

2. Музыка, А. А., Lashchuk, Ye. V. (2011). Predmet zlochynu: teoretychni osnovy piznannya. Kyiv: PALYVODA [In Ukrainian].
3. Kryminalnyi kodeks Ukrainy: pryinyaty 5 kvitnya 2001 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> [In Ukrainian].
4. Konstytutsiya Ukrainy: pryinyata 28 chervnya 1996 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [In Ukrainian].
5. Pro zatverdzhennya Poryadku vyznachennya katehoriï pamyatok: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 22 travnya 2019 roku № 452. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/452-2019-%D0%BF> [In Ukrainian].
6. Pro okhoronu arkheolohichnoi spadshchyny: Zakon Ukrainy vid 18 bereznya 2004 roku № 1626-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1626-15> [In Ukrainian].
7. Pro okhoronu kulturnoi spadshchyny: Zakon Ukrainy vid 8 chervnya 2000 roku № 1805-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1805-14> [In Ukrainian].

Бабенко Надія Миколаївна

*студентка економічного факультету кафедри маркетингу,
менеджменту та підприємництва Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна*
Петряєв Олексій Олександрович

*кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу,
менеджменту та підприємництва Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна*
ORCID: 0000-0001-6705-4714

КОУЧИНГ, ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто суть коучингу, як інструменту управління персоналом підприємства, його роль та місце серед персоналу фірми. Приділено особливу увагу інструментам та функціям коучингу, які найчастіше використовуються на підприємстві, дано їх визначення та приклади. Розглянуто різні види коучингу. Виявлено недоліки та переваги коучингу на підприємстві і при-

чини їх виникнення. Запропоновано шляхи вирішення основних перешкод, що стримують впровадження коучингу на підприємствах.

Ключові слова: коучинг, коуч, гравець, тренінг-сесія, види коучингу.

Babenko Nadia

*Student of the Faculty of Economics, Department of Marketing,
Management and Entrepreneurship of the Kharkiv V. N. Karazin
National University*

Petriaiev Oleksii

*Ph.D Associate Professor of the Department of Marketing, Management
and Entrepreneurship of the V. N. Karazin Kharkiv National University
ORCID: 0000-0001-6705-4714*

COACHING AS AN ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT TOOL

The essence of coaching is considered as an instrument of enterprise personnel management, its role and place among firm personnel. Special attention is given to the tools and functions of coaching that are most commonly used in the enterprise, their definitions and examples are given. Different types of coaching are considered. The disadvantages and advantages of coaching at the enterprise and the reasons for their occurrence are revealed. The ways of solving the main obstacles that impede the introduction of coaching for enterprises are suggested.

Keywords: coaching, coach, player, training-session, types of coaching.

Управління вважається головним процесом виконання певних дій задля злагодженої роботи. Але для того, щоб воно було ефективним, проводяться різні тренінги щодо мотивації робітників, у тому числі й коучинг.

Питанням розвитку коучингу на вітчизняних підприємствах займалися Падухевич О., Логвиновський Є., Миколайчук І., Рарок О., Михайлов А.М., Волкова К.В. тощо [1-5].

Метою даної статті є визначення коучингу як інструменту управління персоналом підприємства у повсякденному житті, його вплив на діяльність персоналу та життєвий цикл підприємства.

Існують безліч видів менеджменту, але найважливішим з них є менеджмент персоналу. Управління персоналом є керуючою (допоміжною) функцією керівника, яка допомагає мотивувати, стимулювати, навчати та розвивати персонал підприємства.

Для того, щоб управління краще працювало, слід знати наступне:

1. Як стимулювати людину до кращого результату?
2. Які інструменти допомагають розвивати людські здібності?
3. Як збільшити свій прибуток, не збільшуючи при цьому витрат?
4. Скільки часу потрібно для виконання певних дій? та ін.

Щоб відповісти на ці питання, було створено такий напрям діяльності, як коучинг, який почав активно прогресувати з кінця ХХ століття.

Коучинг, як один із інструментів управління персоналом підприємства, допомагає людині розвиватися, більш детально пізнавати себе та свої можливості, розкриваючи свій потенціал, й досягати своєї мети. Він оснований на прийомах з психології. Фахівця, який займається цим напрямом та проводить різні тренінг-сесії, називають коучем. Завдяки вмілому викладачеві, клієнт навчається ораторському мистецтву, перестає боятися виступати перед публікою та впевнено поводитися на роботі.

Основна діяльність коучингу полягає у досягненні мети, саморозвитку, усвідомленні своєї життєвої позиції та здобутті кращих результатів під час роботи у різних сферах діяльності. Гравець (клієнт коуча) зобов'язаний виконувати те, що йому будуть казати під час тренінг-сесії, аби швидше досягти цілі навчання. Для того, щоб поліпшити свої навички та вміння, не обов'язково бути працівником якоїсь компанії. Клієнтами можуть бути всі: студенти, спеціалісти, робітники, керівники, директори та інші.

Усім відомо, що мотивація – найголовніший показник успішного розвитку компанії. Для цього треба виділити 4 основні інструменти коучингу (рис. 1) [1].

Чого ви хочете досягти? Яка у вас мета? Одне з найголовніших питань кожного працівника – навіщо він працює на підприємстві, чи є у цьому сенс? Якщо робітнику буде нудно і він зрозуміє, що те, чим він займається, не приносить йому задоволення, то й робота

буде виконана не чітко, з помилками та з великими прогалинами. Тому перш ніж почати свою діяльність, слід сформувати чітку мету й дотримуватися саме її: ким би вам хотілося працювати, на якому підприємстві і з яким колективом, адже середовище одних людей дуже впливає на розумову та фізичну активність інших.

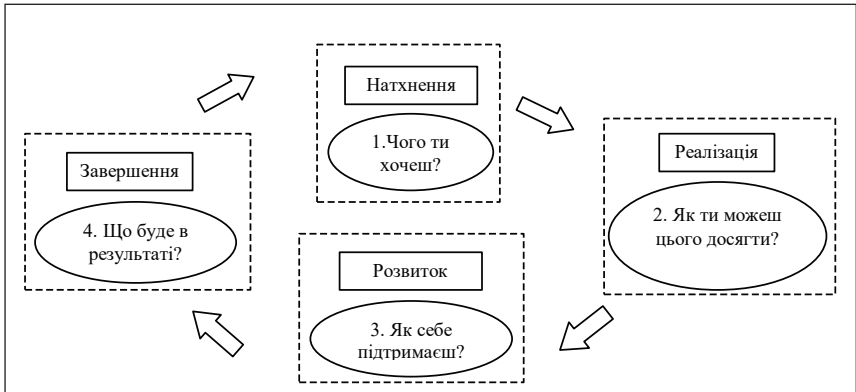


Рис.1 Інструменти коучингу «Чотири питання планування» [1]

Як ви будете досягати своєї мети? Для того, щоб виконати свої цілі, слід визначити план дій та розрахувати можливі невдачі, шляхи їх подолання або обходу. Кожна фірма пройшла хоча б три основні життєві цикли: зародження, розвиток і насичення ринку товарами, роблячи при цьому все можливе, аби розвиватися і не занепасти. В такому разі, щоб зайняти важливу частину ринку, застосовують прийоми з маркетингу та коучингу, що допомагають пізнавати людей та спонукати їх до певної дії. Якщо вміло володіти цими прийомами, то результат буде позитивний і мета буде досягнута.

Як ви будете мотивувати себе у разі невдачі? Добре обізнаний керівник знає, як мотивувати працівників своєї компанії у разі невдачі. Для цього він підбадьорює їх словами: «Я впевнений, що завтра ви проробите роботу набагато краще, ніж сьогодні». В більшості випадків це спрацьовує, адже натхненні робітники хочуть показати, що вони не такі вже й невдахи.

Який буде результат? Якщо правильно надихнути й мотивувати працівників на роботу, то результат буде позитивний. Щоб результат не був негативним, мудрі керівники звертаються до коучів, щоб мотивувати робочий персонал на креативне мислення та впевненість у собі.

Виділяють такі основні функції коучингу на підприємстві [2]:

1. Функція, яка допомагає розвиватися персоналу та будувати кар'єру.

2. Креативна функція, яка підштовхує кожного працівника мислити по новому, генерувати нові ідеї та проявляти ініціативу у розробці нових планів підприємства.

3. Комплексна функція, де коучинг може функціонувати у будь-якому виді діяльності, застосовуючись як на підприємстві, у бізнесі, так і у повсякденному житті.

4. Функція, яка мотивує персонал виконувати роботу краще, наполегливіше, впевнено та правильно.

5. Адаптаційна функція, яка дає змогу працівникам з легкістю пристосовуватися до нових умов як на підприємстві, так і у навколишньому середовищі.

Коуч також може надихнути морально зломлену людину знову повірити у себе, свої сили. Таким чином, коуч виступає і як наставник, і як психолог, який допомагає гравцю досягти його цілей [3, с. 56]. Коучинг застосовується не лише на підприємстві, але й у спорті, повсякденному житті, творчій майстерності, закладах середньої та вищої освіти тощо.

Оскільки коучинг застосовується у різних сферах діяльності, то виділяють два основні його види [3, с. 57]. Це:

1. Особистісний коучинг (визначення мети і шляхів її досягнення, відкриття нових можливостей, підвищення самостійності і відповідальності гравця, більше заробляти і менше витратити тощо).

2. Бізнес-коучинг (мотивація колективу, вихід на нові ринки, ефективне підвищення продажів, удосконалення робочої програми тощо).

Коучинг заснований на прийомах з психології, але не є самою психологією. Він бере з цієї науки лише те, що допомагає людині докопатися до свого «Я», переборюючи всі страхи та руйнуючи пере-

городи, вивільняючи незалежного та сильного індивіда, який точно знає, що йому потрібно.

Коучинг має ряд недоліків та переваг. До переваг відносять:

- мотивацію, яка підштовхує персонал підприємства краще робити свої завдання, тобто підвищення ефективності виробництва;
- формування злагодженого колективу на робочих місцях;
- тайм-менеджмент, тобто вміння фірми та персоналу вдало розпоряджатися своїм часом;
- зростання рівня довіри між керівником компанії та персоналом, які там працюють тощо.

До недоліків можна віднести те, що:

- до кожної людини є свій підхід, який коучу не так легко зрозуміти на початку сесії. До відвертої людини коуч знайде підхід відразу, а до замкнутої, неговіркої людини потрібно більше часу;
- в Україні коучинг не так широко поширений, як за кордоном. Підприємства не часто використовують цю діяльність, бо керівникам страшно звертатися до чогось нового, тому й управління не досить ефективне. Також небажання працюючих звертатися до професійного коуча, бо немає довіри, затримує введення цього напряму на підприємство.

Для того, щоб працівники та керівники використовували коучинг під час своєї діяльності, було запропоновано наступне: скористатися послугами коуча заочно, тобто по телефону, якщо не хочеться нікуди їхати, бо до розмови по телефону виникає більше довіри; запрошувати професіонала на підприємство, щоб не витратити зайвий час; перейти управління підприємством до нових технологій тощо.

Отже, коучинг є не лише інструментом управління персоналом підприємства, а й важливим життєвим тренером та наставником, який розкриває потенціал людини. Якби він не почав активно розвиватися у кінці ХХ століття, то зараз не було б спеціалістів, які б допомагали мотивувати й давати сили. Завдяки різновидам коучингу кожен може підібрати собі індивідуальну програму тренінг-сесії, яка йому необхідна.

Для ефективного використання коучингу на підприємствах, у працюючих відсутня довіра до фахівця, тому, як альтернативу, було

запропоновано звертатися до коуча заочно, що часто практикується закордоном, бо такий спосіб більше викликає довіри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Подухевич О. Коучинг як ефективний інструмент для досягнення цілей та розвитку персоналу. *Кадровик України*. 2019. № 9. URL: <https://profpressa.com/articles/kouching-iak-efektivnii-instrument-dlia-dosiagnennia-tsilei-ta-rozvitku-personalu>.

2. Логвиновський Є. І. Функціональна та змістовна сутність коучингу на підприємстві. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2012. № 2 (13). С. 299. URL: <http://eurodev.duan.edu.ua/images/PDF/2012/2/59.pdf>.

3. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник КНТЕУ*. 2015. № 4. С. 50-67. URL: <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2015/04/6.pdf>.

4. Михайлов А. М., Волкова К. В. Коучинг в управлінні найманими працівниками на підприємствах України. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки»*. 2018. № 2. URL: <http://visen.knau.kharkov.ua/v2018217.html>.

5. Рарок О. В. Коучинг в управлінні персоналом підприємства. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2016. № 11. С. 245–249. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2016_11_35.

REFERENCES

1. Poduxevych, O. (2019). Kouchyng yak efektyvnij instrument dlya dosyagnennya cilej ta rozvytku personalu. *Kadrovyyk Ukrayiny – Personnel of Ukraine*, 9. URL: <https://profpressa.com/articles/kouching-iak-efektivnii-instrument-dlia-dosiagnennia-tsilei-ta-rozvitku-personalu> [In Ukrainian].

2. Logvynovskyy, Ye.I. (2012). Funkcionalna ta zmistovna sutnist kouchyngu na pidpryyemstvi. *Yevropejskyy vektor ekonomichnogo rozvytku - European vector of economic development*, 2 (13), 299. URL: <http://eurodev.duan.edu.ua/images/PDF/2012/2/59.pdf> [In Ukrainian].

3. Mykolajchuk, I. (2015). Kouchyng u systemi upravlinnya personalom. *Visnyk KNTEU – KNTEU Bulletin*, 4, 50–67. URL: <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2015/04/6.pdf> [In Ukrainian].

4. Muxajlov, A.M., Volkova, K.V. (2018). Kouchyng v upravlinni najmanymy pracivnykamy na pidpryyemstvax Ukrayiny. *Visnyk XNAU im. V. V. Dokuchaeva. Seriya «Ekonomiczni nauky» – Bulletin of KhNAU V. V. Dokuchaev. Economic*

Sciences Series, 2. URL: <http://visen.knau.kharkov.ua/v2018217.html> [In Ukrainian].

5. Rarok, O.V. Kouchyng v upravlinni personalom pidpryyemstva. (2016). *Visnyk Kamyanecz-Podilskogo nacionalnogo universytetu imeni Ivana Ogiyenka. Ekonomichni nauky – Bulletin of Kamianets-Podilskiy Ivan Ogiyenko National University. Economic sciences*, 11, 245–249. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2016_11_35 [In Ukrainian].

Євтушенко Ганна Валентинівна

к.е.н., доцент кафедри маркетингу, менеджменту та підприємництва Харківського національного університету

імені В. Н. Каразіна

ORCID: 0000-0003-0472-0737

Березюк Євгеній Валерійович

Студент Харківського національного університету

імені В. Н. Каразіна

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО РИЗИКУ ТА СУЧАСНІ МЕТОДИ ЙОГО МІНІМІЗАЦІЇ

Розглянуто сутність поняття ризику та фінансового ризику. Досліджено види фінансового ризику. Проаналізовано методи мінімізації фінансових ризиків.

Ключові слова: диверсифікація, лімітування, мінімізація ризиків, страхування, ризик, фінансовий ризик, хеджування.

Ievtushenko Ganna

*PhD of Economics, Associate Professor of the Department of Marketing,
Management and Entrepreneurship*

V. N. Karazin Kharkiv National University

ORCID: 0000-0003-0472-0737

Berezyuk Eugene

Student of the Department of Marketing,

Management and Entrepreneurship

V. N. Karazin Kharkiv National University