

Душкіна О.Р., магістрант групи М-17-1мд,

Воронкова В.Г., проф., д.філос.наук - науковий керівник

КОУЧИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Можливість керування інтелектуальним капіталом організації створює умови переходу знань працівників організації в організаційні компетенції та їхній розвиток щодо вирішення багатьох проблем та завдань. Сучасні менеджери керують кваліфікаційним персоналом, який здатний і до рутинної роботи і до творчої діяльності. Збільшення конкуренції потребує гарного відношення до персоналу, увага до потреб працівників щодо їх розвитку та професійного росту. Інноваційною та перспективною технологією управління персоналом є коучинг, що означає процес роботи керівника і підлеглих, для розкриття й оптимізації потенціалу працівників та отримання максимального та ефективного результату, посилення мотивації та підвищення ефективності праці персоналу. Дослідження коучингу, як нової технології керування вивчають такі зарубіжні та вітчизняні вчені: М. Дауні, П. Друкер, Дж. Гілфорд, Дж. Уйтмор, В. Бережна, Є. Денисенко, М. Нагари та інші. Метою дослідження є визначення впливу коучингу щодо формування ефективного управління персоналом та на розвиток організації за допомогою підвищення якості персоналу.

Коучинг являється інструментом розвитку персоналу для знаходження потенціалу працівника, підвищення їх продуктивності, професійного росту, самоорганізації, що формує ефективне управління персоналом і розвитку організації за рахунок якості персоналу. Коучинг поєднує принцип усвідомленості та відповідальності. Коучинг включає в себе синергію, структуру і професіоналізм. Працівники здатні знайти правильні шляхи досягнення цілі та обрати необхідний темп руху. Коучинг має такі етапи: визначення завдань і цілей; виявлення можливостей працівників, їх сильні та слабкі сторони; розробка стратегій керування для досягнення поставлених завдань та конкретних цілей; коуч-менеджер береться за активізацію ідей стосовно можливостей, шляху вирішення задач та досягненню цілі; створюється бізнес-план. За допомогою коучингу підвищується продуктивність праці працівників, використовується потенціал для справ, підвищується їх мотивація. Коучинг допомагає економити робочий час за допомогою полегшеного делегування повноважень. Працівники, що спідкнулися з коучингом не бояться відповідальності та беруть її на себе, а менеджер може працювати над складнішими завданнями. Працівник засвоює новий вид вирішення проблеми, яку він зможе вирішувати не як проблему, а як завдання, що мають конкретні рішення. Необхідна умова ефективного коучингу атмосфера безпеки та довіри працівників до керівників. Це приведе до мотивуючої поведінки, високої ініціативності, ефективного використання потенціалу, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності, усвідомлення працівниками, що їхні цілі рівні цілям компанії. Цей підхід підвищує ефективність роботи працівників та залишає стійкий результат від праці з коучем [1].

Отже, коучинг нова інноваційна технологія управління персоналом, яка розвиває організацію зсередини, та яка дозволяє отримати від працівників максимально ефективної роботи. Коучинг дозволить вирішити такі завдання, як: ефективне використання трудового потенціалу працівників, прояви ініціативи, створення необхідної атмосфери, мотивація працівників та їх розвиток, можливість самоврядування.

Література:

1. Сайт Міжнародної академії коучингу [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.coacha.ru/>

