**Миколайчук Ірина Павлівна,** канд. екон. наук, доцент

Державний торговельно-економічний університет, м. Київ

ORCID ID: 0000-0001-7380-5000

**Хмель Станіслав Олександрович**

здобувач вищої освіти факультету економіки, менеджменту та психології

Державний торговельно-економічний університет, м. Київ

**КОУЧИНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ: КОМПОНЕНТИ ТА РІЗНОВИДИ**

Коучинг можна визначити декількома способами та методологіями – залежно від сфери його застосування. За версією журналу «Harvard Business Review», коучинг входить до п’ятірки методів досягнення успіху у бізнесі, що є найбільш ефективними. Професійні персональні тренери користуються високим попитом у світі, що в декілька разів перевищує пропозицію. Наприклад, в США і Канаді один коуч припадає в середньому на 29 тис. осіб, в Європі – на 45 тис. осіб. Фахівці, які проводили ці підрахунки, дійшли висновку, що в Україні за умовний період 360 тис. осіб готові шукати такого спеціаліста. На українському ринку коучинг започаткувався відносно недавно – з 2010-их років, у зв’язку з розвитком менеджменту персоналу, глобалізаційними процесами, популяризації коучингу як методу навчання персоналу та переважно сприймається як новий метод управління без чітких стандартів [1].

Цінність будь-якого виду коучингу полягає в вихованні чіткості визначення цілей, чіткості постановки завдань, реалістичної оцінки ресурсів і намічених планів, а також відповідальності за взяті зобов'язання.

Коуч – це людина, яка активно взаємодіє з іншими людьми, в нашому випадку з працівниками підприємства, в індивідуальній та груповій формах. За сутністю він наближений до менеджера по розвитку особистості в тому значенні, які пропонують західні практики та теоретики у галузі менеджменту. Його головними компонентами є синергія, структура та професіоналізм [2].

Характеристика ріновидів коучингу яких наведена в табл. 1.1.

*Таблиця 1.1*

**Види коучингу та їх стисла характеристика**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Вид** | **Сутність** |
| 1 | Коучинг для вищого менеджменту | Відноситься до індивідуального коучингу, однак особливість полягає в тому, що топ-менеджери компанії можуть працювати в коуч-сесіях як над бізнес-цілями та стратегіями досягнень над-результатів, так і з розвитку особистої ефективності та / або розвитку життєвого балансу. |
| 2 | Бізнес-коучинг | Спрямований на співробітників різних рівнів. Основна мета полягає в тому, щоб допомагати розвитку співробітника як самостійної особистості, а також як учаснику групи / організації, для досягнення високих бізнес - результатів і збільшення особистої ефективності. |
| 3 | Спеціалізований коучинг | Близький до індивідуального коучингу. Однак тут коуч є експертом конкретної галузі, спеціалізації або конкретному аспекті життя.  |
| 4 | Груповий коучинг | Відмінність від індивідуального коучингу полягає в тому, що коуч, як фасилітатор, працює з групою людей за двома напрямками: на досягнення загальних та індивідуальних цілей. |
| 5 | Лайф-коучинг | Процес спільного з коучем вирішення значущих для клієнта завдань – таких як підвищення якості життя, розвиток у професійній діяльності, створення життєвого балансу. |

*Джерело: узагальнено автором за [3]*

Лідери сучасних організацій використовують коучинг як інструмент для розвитку персоналу, але їхній підхід є вибірковим і часто зосереджується на вирішенні проблем із потенційно високою віддачею та високою ймовірністю успіху. У підсумку варто зазначити, що з використанням технології коучингу керівник організації може отримати безпосередню віддачу від інвестицій у навчання працівників у вигляді різноманітних результатів.

**Література**

1. Миколайчук І.П. Коучинг в системі управління персоналом. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2015. №4. С. 50–67.
2. Сфера застосування коучингу та види коучингу. URL: <https://osvita.ua/vnz/add-education/glossary/7368/> (дата звернення 22.05.2023)
3. Котовська І., Оксентюк Р., Вовк Ю. Коучинг як новий метод управління персоналом. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2016. Вип. 1 (14). С. 179-183. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/16864/2/16kivhrm.pdf>