

формації та середовище для обміну власними знаннями та практичним досвідом.

Висновки можна сформулювати таким чином. Тренінг має використовуватися як спосіб актуалізації знань. Отримана інформація повинна бути оброблена, а на її основі сформовані нові знаннєві ресурси. Тренінг стає додатковим джерелом обміну знань і тим самим збільшення активу знань.

Література

1. *Джанетто К., Уилер Э.* Управление знаниями. Руководство по разработке и внедрению корпоративной стратегии управления знаниями / Пер. с англ. Е. М. Пестеревой. — М.: Добрая книга, 2005. — 192 с.
2. Нонака Икунджиро, Такеучи Хиротака. Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / Пер. с англ. — М.: ЗАО«Олимп-Бизнес», 2003. — 384 с.
3. *Букович У., Уильямс Р.* Управление знаниями: руководство к действию. — М.: Инфра-М, 2002.
4. *Клейнер Г.* Знания об управлении знаниями // Вопросы экономики. — 2004. — № 1. — С. 151—155.
5. *Тузовский А. Ф., Чириков С. В., Ямпольский В. З.* Системы Т817 управления знаниями(методы и технологии) / Под общ. ред. В. З. Ямпольского. — Томск: Изд-во НТЛ, 2005. — 260 с.
6. Томас Стюарт Интеллектуальный капитал. Основной источник богатства организаций. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. / Под ред. В. Л. Иноземцева. — М.: Academia, 1999. — 460 с.

Юлія Чичкан-Хліпова,
Національний авіаційний університет (м. Київ)

КОУЧИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ САМООРГАНІЗОВАНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

Актуальність. В умовах макроекономічної нестабільності більшість вітчизняних підприємств змушені шукати такі методи підвищення ефективності, що: 1) забезпечать виживання в умовах обмеженості ресурсів; 2) не вимагатимуть радикальних технологічних інновацій або значних капітальних витрат. На перший погляд, задача підвищення ефективності бізнесу за умови мінімальної фінансової підтримки є практично недосяжною.

Постає потреба у пошуку або «вихованні» в межах організації таких управлінців, які зможуть досягати поставлених цілей більш

ефективно в умовах економії; крім того такі менеджери повинні знаходити, пропагувати та запроваджувати нові ідеї та рішення, що здатні покращити внутрішнє середовище підприємства та результуючі показники його діяльності.

Одним із методів підвищення ефективності менеджерів є проведення коуч-сесій для виявлення та вирішення проблем як психологічно-особистісного характеру, так і проблем функціональних підсистем організації.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення можливостей коучингу як методу розвитку особистості, у тому числі й підвищення рівня самоорганізованості менеджерів комерційних організацій.

Результати дослідження. Для досягнення мети дослідження нами було проаналізовано сучасні наукові джерела, що розглядають особливості запровадження практики коучингу на вітчизняних підприємствах [1—4].

Коучинг (Coaching) визначають як інструмент, систему методів, спрямованих на реалізацію особистісного та професійного розвитку. Коучинг суттєво відрізняється від консультування, психотерапії, тренінгу та наставництва (хоча останні два мають багато спільного із коучингом у питанні розвитку особистості та професійних компетенцій).

Суб'єктами взаємодії у коучингу є коуч та клієнт. Як правило, коуч має компетенції у сферах психологічних та управлінських наук. Коуч-сесії можуть бути спрямовані на вирішення різноманітних задач, які диференціюються залежно від запитів клієнта, а відтак — обирається відповідний вид коучингу: 1) зовнішній або внутрішній; 2) коучинг для управлінців топ-рівня (Executive Coaching); 2) лайф-коучинг (Personal / Life Coaching); 3) груповий коучинг (Group Coaching); 4) спеціалізований коучинг (Speciality Coaching); 5) бізнес-коучинг (Business Coaching).

Самоорганізованість з точки зору психологічних наук — одна із важливих властивостей індивіда, сутнісна риса та складова характеру [5].

Терміни «організованість особистості» та «самоорганізованість особистості» використовуються для опису різноманітних властивостей, якостей, процесів і станів, зокрема: 1) вольової та мотиваційної сфери; 2) уваги; 3) активності; 4) саморегуляції поведінки; 5) вміння використовувати належним чином здібності та риси характеру); 6) наявний професійний статус, набуті компетенції індивіда.

У нашому дослідженні самоорганізованість менеджерів доцільно розглядати як: 1) динамічну властивість особистості; 2) здатність до мобілізації внутрішніх і зовнішніх ресурсів; 3) вміння управляти часом та параметрами завдань (якість, складність, ступінь виконання станом на визначений час тощо); 4) спроможність вносити корективи у діяльність під впливом змін зовнішнього середовища; 5) вміння планувати та раціонально організовувати діяльність із урахуванням обставин.

Самоорганізованість працівників апарату управління підприємством є невід'ємною та вагомою складовою їхньої особистої ефективності. Зростання рівня самоорганізованості особистості забезпечується за допомогою реалізації умов особистісного розвитку. Саме коучинг є тим психологічно-управлінським методом, специфічною технологією взаємодії коуча й клієнта (топ-менеджера або управлінця іншого рівня), що дозволяє виявити потребу у внутрішніх змінах, визначити напрямок і механізми реалізації таких змін, розвинути здібності, підвищити рівень саморегуляції поведінки тощо. Відмінність коучингу від інших методів особистісного розвитку полягає в його орієнтації на дію, визначення можливостей і переваг, а також — у критичній важливості вимірності результатів. Остання особливість коучингу є ключовою при оцінці зростання особистої ефективності менеджерів.

Висновки. Практика свідчить, що однією із задач проведення коуч-сесій є зростання рівня особистої ефективності управлінського персоналу шляхом підвищення рівня самоорганізованості. При цьому доцільно обрати такі види коучингу: 1) для топ-менеджерів — Executive Coaching або Business Coaching; 2) для менеджерів інших рівнів — Business Coaching або Group Coaching.

Література

1. *Передало Х. С., Процик І. С.* Роль коучингу в системі мотивування працівників вітчизняних підприємств / Х. Передало, І. Процик // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». — 2012. — № 727. — С. 131—135.

2. *Лев Н. Ю., Бала Р. Д.* Моделі коучингу: характеристика та особливості застосування / Н. Лев, Р. Бала // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». — 2012. — № 727. — С. 76—81.

3. *Курносова О. А., Соломатина О. В.* Коучинг-технології в управленні персоналом підприємств / О. Курносова, О. Соломатина // Віс-

ник Хмельницького національного університету. — 2009. — № 4. — Т. 2 — С. 195—198.

4. Павлов В. І., Кушнірук О. Ю. Коучинг та наставництво у підприємницькій діяльності України / В. Павлов, О. Кушнірук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». — 2012. — № 727. — С. 276—280.

5. Ершова Р. В. Комплексное изучение организованности как системного свойства личности / Р. Ершова // Автореф. дис. ... докт. психол. наук. спец. 19.00.01 — «Общая психология, психология личности, история психологии». — М. : — 2009. — 42 с.