

1. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидво, 2003. – 608 с.
2. Мартиненко М.М. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Каравела, 2005. – 496 с.
3. Чмут Т.К., Чайка Г.Л. Етика ділового спілкування: Навчальний посібник. – К., 2003. – 92 с.
4. Паскаль Б. Об искусстве убеждать // Химия и жизнь. – 1990. – № 3. – с. 40.
5. Сімейно-побутова культура та домашня економіка: Навчальний посібник / За ред. Т.Б. Грищенко та ін. – К.: Вища освіта, 2004. – 480 с.

КОУЧИНГ ЯК СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Борейко А.Д.

Науковий керівник:

ст. викладач **Герасименко Ю.В.**

Розглядається поняття коучингу як нового методу співпраці менеджера і підлеглих працівників. Акцентовано увагу на розкритті їхнього потенціалу, вихованні почуття відповідальності, що сприятиме результативності управлінських дій.

Зазвичай, як тільки ми отримуємо пораду від іншої людини, то перестаємо думати. Виникає це само по собі, незалежно від наших бажань. Наша свідомість відключається від процесу індивідуального мислення і починає «приймати» чужі думки, виражені в формі поради. Коучинг не дає порад, він допомагає людям думати, мислити і самостійно знаходити відповіді на питання, що їх хвилюють [4].

Коуч – незалежна особа, що знаходиться поза «системою проблеми» клієнта. При цьому він не виступає в експертній позиції стосовно заявленої проблеми – він не приймає рішень за співробітника. Він створює такі умови, в яких співробітник, як клієнт, самостійно вирішує перераховані вище задачі. Він вміє робити виклик і допомагає брати на себе відповідальність за зроблений вибір. Але рішення завжди приймає клієнт [2].

Коучинг застосовується в будь-якому бізнесі – від виробництва комп'ютерів до роздрібної торгівлі, від сфери обслуговування до фінансових послуг. Багато великих консультативних фірм почало використовувати цей метод у своїх офісах, і визнає, що їх рекомендації сприймаються краще в тих випадках, коли вони даються в стилі коучингу, ніж просто у вигляді припису. Коучинг може стати мовою спілкування для менеджерів.

Глибоке визнання і висока відповідальність – цілі гарного коучингу – це стан розуму, а розум – це ключ до різносторонньої діяльності в будь-якій галузі.

Існує декілька форм вираження коучингу. Перша, як новий метод співпраці керівників і підлеглих. Нерідко можна чути, як консультанти з керування, тренери і самі менеджери говорять про наставництво або щось подібне, але часто не розуміємо відмінностей між коучингом і тренінгом, навчанням і консультуванням. То в чому ж різниця?

Від традиційних форм навчання тренінг відрізняється мінімальною кількістю теорій та спирається на практику, «відпрацюванням» конкретних навичок. Але неможливо створити і «відпрацювати» готові рішення для всіх без винятку ситуацій. У визначених умовах співробітник повинен навчитися самостійно «видумувати» цілком нові методи і підходи до вирішення проблем [2].

Якщо нам потрібно вирішити конкретну проблему, але в нас немає спеціальних знань, ми часто звертаємося до фахівців даної сфери, таким чином, ми не набуваємо нових професійних знань, а «купуємо готове рішення».

Перевагою методу наставництва є можливість менторства «без відриву від виробництва», тобто на робочому місці. Цей метод «індивідуалізованіший», але часто вимагає більше сил і часу. До того ж навіть кращий наставник не в змозі навчити більшому, ніж знає і вміє сам [2].

Основна ж мета коучингу – допомога співробітнику в тому, щоб він самостійно вирішив ту або іншу проблему. Коучинг – це можливість навчити іншого більшому, ніж знаєш і вмієш сам. Основною відмінною рисою коучингу (як у спорті, так і в бізнесі) є те, що коуч допомагає людині знайти власне рішення, а не вирішує проблему за нього.

У багатьох ситуаціях коуч взагалі не дає нових знань, але допомагає повірити в себе і використати власні резерви по-новому, щоб

досягти бажаних результатів. Він виходить з девізу: «Якщо ви думаєте, що перешкоди і можливості ззовні, а не всередині вас, саме це і є проблемою». Коучинг можливий, тільки якщо співробітник приймає і реалізує самостійні рішення [2].

Розрізняють такі види коучингу, як бізнес-коучинг – це робота з першими особами, менеджерським складом, перспективними співробітниками або робочими групами; та особистий коучинг – підвищення персональної ефективності і забезпечення досягнення конкретних результатів у різних сферах життєдіяльності людини [2].

Друга форма вираження коучингу, як нової моделі лідерства. Дуже часто ми бажаємо чітких схем, програм, якими можна керуватися. Так значно простіше, і так нас вчили в школах та вузах. Але якщо доводиться стати лідером і працювати справді ефективно, то потрібно відмовитися від застарілих схем мислення і дій. Щоб бути ефективним лідером сьогодні, треба змінити наші способи мислення і дій. Сьогодні лідерство – не те, що ми показуємо, а те, хто ми є. Це стан нашого розуму, тіла і душі. Яка ж роль лідера організації сьогодні? Єдина правильна роль лідера та, яка дозволить бути успішною його організації завтра. При цьому лідер не віддає накази, а допомагає людям бути природними, стоячи на своїх позиціях.

Гаррі Труман сказав: «Людина може добитися всього, що захоче, якщо не буде думати, кому дістанеться слава». Лідер успішної організації завтрашнього дня не буде тягти всіх вперед, як локомотив. Той, хто буде сьогодні працювати над розвитком взаємовідносин людей в організації, і буде інвестувати в нові форми соціальних взаємозв'язків, тільки той зможе претендувати на лідерство взавтра [3].

Третя форма, коучинг як стиль менеджера. Коучинг не замінює і не спростовує традиційний менеджмент. Можна говорити лише про різні стилі управління. Для коучинга характерне не пряме керівництво, а відмова від частини контролюючих функцій на користь впливу і підтримки керівника. Працівники під керівництвом коуч-менеджера впевнені в своїх силах і працюють з великою зацікавленістю і високою віддачею. Таємниця тут в тому, що менеджер за допомогою питань або іншим шляхом з'ясовує у підлеглих, які з їх особистих цілей співпадають з цілями фірми, можуть бути корисними. Ріст продуктивності – головне, для чого існує коучинг. Ціль коучинга – не навчити чомусь, а створити умови самонавчання, щоб працюючи, працівник вчився отримувати і добиватися необхідних знань і досвіду.

Менеджер, який володіє технікою коучинга, завжди знайде можливість посилити мотивацію працівників, виявити і реалізувати їх потенціал, не притягуючи для цього зовнішніх тренерів чи консультантів [3].

Четверта форма вираження коучингу, як важливого елементу формування корпоративної культури організації. Є п'ять базових причин, чому компанія захотіла б застосувати коучинг при формуванні своєї корпоративної культури [1]:

– компаніям потрібно придержувати своїх працівників. В останній час дуже велика конкуренція за кадри. Дуже важко знайти справді талановитого і хорошого професіонала. І дуже важко його зберегти в компанії. А командний коучинг – це те, що заманює людей. Робота на компанію стає їх особистою роботою. Їх особистою кар'єрою. І компанія стає їх компанією;

– люди не хочуть все життя займатися однією справою. Вони дуже мобільні. Хочуть більш цікаву роботу, іншу роботу, бажають вчитися. Чим більше можливостей для саморозвитку дає організація, тим більше бажання залишатися з нею;

– люди стали все більше налаштовані на те, щоб самим встановлювати для себе траєкторію розвитку і росту. Це означає, що вони готові вкладати більше в роботу, віддавати. І це добра новина. Але як управляти такими людьми? І для цього нам потрібен коучинг;

– об'єм інформації в світі щорічно зростає вдвічі. Люди постійно керують кризовими ситуаціями, пов'язаними з швидкими змінами використовуваних технологій. Коучинг дає можливість утримувати свої орієнтири в цій неперервній стресовій ситуації, продовжувати добиватися поставлених цілей, приймати ефективні рішення;

– люди знову хочуть відчувати радість життя. Вони хочуть відчувати, що їхнє життя має певний смисл і щось значить для інших людей. Коли молоді люди входять в доросле життя, то хочуть, щоб їх робота значила ще щось і за її межами. І тут також допомагає коучинг.

Література:

1. Денисенко Е. Коучинг для менеджерів // Исследования/ Коммуникации /Продажи/Отдел маркетинга. – 2004. – № 7-8. – С. 52.
2. Довгань Л.Є. Праця керівника, або Практичний менеджмент: Нав-чальний посібник. – К.: «Ексоб», 2002. – 384 с.

3. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. – СПб.: Издательство «Речь», 2004. – 272 с.

4. Млиорова Е. Полюбите коучинг // Управління персоналом – 2006. – № 14. – С. 32-37.

ІМІДЖ ДІЛОВОЇ ЖІНКИ

Пура Л. О.

Науковий керівник:

ст. викладач **Герасименко Ю.В.**

Розглянуто питання формування позитивного іміджу ділової жінки, що в певній мірі визначає управлінський її успіх, сприяє кар'єрному росту.

Всім відоме прислів'я; "Зустрічають по одягу, а по розуму проводжають". При цьому підкреслюється, що розум, звичайно, – це головне, але зустрічають все ж таки по одягу. Форма одягу – найкраща характеристика людини, це свого роду ієрогліф, що відображає особистість зі всіма, як кажуть, звичками і нахилами. Вміння одягатись відноситься як до науки і мистецтва, так і до звичок та почуттів. І як говорив Оноре де Бальзак "Справа не стільки в костюмі, скільки в умінні його носити".

Феномен моди, що глибоко проникає в повсякденне життя, перш за все асоціюється з одягом. В умовах сучасного темпу життя людина багато часу проводить за роботою, а дозвілля нерідко поділяє з колегами та знайомими, що можуть згодом опинитися в ролі ділових партнерів. Тому дуже важливими стають дослідження, що вивчають сприйняття зовнішнього вигляду людини та його впливу на ділові стосунки.

Перше враження, що складається у оточуючих при погляді на людину, формується продовж 10-20 секунд з початку контакту. За цей час можна встигнути отримати інформацію про вік, соціально-економічний стан, належність до певної соціальної групи та професії, систему життєвих цінностей, навички у міжособистісних відносинах.