками та знаннями для досягнення цілей компанії [1].

Коучинг також може забезпечити зворотній зв'язок з працівниками, дозволяючи їм оцінити свою ефективність і отримати вказівки щодо того, як вдосконалюватися.

Крім того, коучинг може допомогти створити ефективну та позитивну робочу культуру в організації, що покращить загальний моральний стан та продуктивність працівників.

Використовуючи коучинг для розвитку персоналу в бізнесі, компанія може переконатися, що її співробітники залучені, мотивовані та продуктивні, що зрештою призведе до більшого успіху для бізнесу.

Коучинг – це сучасна технологія, яку створили для розвитку потенціалу людей і команд, задля досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості. У процесі коучингу відбувається розкриття потенціалу людини, розвиток її професійних та особистих якостей завдяки чому розвиваються нові здібності й навички, які підвищують ефективність роботи та покращують якість життя людини в цілому.

Коучинг може бути використано як універсальну технологію, яка дозволяє ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні, тобто вміти керувати собою, своїм станом, своїми ресурсами, допомагати іншим у розвитку особистісного потенціалу, у підвищенні особистої ефективності, розвивати навички комунікації, будувати конструктивні відносини з колегами, які максимально підвищують ефективність вирішення актуальних життєвих завдань тощо[2].

Коучинг – це процес скерування та підтримки людей для досягнення їхніх цілей, покращення їхньої продуктивності та досягнення повного потенціалу. Це стосунки співпраці між тренером і коучі (особою, яку навчають), яка спрямована на те, щоб допомогти коучі виявити та подолати перешкоди, які заважають йому досягти бажаних результатів. Коучинг може приймати різні форми, включаючи життєвий коучинг, кар'єрний коучинг, коучинг керівників і бізнес-коучинг.

В останні роки коучинг стає все більш популярним інструментом для розвитку людського потенціалу на підприємстві. Багато організацій визнали переваги коучингу та почали включати його у свої стратегії управління людськими ресурсами. Встановлено, що використання

інструктажу на підприємстві покращує продуктивність працівників, підвищує продуктивність, підвищує залученість працівників і задоволеність роботою. Однією з головних переваг коучингу є його здатність допомогти співробітникам виявити та подолати перешкоди, які заважають їм досягти своїх цілей і повністю розкрити свій потенціал. Коучинг також може допомогти співробітникам розвинути нові навички, покращити свої навички спілкування та командної роботи, а також розвинути самосвідомість і впевненість у собі. Крім того, коучинг може бути економічно ефективним способом для організацій розвивати своїх співробітників, оскільки не потребує великих інвестицій у програми навчання та розвитку.

Загалом, коучинг розглядається як цінний інструмент для розвитку людського потенціалу на підприємстві, але все ще існує потреба в додаткових дослідженнях і доказах, щоб підтвердити його ефективність і керувати його впровадженням в організаціях.

Коучинг в управлінні означає використання методів і принципів коучингу, щоб допомогти менеджерам і лідерам розвинути навички та здібності, необхідні їм для ефективного виконання своїх ролей. Він охоплює різні форми коучингу, включаючи коучинг керівників, коучинг лідерства та командний коучинг.

Досліджуючи систему розвитку кадрового потенціалу підприємства «Zagrava Games», було виявлено, що вона є одним із найважливіших аспектів управління успіхом компанії. Для подальшого її розвитку і удосконалення комплексна система повинна включати коучинг, розвиток людських ресурсів і навчання.

На підприємстві «Zagrava Games» коучинг може допомогти системі розвитку кадрового потенціалу, надаючи працівникам підтримку та керівництво. Коуч може допомогти співробітникам визначити їхні цілі та завдання, а також допомогти їм зрозуміти доступні їм ресурси та кроки, необхідні для досягнення їхніх цілей.

Коучинг також може допомогти забезпечити розуміння корпоративної культури компанії, місії та основних цінностей, що може допомогти гарантувати, що працівники мають чітке розуміння своїх ролей у компанії [3].

**Цілі Коучингової програми.** Основна мета коучингової програми «Zagrava Games» – підвищення продуктивності співробітників за рахунок вдосконалення знань і навичок. Це досягається шляхом поєднання індивідуальних коучинг-сесій, групових тренінгів і впровадження індивідуальних планів розвитку.

**Методи, що використовуються для реалізації програми.** Тренерська програма «Zagrava Games» використовує різноманітні методи для забезпечення ефективної реалізації. До них належать:

– Індивідуальні коучинг-сесії, які адаптовані до особистості та зосереджені на розвитку її конкретних навичок і здібностей.

– Групові тренінги, які дають можливість працівникам практикувати свої навички в сприятливому середовищі.

– Індивідуальні плани розвитку, які адаптовані до поточних потреб і здібностей кожного співробітника, і розроблені, щоб допомогти їм досягти своїх професійних цілей.

Результати тренерської програми на «Zagrava Games» були виключно позитивними. Співробітники повідомили про підвищену мотивацію, підвищення ефективності роботи та більше задоволення від роботи. Крім того, співробітники також повідомили, що відчують, що компанія їх більше цінує та цінує, що призводить до більшої відданості та лояльності. Це призвело до кращої згуртованості та продуктивності команди.

Підсумовуючи, тренерська програма «Zagrava Games» зарекомендувала себе як ефективний метод розвитку персоналу. Програма досягла поставлених цілей щодо підвищення продуктивності працівників і задоволеності роботою, а також призвела до підвищення згуртованості та продуктивності команди.

Результати дослідження свідчать про те, що найбільш ефективними формами і методами коучингу для розвитку кадрового потенціалу є ті, які враховують індивідуальні особливості кожного працівника, а також специфіку організації, в якій здійснюється коучинг. Також було зроблено висновок, що коучинг має здійснюватися таким чином, щоб забезпечити досягнення бажаних результатів і підтримувати мотивацію співробітників.

Крім того, дослідження показало, що успішний коучинг у системі розвитку кадрового потенціалу підприємства може призвести до підвищення продуктивності співробітників, підвищення ефективності діяльності керівника та підвищення продуктивності підприємства в цілому. Крім того, успішний коучинг може сприяти формуванню позитивної корпоративної культури та створенню сприятливого середовища для співробітників.

Таким чином, у нашому розумінні коучинг є феноменом освітнього процесу, що побудований на мотивуючій взаємодії, в якому викладач створює спеціальні умови, спрямовані на розкриття особистісного

потенціалу слухача, учасника для досягнення ним значних для нього цілей в оптимальні терміни, в конкретній предметній галузі знань.

### **Література:**

1. Павлов В. І., Кушнірук О. Ю. Коучинг та наставництво у підприємницькій діяльності. URL: [http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13919/1/41\\_276-280\\_Vis\\_727\\_Menegment.pdf](http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13919/1/41_276-280_Vis_727_Menegment.pdf).

2. Нежинська О. О., Тименко В. М. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

3. Петровська І. Р. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу. URL: <http://www.lp.edu.ua/Institute/IGS/IPP/WebRC/issues/Pertovska.pdf>.