



УДК 35.08

## КОУЧИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Студ. О.В. Ровнягін, гр. БОА-1-17

Науковий керівник к.е.н., ст. викл. О.Ю. Будякова  
Київський національний університет технологій та дизайну

**Мета і завдання.** Мета – розкрити сутність коучингу як інструменту розвитку людського капіталу.

Завдання – визначити коучинг як інструмент розвитку людського капіталу та його значення для організацій. Проаналізувати які методи необхідні для ефективного господарювання підприємств в сучасних умовах цифрової революції.

**Об'єкт та предмет дослідження** є сучасні процеси розвитку людського капіталу організацій.

**Результати дослідження.** Важливість ролі, яку відіграють лідери в організаціях, безперечна. Один з пріоритетів для будь-якої організації є пошук людей, які здатні встановити правильний вектор розвитку організаційних процесів, мобілізувати персонал для досягнення необхідної місії та цілей організації, запропонувати свою точку зору, своє бачення, та залучити персонал до пошуку нових нетрадиційних оригінальних й креативних рішень проблем. Щоб володіти такими професійно-кваліфікаційними якостями (компетенціями) та бути затребуваним фахівцем на сучасному ринку праці [1, с. 86], необхідно мати не тільки глибокі професійні знання, але й здатність до розвитку особистого внутрішнього потенціалу, можливостей, таланту та хисту.

Вважалося, що за допомогою навчання майбутній фахівець повинен отримати теоретичні знання, здатність вирішувати проблеми на основі цих знань та здатність швидко вирішувати ці завдання. Такий підхід виправдав себе в умовах статичного індустріального суспільства, але в сучасних умовах четвертої постіндустріальної цифрової революції поточні процеси формування основ суспільства з інноваціями, економіка зосереджується на розвитку людського капіталу, перетворюючи його на найбільш важливий фактор соціального прогресу. Здатність організації розвивати свій персонал є важливим стратегічним завданням сучасної організації, яка прагне бути успішною та конкурентною в професійній галузі діяльності. Ця здатність стає елементом системи організації, надає їй нову якість. Це постійно діючий процес, що впливає на всі сфери діяльності організації в професійному середовищі.

В умовах сучасного розвитку персонал потребує особливого ставлення до освоєння нових компетенцій паралельно з виконанням основних задач, а також готовність створювати особливі відносини між тими, хто вже освоїв нове та тими, хто прагне допомогти їх освоїти.

У зв'язку з цим люди, знайомі з практикою коучингу, застосовують його для вирішення різних питань, розвивають здатність бачити та використовувати всі наявні можливості й ресурси, та навіть створювати їх, точно визначати, передбачати тенденції розвитку й знаходити оптимальний хід дій, який дозволяє з мінімальними зусиллями досягати максимуму результатів. Вони явно націлені на досягнення результату та прагнуть до успіху – це фундаментальні принципи коучингу – інструменту, спрямованого на досягнення цілей, формування позитивного досвіду та розкриття людського капіталу.

Сьогодні довести практичне застосування методу коучингу до світу теорії, символом якого є заклади вищої освіти – це можливість об'єднати два світи, які взаємодіють один з одним. Але ці два світи не завжди перебувають у гармонії та взаємодії.

Важливість прямого зв'язку між двома сторонами – організацією та працівником – з тими чи іншими модифікаціями методу коучингу завдяки його гнучкості, є основою для розробки програм розвитку та підготовки фахівців.

Насправді, коучинг – це сучасний підхід до лідерства, який інтегрується в найбільш сучасні та процвітаючі організації та полягають у створенні додаткових можливостей персоналу в допомозі колегам розвивати свої професійно-кваліфікаційні якості (компетенції)



та навички в організації. Більше того, цей інструмент підходить для підготовки майбутніх керівників для впровадження та застосування певних практичних стратегій, в т.ч. сучасних стратегій управління персоналом підприємств [2, с. 175].

У цьому методі є коуч (тренер), який керує та координує виконання програми коучинга, а також співробітник або студент, якому пропонується можливість кар'єрного зростання та особистих змін, щоб досягти успіху.

Відзначимо, що коучинг – це метод, який нагадує методику Сократа, яку він називав "повивальне мистецтво", іншими словами, це пошук власної відповіді на задані питання, а не приймати готові відповіді від інших тренерів. Коуч діє як "повитуха" нових форм поведінки, до яких учень приходять від спрямованого діалогу, орієнтованого на корпоративну культуру та кадрову політику кожної окремої організації [3, с. 231]. Коучинг базується на важливості ролі коуча (тренера), на довірі та авторитеті, що виникають між ним та учнем.

Якщо коучинг є інструментом або програмою для управління персоналом, він виступає як розвиваюча та виховна роль керівників з метою підвищення мотивації професіоналів організацій та зміцнення їх позицій.

Таким чином, коучинг – це не вирішення всіх проблем на сучасному ринку праці, тобто було б занадто голосно заявити та перебільшити його роль, але зауважимо, що цей метод є альтернативою для багатьох організацій у вирішенні деяких проблем.

Слід зауважити, що міжнародна спільнота все більше починає переходити саме до розвитку людського капіталу, як до рушійної сили у впровадження інновацій, все більше уваги організацій спрямовано на підвищення рівня людського капіталу через різні інструменти впливу. Одним із таких інструментів є коучинг, оскільки саме він має прямий вплив на розвиток професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій) співробітника [4, с. 201]. Важливою характеристикою коучингу є його практичне використання для вирішення існуючих проблем та підвищення загального рівня кваліфікації співробітників. Інновації не можливі без розвитку людського капіталу, а розвиток не можливий без обміну знаннями між людьми, тому коучинг сьогодні є вельми актуальним інструментом для організацій та буде таким у майбутньому [5, с. 201].

**Висновки.** Коучинг певною мірою може допомогти вирішити проблеми організації, що виникають в процесі господарської діяльності. Цей метод дозволяє створити більш гнучкий ринок праці та є інструментом для вирішення програм розвитку людського капіталу. Коучинг є програмою особистого розвитку та підготовки керівників. Іншими словами він є двигуном процесу руху до інновацій.

**Ключові слова:** коучинг, компетентність, професійно-кваліфікаційні якості, розвиток, людський капітал.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Будякова О.Ю. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в контексті розвитку вищої освіти / О. Будякова, Н. Заріцька // Вісник КНУТД. Спецвипуск. – Київ: КНУТД, 2018. – С. 86-98.
2. Денисенко М.П. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5(10). – С. 175-181.
3. Денисенко М.П. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Вчені записки Університету "КРОК" (економічні науки). – № 4(52). – 2018. – С. 231-238.
4. Будякова О.Ю. Менеджмент персоналу: професійно-кваліфікаційний аспект / О.А. Кратт, О.Ю. Будякова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2008. – Вип. 33-1(128). – С. 201-206.
5. Денисенко М.П. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Економіка та держава. – 2019. – № 4.