

Кирлик Н.В.

КОУЧИНГ – СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ ВПЛИВУ НА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПРАЦІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА

У статті проведено теоретичний аналіз дефініції «коучинг» в розрізі людського капіталу та потенціалу працівника, сформовано два підходи до трактування досліджуваної категорії. Визначено як саме впливають інструменти коучингу на окремі складові людського капіталу працівника та підприємства. За результатами дослідження встановлено, що використання коучингу є важливою та ефективною технологією в розвитку людського капіталу працівників та в управлінні підприємством в цілому.

Ключові слова: коучинг, складові людського капіталу, персонал, технології, підприємство, потенціал.

Постановка проблеми. На сучасному етапі економічної трансформації суспільства в постіндустріальне значно зростає роль людського капіталу, оскільки основним фактором успішного розвитку країни в цілому та окремих її суб'єктів господарювання є рівень розвитку якісних характеристик саме людини-трудівника. Основною рушійною силою економіки є індивід, як самий цінний із всіх видів капіталу, потенціал якого реалізується у вигляді людського капіталу, а його формування, розвиток, накопичення і оцінка є першочерговими завданнями сучасних підприємств.

В сучасних умовах використовуються різноманітні способи та підходи для розвитку людського капіталу, однак вибираючи той чи інший підхід, підприємство, як правило, керується балансом між витратами і отриманим ефектом. І одним із самих сучасних, який об'єднує в собі різноманітні методики і техніки визнаний коучинг, як важливий інструмент впливу на результати діяльності окремих працівників чи всього персоналу підприємства в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні і практичні аспекти сучасного інструментарію коучингу знайшли своє відображення у працях зарубіжних та вітчизняних вчених: Уитмор Дж. [1], Дудченко В.С. [2], Нагара М.Б. [4], Бережна В. [5], Денисенко Е. [6], Огнев. А.С. [7], Петровська І.Р. [8], Брицька І. [9], Безтелесна Л.І. [10]. Однак недослідженими залишаються питання впливу коучинг інструментів та технологій на розвиток, формування і накопичення складових людського капіталу працівників підприємства, що й обумовило ціль даного дослідження.

Формулювання цілей статті. Цілями дослідження проведеного автором являються:

1. Проведення теоретичного аналізу дефініції «коучинг» та виокремлення підходів до його трактування;

2. Виділення коучинг інструментів, що здійснюють безпосередній вплив на окремі складові людського капіталу працівника підприємства;

3. Визначення впливу коучинг технологій на окремі компоненти людського капіталу в розрізі індивіда та підприємства.

4. Формування переваг використання коучинг технологій для розвитку складових людського капіталу працівника підприємства.

Опис основного матеріалу дослідження. Використання коучинг технологій з метою формування та розвитку професійних складових людського капіталу персоналу підприємства є надзвичайно важливим, оскільки:

1. Працівник – об'єднуючий компонент, який організовує початок функціонування та подальший розвиток будь-якої діяльності. Тому що без застосування персоналом усіх професійних можливостей, навичок і вмій організація трудового чи виробничого процесу є неможливою.

2. Працівник – творець. Більшість учасників трудового процесу прагнуть удосконалювати свою роботу, володіють творчим імпульсом пошуку резервів виробництва, бажанням зробити свою працю більш свідомою та цілеспрямованою. Навіть в умовах спаду економіки та кризової ситуації в країні проведені на багатьох підприємствах дослідження показують, що більшість співробітників зберегли відповідальний підхід до виконання поставлених перед ними завдань, і як раніше прагнуть поліпшення своєї трудової діяльності.

3. Саме від працівника залежить зростання продуктивності праці, ефективності виробництва, перетворення і поліпшення, які відбуваються в процесі трудової діяльності.

4. Працівник – центральна ланка зв'язку інтересів підприємства і його учасників. Беручи участь у трудовому процесі, працівник розуміє, що потрібно для компанії і якою мірою це поєднується з його особистими інтересами. Якщо має місце нерозуміння того, яким чином пов'язані трудові завдання з соціальними запитами людей, колективу, підприємства, то виникають соціальні втрати організації праці: плинність, незадоволеність працею, конфлікти та інші фактори, які ускладнюють і обтяжують трудовий процес, а також стають гальмом для використання людського фактору.

Отже сучасне управління в стилі коучингу – це погляд на працівників як на величезний додатковий ресурс, де кожен працівник є унікальною творчою одиницею, що здатна самостійно вирішувати низку завдань, проявляти ініціативу, робити вибір, брати на себе відповідальність і приймати рішення.

Розглядаючи коучинг в теоретичному аспекті (табл.1), його сутність є досить спірною й по сьогоднішній час, незважаючи на те, що самих трактувань є досить багато як у вітчизняній, так і в зарубіжній літературі.

Таблиця 1

Теоретичний аналіз дефініції «коучинг»*

Визначення коучингу	Підхід «людський капітал»	Підхід «людський потенціал»
Коучинг - новий стиль 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 [1].		+
Коучинг – вид індивідуальної підтримки людей, що ставлять перед собою завдання професійного і особистісного росту, підвищення персональної ефективності [2].	+	
Коучинг - безперервне співробітництво, яке допомагає досягнути реальних результатів в особистому та професійному житті. Результатом коучингу є поглиблення знань. Коучинг сприяє самовдосконаленню працівника [3].	+	
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 вмінь роботи з динамічно змінною інформацією, сприяє освоєнню передових стратегій отримання результату завдяки високій мотивації праці, створенню атмосфери творчості та ініціативи, підвищенню відповідальності за виконання завдань [4].	+	
Коучинг - мотивація і тренування особистості для набуття нових навичок та якостей [5].	+	
Коучинг - індивідуальне тренування людини для досягнення значущих цілей, підвищення мобілізації внутрішнього потенціалу, розвиток необхідних здібностей та навичок, засвоєння провідних стратегій отримання результату [6].		+
Коучинг - система принципів і прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості і групи спільно працюючих людей, а також забезпечують максимальне розкриття і ефективну реалізацію цього потенціалу [7].		+
Коучинг – це інструмент для оптимізації людського потенціалу та ефективної діяльності [8]		+

* Розроблено автором на основі [1,2,3,4,5,6,7,8]

Як видно з таблиці 1, 4 авторів (Дудченко В.С. [2], Міжнародна федерація коучингу [3], Нагара М.Б. [4], Бережна В. [5]) у трактуваннях терміну «коучинг» вбачають його вплив на розвиток професійних та особистісних вмінь і навичок працівника, тобто складових людського капіталу. Інші 4 вчених (Уйтмор Дж. [1], Денисенко Е. [6], Огнев. А.С. [7], Петровська І.Р. [8]) вважають, що коучинг сприяє розкриттю і реалізації людського потенціалу співробітників підприємства.

Проаналізувавши визначення вітчизняних та зарубіжних вчених було сформовано два підходи, щодо змістової сутності терміну «коучинг»:

1. Підхід, спрямований на розвиток професійних вмінь та навичок працівника, тобто складових його людського капіталу (підхід «людський капітал»);
2. Підхід, спрямований на розкриття потенціалу працівника (підхід «людський потенціал»);

Коучинг – є інтерактивним процесом, ціллю і результатом якого для працівника і коуча являється якісне підвищення ефективності і розвитку, як потенціалу так і наявних професійних та особистісних здібностей і навичок працівника до рівня еталонних.

Сучасне управління людськими ресурсами на підприємстві поступово доводить, що коучинг

технології виступають якісно новим інструментом менеджменту, що характеризується високими показниками ефективності від їх використання в управлінській діяльності. Наявність багатьох інструментів коучингу призводить до того, що кожен з них чинить певний вплив на ті чи інші складові людського капіталу працівника (рис. 1).

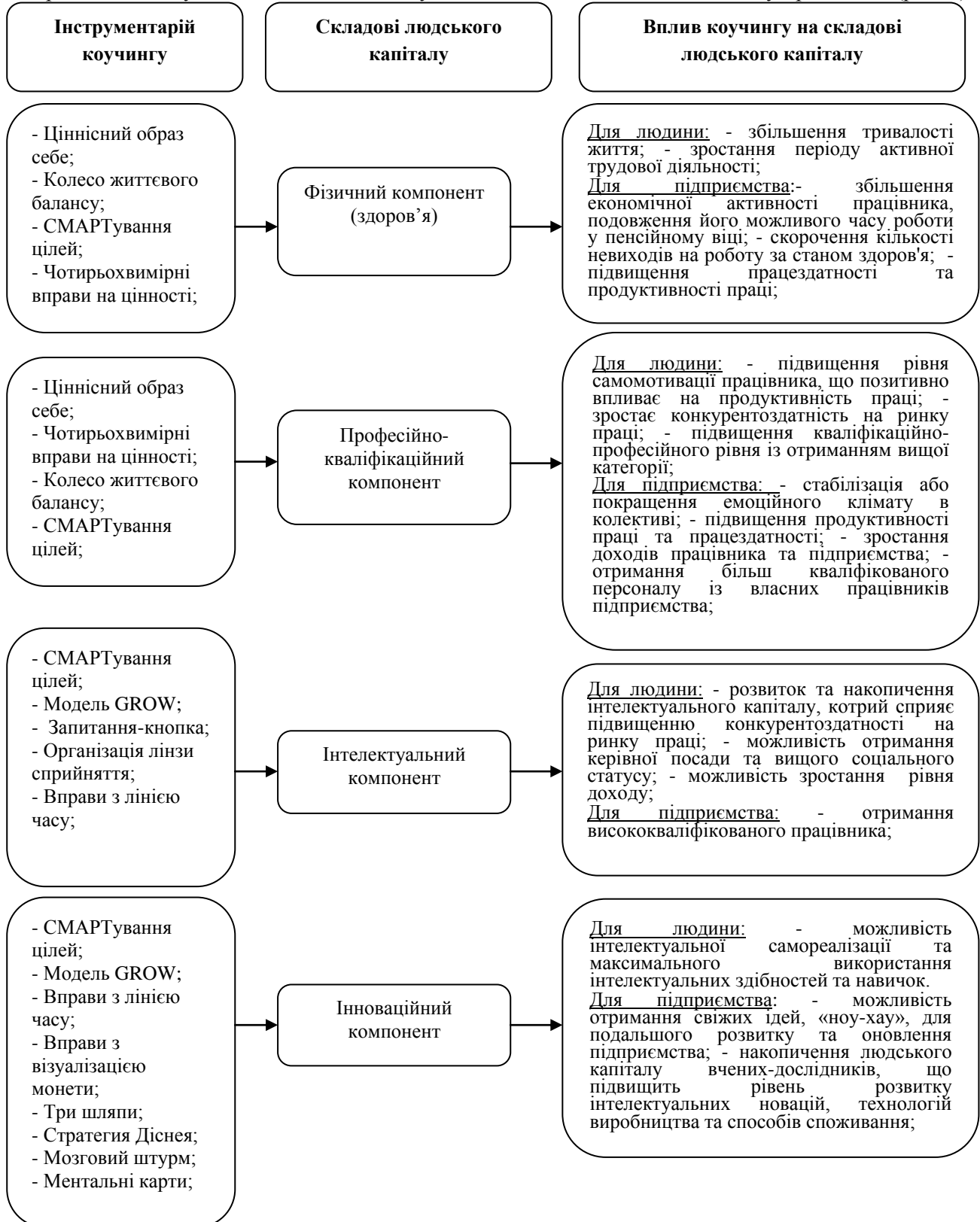


Рис. 1 Вплив коучинг інструментів на розвиток складових людського капіталу працівника та підприємства*

* Розроблено автором

Автором на рисунку 1 відібрано ряд найбільш ефективних загальних та специфічних інструментів коучингу, що позитивно впливають на кожну окрему складову людського капіталу як людини, так і підприємства в цілому.

Витрати на фізичний розвиток, зокрема на підтримання здоров'я кожного окремого співробітника, є одним із найважливіших напрямів витрат як підприємства, так і самого індивіда та його сім'ї. Оскільки перш за все здорова людина може в повній мірі виконувати поставлені перед нею завдання довготривалого часу, з більшою віддачею та ефективністю. І. Брицька та Л. Іванюк наголошують на тому, що інвестиції повинні вкладатись в профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування й поліпшення життєвих умов працівників, завдяки чому подовжується тривалість життя [9]. Для стимулювання приросту капіталу здоров'я багато компаній використовують преміювання до відпускних працівника, який не хворів на протязі року. Саме завдяки інвестиціям в фізичний розвиток підвищується фізична сила людини, витривалість, працездатність, продуктивність та ефективність праці, виробляється імунітет до хвороб, збільшується період активної трудової діяльності, що є необхідним для кожної людини в будь-якій сфері професійної діяльності.

Не менш важливим елементом витрат є професійно-кваліфікаційний компонент. Оскільки, навчаючись на підприємстві, працівник отримує знання, необхідні саме для виконання його посадових обов'язків, що, відповідно, сприяє розвитку професійно-кваліфікаційних та якісних характеристик, а також підвищенню продуктивності праці, накопиченню досвіду, трудових навиків та вмій. Вкладаючи кошти в професійне навчання працівників, необхідно пам'ятати, що ці інвестиції набагато ефективніші вкладень в будь-який інший фактор виробництва [10].

Інтелектуальний компонент є найбільш очевидними та важливим видом інвестицій, що сприяє формуванню та накопиченню знань у людини, а відповідно й підвищує рівень розвитку людського капіталу працівника. Вкладаючи в освітній компонент людського капіталу, індивід підвищує свій майбутній доход, оскільки рівень його освіченості зростає. Для підприємства головною функцією інтелектуальної та професійно-кваліфікаційної складових людського капіталу є значне прискорення приросту прибутку за рахунок формування і реалізації необхідної підприємству системи знань, вмій і навичок, які в свою чергу забезпечать його високоефективну господарську діяльність.

Інвестиції в інноваційну та творчу діяльність є унікальним атрибутом людського розуму, винахідливості та кмітливості. Продукти інноваційної діяльності залучаються в господарський обіг як нематеріальні активи підприємства і збільшують дохід як фірми, так і самого власника цих активів, а також забезпечують здатність компанії до оновлення.

Основними перевагами використання коучингу в розвитку людського капіталу є наступні:

1. Ціль, бажаний результат та критерії оцінки задає «замовник», тобто підприємство чи організація, що звертається за послугами коучингу до іншої компанії. В результаті цього, в основу коучингу будуть закладені самі ті еталонні значення складових людського капіталу працівника, на які очікує підприємство-замовник.

2. Коучинг забезпечує максимальне співпадіння індивідуального розвитку працівників з цілями розвитку потенціалу колективу в цілому. За час роботи з коучем співробітники отримують повне уявлення про перспективи професійного і особистого розвитку, про персональну роль в розвитку потенціалу організаційної структури. Робота проводиться до максимально можливого результату розкриття потенціалу.

3. Коучинг технології націлені на мобілізацію внутрішніх резервів персоналу, розвивають необхідні навички роботи в умовах сучасного ринку, сприяють як засвоєнню передових стратегій отримання результату через високу мотивацію до роботи, так і розкриттю креативних ресурсів і підвищенню відповідальності за результат.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, впровадження коучингу в управління якісно підвищує професійний рівень працівників, їх продуктивність праці, формує стратегію розвитку кадрового потенціалу, знижує рівень конфліктності, сприяє покращенню командної роботи, налагодженості інформаційних потоків, покращує досягнення економічних результатів. Однак для того щоб коучинг став більш ефективною методикою розвитку людського капіталу, необхідно його комплексне впровадження на підприємстві. Потрібно створювати такі умови, щоб кожен працівник міг розкрити і внести свій вклад в досягнення стратегічних цілей підприємства, тим самим роблячи свій особистий вклад у розвиток загального людського капіталу підприємства. В подальшому наукові дослідження будуть спрямовані на розробку повного циклу впровадження коучинг технологій на підприємстві, методики оцінки якості послуг та економічної ефективності коучингу.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособие / Дж. Уитмор: пер. с англ. – М.: Изд-во «Финансы и статистика», 2005. – 160 с.
2. Дудченко В. С. Абсолютный консультант, или секреты успешного консультирования / В. С. Дудченко. – М.: Кватро-Принт, 2004. – 240 с.
3. Коучинг как средство управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ukrarticles.pp.ua/biznes-i-finansy/19499-kouching-lichnoj-yeffektivnosti.html>
4. Нагара М.Б. Роль коучингу в забезпеченні конкурентоспроможності персоналу / М.Б. Нагара // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського: зб. наук. праць. – 2009. – № 4 (44). – С. 96–101.
5. Бережна В. Підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності з використанням новітніх засобів навчання / В. Бережна // Науковий вісник Чернівецького університету: зб. наук. праць. – Сер.: Педагогіка та психологія. – 2009. – Вип. 468. – С. 21–27.
6. Денисенко Е. Коучинг для менеджерів / Е. Денисенко // Отдел маркетинга. – 2004. – № 7–8. – С. 52–53.
8. Огнев А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг / А. С. Огнев. – СПб.: Издательство "Речь", 2003 г. – 192 с.
9. Петровська І. Р. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу / І.Р. Петровська, Р. Д. Бала // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20.14. – С. 158–161.
10. Брицька І. Особливості інвестування в людський капітал [Електронний ресурс] / І. Брицька, Л. Іванюк. – 2012. – Режим доступу: <http://conference.spkneu.org/2012/12/brytska-ivanuk/>
11. Безтелесна Л. І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні: оцінка і перспективи. Монографія / Л. І. Безтелесна. – Рівне: НУВГП, 2010. – 361 с.

REFERENCES

1. Uytmor, Dzh., (2005). Coaching – novyj styl' menedzhmenta y upravleniya personalom: prakt. posobyе [Coaching - a new style of personnel management and administration: pract. benefit]. M.: Fynansy y statystyka [in Russian].
2. Dudchenko, V. S., (2004). Absoliutnyj konsul'tant, yly sekrety uspeshnoho konsul'tyrovaniya [Absolute consultant, or the secrets of successful counseling]. M.: Kvatro-Prynt [in Russian].
3. Kouchynh kak sredstvo upravleniya [Coaching as a management tool]. (n.d.) ukrarticles.pp.ua Retrieved from <http://ukrarticles.pp.ua/biznes-i-finansy/19499-kouching-lichnoj-yeffektivnosti.html> [in Ukrainian].
4. Nahara, M.B. (2009). Rol' kouchynhu v zabezpechenni konkurentospromozhnosti personal [The role of the coaching staff in ensuring competitiveness]. Visnyk Donets'koho natsional'noho universytetu ekonomiky i torhivli im. M. Tugan-Baranov'skoho: zb. nauk. prats' – Bulletin of Donetsk National University of Economics and Trade named. M. Tugan-Baranowski: coll. science. papers, 4 (44), 96–101 [in Ukrainian].
5. Berezhna, V. (2009). Pidhotovka majbutnikh menedzheriv do innovatsijnoi profesijnoi diial'nosti z vykorystanniam novitnikh zasobiv navchannia [Training for future managers of innovative professional with advanced training facilities]. Naukovyj visnyk Chernivets'koho universytetu: zb. nauk. prats' – Scientific Bulletin of Chernivtsi University: coll. science. papers, 468, 21–27 [in Ukrainian].
6. Denysenko, E. (2004). Kouchynh dlia menedzherov [Coaching for managers]. Otdel marketynha – Division of marketing, 7–8, 52–53 [in Russian].
7. Ohnev, A. S. (2003). Orhanyzatsyonnoe konsul'tyrovanye v style kouchynh [rganizational consulting in the style of coaching]. SPb.: Rech [in Russian].
8. Petrovs'ka, I. R. (2010). Pidvyschennia efektyvnosti upravlins'koi diial'nosti kerivnyka za dopomohoiu kouchynhu [Improved management of the head with the help of coaching]. Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy – Scientific Herald NLTU Ukraine, 20.14,158–161 [in Ukrainian].
9. Bryts'ka, I. (2012). Osoblyvosti investuvannia v liuds'kyj kapital [Features of investment in human capital] (n.d.) conference.spkneu.org Retrieved from <http://conference.spkneu.org/2012/12/brytska-ivanuk/> [in Ukrainian].
10. Beztelesna, L. I. (2010) Upravlinnia liuds'kym rozvytkom ta joho finansove zabezpechennia v Ukraini: otsinka i perspektyvy [Human development and its financial support in Ukraine: assessment and prospects]. Rivne: NUVHP [in Ukrainian].

Одержано 14.03.2016 р.