

Віталій ПАШУЛЯК

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – Світлана ПРОХОРОВСЬКА, канд. екон. наук,
доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

КОУЧИНГ-ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Коучинг-технології в управлінні персоналом є ефективним інструментом розвитку людського капіталу, що набуває особливої актуальності в умовах динамічних змін сучасного бізнес-середовища. Сучасні організації дедалі більше усвідомлюють, що саме персонал є ключовим ресурсом забезпечення конкурентоспроможності, тому виникає потреба у впровадженні інноваційних підходів до його розвитку, мотивації та професійного зростання. Коучинг – «це погляд на персонал як на найцінніший ресурс підприємства, де кожен співробітник – унікальна творча особистість, здатна самостійно розв'язувати виробничі завдання, виявляти ініціативу, робити обґрунтований вибір, брати на себе відповідальність й приймати рішення» [4].

Сутність коучингу полягає у створенні умов, за яких працівник самостійно знаходить шляхи вирішення професійних завдань, формує власні цілі та несе відповідальність за результати своєї діяльності. Це досягається шляхом використання таких інструментів, як відкриті запитання, активне слухання, конструктивний зворотний зв'язок і стимулювання рефлексії. Такий підхід сприяє не лише підвищенню професійної компетентності працівників, а й розвитку їхніх особистісних якостей – ініціативності, креативності, емоційного інтелекту та здатності до самонавчання.

Впровадження коучингу в HR-процеси дає кілька критичних переваг:

1. Трансформація мотиваційного профілю свідчить про те, що працівник бачить зв'язок між своїми цілями та завданнями компанії.

2. Стимулювання розвитку м'яких компетенцій вказує, що коучинг виступає каталізатором вдосконалення soft skills, зокрема емоційного інтелекту та аналітичних здібностей, що дозволяє працівникам ефективно функціонувати в умовах багатозадачності та ризику.

3. Модернізація ролі менеджменту: передбачає впровадження коучингового підходу мінімізує потребу у мікроменеджменті, трансформуючи роль керівника у бік наставництва. Це дає змогу створити передумови для формування самокерованих команд та оптимізації гнучких систем управління всередині організації [1; 2].

Важливою перевагою коучинг-технологій є їхній позитивний вплив на мотивацію персоналу [5]. На відміну від зовнішніх стимулів, коучинг активізує внутрішню мотивацію працівників, яка є більш стійкою та довготривалою. Працівники починають усвідомлювати значущість власного внеску в діяльність організації, що підвищує рівень їхньої відповідальності, залученості та зацікавленості у досягненні спільних результатів. Коучинг-підхід також сприяє трансформації традиційної моделі керівництва. Сучасні організації поступово відмовляються від авторитарного стилю управління, замінюючи його партнерською моделлю взаємодії. У такій системі керівник виступає не лише контролером, а насамперед наставником, фасилітатором і консультантом, який допомагає працівникам визначати цілі, знаходити ефективні шляхи їх досягнення та максимально реалізовувати власний потенціал. Це забезпечує формування більш гнучкої та адаптивної організаційної структури. Одним із ключових аспектів коучинг-підходу є розвиток soft skills, які набувають дедалі більшого значення в сучасному професійному середовищі. З-поміж них варто виокремити: комунікативні навички, критичне мислення, здатність до співпраці, емоційний інтелект і вміння працювати в команді. Наведені компетенції забезпечують ефективну діяльність працівників в умовах невизначеності та швидких змін.

Крім того, використання коучингу позитивно впливає на соціально-психологічний клімат у колективі. Відкрита комунікація, довіра та взаємоповага стають основою ефективної командної роботи, що особливо важливо для сучасних організацій, успіх яких значною мірою залежить від здатності працівників до співпраці та швидкої адаптації до нових умов. Разом із тим впровадження коучинг-технологій у систему управління персоналом потребує створення відповідних умов. Передусім це стосується підготовки керівників, які повинні володіти необхідними знаннями, навичками та компетентностями у сфері коучингу. Недостатній рівень підготовки може призвести до формального використання коучингових інструментів і зниження ефективності управлінських процесів. Не менш важливим чинником є формування організаційної культури, яка підтримує цінності розвитку, довіри, відкритості та взаємної відповідальності. Без належного рівня готовності працівників і керівництва до нових форматів взаємодії коучинг-підхід не зможе забезпечити очікуваних результатів. Тому його впровадження має здійснюватися комплексно, з урахуванням особливостей конкретної організації та її стратегічних цілей.

Отже, коучинг-технології є дієвим інструментом розвитку людського капіталу та модернізації системи управління персоналом. Вони сприяють підвищенню ефективності діяльності працівників, розвитку їхнього потенціалу, покращенню психологічного клімату в колективі та загальному зростанню продуктивності організації. Водночас успішність реалізації коучинг-підходу залежить від рівня підготовки керівників, сформованості відповідної організаційної культури та готовності організації до змін.

Список використаних джерел:

1. Вітмор Дж. Коучинг високої ефективності: Новий стиль менеджменту, розвиток людей, висока ефективність. Київ: Альпіна Паблішер, 2021. 308 с.
2. Захарчин Г. М., Панас Я. В. Персонал-менеджмент: теорія та практика: навч. посіб. Львів: Видав-во Львівської політехніки, 2021. 312 с.

3. Колот А. М., Герасименко О. О. Сучасні HR-технології: від адміністрування персоналу до стратегічного управління людським капіталом. *Економіка та управління підприємством*. 2022. № 4. С. 15-23.
4. Прохоровська С. А. Коучинг як інструмент управління персоналом. *Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки: матеріали доп. II Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю*. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. Ч. 1. С. 161-163.
5. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 27. Тернопіль: Економічна думка, 2022. С. 73-79 URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/440>.