

про методи та засоби підтримки системи. При цьому важливе місце на наш погляд повинне приділятися також стану здоров'я тварин і птиці, поскільки тваринницька продукція виступає одним з основних джерел харчування людини і від якості якої суттєво залежить здоров'я людини. Одержання інформації про поголів'я тварин, прогнозування ринків тваринницької продукції, охорона території України від інфекційних захворювань, контроль за станом виробництва і походженням продукції тваринництва набуло в останні десятиріччя особливої ваги[3].

Висновки. Системний підхід при дослідженні проблеми, який би враховував не тільки інформаційний аспект конкретного освітнього напрямку як відповідний підблок єдиного інформаційного простору, але і його забезпечення відповідними інформаційними технологіями, створюючи тим самим інформаційну систему цього напрямку, є необхідною умовою відповідності освітньої діяльності вимогам інформаційного суспільства.

Список використаних джерел

1. Глушков В.М. Основи безъумажной технологи.М. 1982
2. Гриценко В.І. Інформаційні технології в біології та медицині.
3. Кухар Р.Б., Квачов В.П., Кравець С.М. Управління якістю тваринницької продукції засобами інформаційних технологій та проблема індетифікації тварин. Наук.вісник ЛНУВМТБТ ім. С.З. Гжицького-Львів, 2010, т 11 №3(42) ч.1.

Summary. *We study the problem of information education as a prerequisite for the formation of the information society, the society of the future.*

Key words: *information, education, resources, society and technology.*

УДК 331.005.95.96

Лисак В.Ю., к.е.н., старший викладач

Камянець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

СУТЬ КОУЧИНГУ ТА ЙОГО РОЛЬ В РОБОТІ ПЕРСОНАЛУ

У статті розглянуто аналіз системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах дає підстави стверджувати, що необхідне переосмислення ролі людини у виробничому процесі а також зростання конкурентоспроможності персоналу, що неможливо без провадження нових методів та підходів, які б сприяли саморозкриттю потенціалу як керівників так і персоналу. Одним з методів який широко використовуються в розвинених країнах є концептуальні засади коучингу який останнім часом набуває популярності і в нашій країні.

Ключові слова: *коуч, коучинг, наставництво, персонал, управління персоналом, зростання, консультування.*

Вступ. В сучасних економічних умовах функціонування підприємств не можливе без ефективного управління персоналом. Однак, дослідження показують, що у вітчизняній практиці немає широкого застосування коучингу в процесі управління. В переважній більшості його застосовують на спільних підприємствах або підприємствах з іноземним капіталом, які здійснюють консультування з іноземними партнерами. Проблема полягає не лише в небажані використовувати коучинг в управлінні персоналом а часто в нерозумінні даного поняття та необізнаності керівництва вітчизняних підприємств щодо використання даного підходу та його ролі в управлінні персоналом.

Постановка проблеми. Метою нашої статті є дослідження еволюції формування та розвитку поняття, коучинг його значення для управління персоналом на вітчизня-

них підприємствах а також узагальнення різних підходів щодо формування категоріального апарату з проблем коучингу.

Аналіз останніх досліджень. Методологічні засади щодо формування поняття коучингу закладені в наукових працях зарубіжних і вітчизняних вчених варто зазначити, що дане поняття серед зарубіжних науковців є загально визнаним та часто використовується як серед науковців так і економістів-практиків серед них: І. Ансофф, Б. Карлоф, Э. К. Ричмонд, Тім Гелвей, Дж. Уїтмор, Ентоні М. Грант, Дж. Флегерті, О. Нікітіна, Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт, які присвячені особливостям формування даного поняття існує безліч визначень коучинга.

Виклад основного матеріалу. Часто серед вітчизняних науковців виникають суперечки, що таке коучинг нове модне слово запозичене в зарубіжній економічній літературі за яким стоять по-новому згруповані методи управління персоналом в основі якого лежить наставництво, чи нове явище для вітчизняної економіки. На Заході парадигма коучинга як особливого стилю навчального взаємодії народилася не раптом, а розвинулася на основі рефлексії передових підходів в області наставництва, бізнес-консультування, психологічного консультування і навіть психотерапії. Всупереч сформованому міфу, слово «коуч» – далеко не нове. Воно має угорське походження, і закріпилася в Англії в XVI столітті. Означало воно тоді ні що інше, як карету, воза. Тут проглядається одна з глибинних аналогій терміна – «те, що швидко доставляє до мети і допомагає рухатися в дорозі». Пізніше, у другій половині XIX століття англійські студенти називали цим терміном приватних репетиторів. Загалом коучинг як метод виник у Каліфорнії. Поняття «коуч» з'явилося ще в кінці XIX століття, так стали називати професійних тренерів в групових і одиночних видах спорту. У 50-ті роки минулого століття цей термін остаточно закріпився в тенісі і гольфі. Саме тоді поширилася думка про те, що виграш – не завжди справа техніки. Успіх часто залежить від внутрішньої, ментальної, підготовки гравця, від його націленості на перемогу. Фактично коучами стали перші тренери, які звернули увагу на «роботу в голові спортсмена». Тім Гелвей, каліфорнійський тренер з тенісу, в кінці 60-х років придумав новий вид підготовки спортсменів і назвав його «the inner game» – «внутрішня гра». У результаті з'явилися його перші курси: «Внутрішня гра в гольф», «Внутрішня гра в теніс» і т. д. Гелвей сформулював свою головну ідею коротко і ясно: супротивник, який знаходиться у власній голові, куди небезпечніший того, який по той бік сітки. По суті, ця думка і лягла в основу теорії коучингу. А потім багато керівників компаній, любителі пограти в теніс і гольф, зрозуміли, що ідеї Гелвея можуть бути корисні їм у бізнесі [1].

У 80-ті роки коучинг почав свою подорож до Європи і влаштувався спочатку у Великій Британії. У цій країні існують дві організації, які займаються даним питанням: Асоціація професійних спостерігачів та коучів (APECS) і Європейська рада з коучингу і наставництва (EMCC). У Великій Британії держава навіть фінансувала розробку стандартів і правил коучингу. У цій країні для того, щоб стати коучем, людина повинна витримати перевірку на компетентність.

На сьогоднішній день найбільше поширення коучинг отримав у США та Японії. Там питання ставиться так: успішний підприємець не може існувати без наставника.

Вважається, що як окрема професія коучинг остаточно сформувався на початку 90-х років XX століття. В Америці професія коуча офіційно визнана в 2001 році, завдяки старанням Міжнародної Федерації коучів.

В зарубіжній літературі зустрічається чимало визначень коучингу які стали класичними. Термін «коучинг» був введений англійським бізнесменом і консультантом

сером Джоном Уитмором і дослівно на українську мову його можна перевести як «наставляти, готувати, тренувати».

Так, Дж. Уітмор трактує коучинг як «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» [2, с. 13].

Коучинг (від англ. coaching – тренерство) – інструмент особистісного й професійного розвитку, формування якого почалося в 70-х роках ХХ століття.

Ентоні М. Грант (США) вважає, що коучинг – це сфокусований на вирішенні, орієнтований на результат і систематичний процес співробітництва, під час якого коуч сприяє поліпшенню виконання діяльності, збільшенню життєвого досвіду, самостійного навчання і особистісному зростанню людей з нормальних (не клінічних) популяцій.

Коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню й розвитку іншої людини. (Майлз Дауни (англ. Myles Downey), «Ефективний Коучинг»)

Дж. Грін Коучинг – сприяння позитивним змінам, яке допомагає людям розвинути свій потенціал.

Р. Харграв вбачає зміст коучингу в усьому тому, що робить працівник для того, щоб досягнути екстраординарних результатів в умовах змін, складних взаємозалежностей та конкуренції [3, с. 44].

Тоді як Пітер Врица (Великобританія) визначає коучинг як мистецтво сприяти розвитку інших людей. «Ефективний коуч, – говорить Пітер, – допомагає іншим людям реалізувати свій потенціал, який вони вже мають, але можливо ще не проявили».

Дж. Флегерті наводить таке визначення: «Це щось більше, ніж просто партнерство, в основі якого підзвітність одного працівника перед іншим, що підтримує його у досягненні цілей, або застосування конкретних дисциплінарних дій, спрямованих на зміну небажаної поведінки» [3, с. 6].

Міжнародна федерація коучингу визначає коучинг як безперервне співробітництво, яке допомагає досягнути реальних результатів в особистому та професійному житті. Результатом коучингу є поглиблення знань. Коучинг сприяє самовдосконаленню працівника [4].

Коучинг – це мистецтво створення за допомогою розмови та поведінки) середовища, яка полегшує рух людини до бажаним цілям, так, щоб воно приносило задоволення [5].

Коучинг - це система реалізації спільного соціального, особистісного та творчого потенціалу учасників процесу розвитку з метою отримання максимально можливого ефективного результату [6]

У дослідженнях І.Р. Петровської наведено такі визначення коучингу:

- це засіб сприяння, допомоги іншій людині в пошуку її власних рішень або просування у будь-якій складній ситуації;
- це інструмент для оптимізації людського потенціалу та ефективної діяльності;
- вид індивідуальної підтримки людей, що ставлять своїм завданням професійне і особистісне зростання, підвищення персональної ефективності;
- це безперервний процес спілкування менеджера і службовця, який сприяє як успішній діяльності компанії, так і професійному становленню співробітника в обставинах службової діяльності, що швидко змінюються;
- це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності, як професійної, так і особистісної [7, с. 160].

У праці М. Нагари коучинг розглянуто як технологію управління не лише поточним рівнем конкурентоспроможності персоналу підприємства, але і його перспекти-

вною 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 [8, с. 100].

В.А. Кулик вважає, що коучинг у загальному плані можна визначити як філософію, систему технологій і методів, спрямованих на постановку та максимально швидко досягнення глобальних цілей за допомогою консалтингової підтримки експертів та тренінгу з безпосередньою участю коуч-консультантів [9, с. 51].

Чимало науковців розглядають коучинг з позиції тренування серед них Е. Денисенко розуміє коучинг як індивідуальне тренування людини для досягнення значущих цілей, підвищення мобілізації внутрішнього потенціалу, розвиток необхідних здібностей та навичок, засвоєння провідних стратегій отримання результату. Цей метод навчання спрямований на розширення можливостей людини [10, с. 52-53].

В. Бережна під коучингом розуміє мотивацію і тренування особистості для набуття нових навичок та якостей. На практиці – це синтез методик індивідуального психологічного консультування, соціально-психологічного тренінгу та традиційного наставництва досвідчених спеціалістів над молодими [11, с. 25].

Науковців та економістів практиків цікавить питання, що дає коучинг у практичній роботі як керівникам підприємств так і персоналу в цілому. Проведені дослідження дають нам підстави стверджувати, що використання коучингу в управлінні підприємством дозволить:

- розкрити потенційні можливості персоналу та їх спрямованість на результат;
- допомагає формувати план розвитку кар'єри та план досягнення успіху;
- підтримує в подоланні значущих професійних і кар'єрних невдач, що впливають на мотивацію і прихильність;
- посилює відчуття особистої ідентичності і допомагає створити баланс робочого та особистого життя;
- сприяє створенню балансу робочого та особистого життя;
- допомагає подолати професійні проблеми і інші значущі розчарування, що впливають на мотивацію і прихильність;
- допомагає розвинути впевненість і навички управління конфліктами;
- покращує навички вирішення проблем.

Отже, можна зробити висновок про те, що застосування коучингу в процесі управління підприємством має позитивний ефект.

Список використаних джерел

1. В. Тімоти Голві (W. Timothy Gallwey) – автор концепції внутрішньої гри, що лежить в основі коучингу. Уперше концепцію викладено в книзі «Внутрішня гра в теніс» (The Inner Game of Tennis), 1974 р
2. Джон Уитмор Внутрення сила лідера. Коучинг как метод управления персоналом = Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose. – М.: «Альпина Пабlisher», 2012. – 312 с.
3. Самольянов О. Коучинг до самой сути / О. Самольянов, М.Р. Джей. – СПб.: Изд-во «Речь», 2008. – 126 с.
4. Коучинг как средство управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – zhuk.net/page.php?id=441.
5. Мэрилин Аткінсон Жизнь в потоке: Коучинг = Art & Science of Coaching Flow The Core of Coaching. – М.: Альпина Пабlisher, 2013. – 330 с.
6. Иван Рыбкин, Эдуард Падар. Системно-интегративный коучинг, М., Институт Общегуманитарных Исследований, 2009. - 448с.

7. 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.
8. 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.
9. Кулик В.А. Коучинг в системі трансферу інновацій / В.А. Кулик // Проблеми системного підходу в економіці. – 2007. – № 1. – 137 с.
10. Денисенко Е. Коучинг для менеджерів / Е. Денисенко // Отдел маркетинга. – 2004. – № 7-8. – С. 52-53.
11. 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.

Summary. *In the article the analysis of the personnel management system at the Russian companies gives grounds to assert that needs to rethink the role of man in the production process, as well as the growth of competitiveness of the staff, which is impossible without production of new methods and approaches that contribute to samarskite potential of both managers and staff. One of the methods are widely used in developed countries is the conceptual basis of coaching which is gaining popularity in our country.*

Key words: *coach, coaching, mentoring, staff, personnel management, growth, counseling.*

УДК 316.48

Надрага В.І., канд.наук. з держ. упр., доцент

Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНИХ РИЗИКІВ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Стаття присвячена обґрунтуванню методів оцінки професійного ризику, що означає насамперед розширення можливостей забезпечення конституційного права людини на працю в умовах, які відповідатимуть вимогам безпеки.

Ключові слова: *ризик, соціальні ризик, методи оцінки.*

Протягом останніх років роль управління ризиками як інструмента мінімізації втрат і підвищення ефективності виробничого процесу постійно зростає, оскільки актуалізуються самі ризики внаслідок ускладнення більшості технологічних процесів.

Професійний ризик пов'язаний з невизначеністю та ймовірнісними характеристиками об'єктно-суб'єктних взаємозв'язків: вплив техногенного середовища на людину, суб'єктивне сприйняття ризиків людиною, охорона праці, механізми соціального страхування та реабілітації. Основною сутнісною характеристикою професійного ризику виступає ймовірність настання для тієї чи іншої професійної групи страхових випадків, внаслідок яких відбувається втрата доходу (це може бути як нещасний випадок на виробництві, так і професійне захворювання).

Об'єктом вивчення професійних ризиків безпосередньо виступає робоче місце, де має місце та чи інша ризикова ситуація. Стосовно предмета, то ним може слугувати як статистика виробничого травматизму і професійної захворюваності, так і окремі фактори професійного ризику. Результати аналізу визначають напрямки розвитку інфраструктури управління ризиками, а також превентивні заходи їх попередження.

Говорячи про методичні підходи до оцінки професійних ризиків як потенційної небезпеки здоров'ю (травмування, захворювання) в результаті професійної діяльнос-