

## *Література*

1. Лозова Л. О, Чичун В. А. Управління знаннями — запорука успіху організації / Л. О. Лозова, В. А. Чичун // [Електронний ресурс]. — Режим доступу до статті: <http://intkonf.org>
2. Рогова Т. В. Персоналізований підхід в управлінні педагогічним колективом школи: Монографія / Т. В. Рогова; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. — Харків: Нове слово, 2006. — 299, [1] с.
3. Шишкин С. В. Экономика социальной сферы: Учебное пособие. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 367 с.

О. О. Петренко, викладач кафедри менеджменту,  
Харківський національний економічний університет,  
вул. Леніна, 9а, ауд. 225, м. Харків, Україна, 61001  
e-mail: Petrenko10@inbox.ru

## **РОЛЬ КОУЧИНГУ ТА БАДДИНГУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ, ЩО САМОНАВЧАЮТЬСЯ**

У сучасних умовах управління підприємством повинно базуватись на впливі зі сторони менеджменту та на самоорганізації всередині самої системи. Висока швидкість оновлення знань в усіх галузях стимулює персонал підприємства до безперервного розвитку та навчання.

Серед авторів, що приділяють значну увагу питанням навчання та розвитку персоналу, можна відзначити В. Гриньову, О. Ястремську, Г. Назарову, Н. Гавкалову, А. Кібанова, В. Савченка. В сучасних умовах систематично з'являються нові методики та технології навчання, що зумовлює високу актуальність наукових досліджень у даному напрямку.

Мета наукової роботи — теоретичне обґрунтування доцільності використання технологій коучингу та баддингу в організаціях, що самонавчаються. Завдання, що були вирішені в роботі: проаналізовано основні ознаки організацій, що самонавчаються; наведено відмінності коучингу та баддингу від наставництва, визначено їх переваги над іншими технологіями навчання в умовах організації, що самонавчається.

Процес самонавчання персоналу можна визначити як його адаптацію до змін зовнішнього та внутрішнього середовища, що відбувається в процесі отримання нових знань. Сучасні тенденції розвитку вітчизняних промислових підприємств свідчать про необхідність їх перетворень на організації, що самонавчаються.

Аналіз підприємства як відкритої системи є першим вагомим фактором, що впливає на формулювання визначення організації, що самонавчається, адже її головною рушійною силою є системне мислення. Другим суттєвим фактором є теорія «подвійної петлі» Бейтсона, яка підкреслює необхідність постійного зворотного зв'язку системи навчання та розвитку персоналу у зовнішнім середовищі, а також доводить важливість «навчання навчатись». Третім фактором виступає тісний зв'язок між стратегічним управлінням підприємства та управлінням особистісним розвитком, що реалізується за допомогою організаційного та індивідуального навчання персоналу. Використовуючи дані фактори, Дж. Стюартом було сформовано визначення організації, що самонавчається, як компанії, котра фасилітує навчання кожного співробітника та постійно трансформується [1].

П. Сенге розглядає організацію, що самонавчається, як підприємство, на якому постійно відбувається процес розширення спроможності отримання бажаних результатів, що є неможливим без вільного колективного навчання та мислення [2].

Серед основних ознак організації, що самонавчається, можна виділити використання гнучкої та максимально плоскої оргструктури підприємства, що сприяє спрощенню комунікацій та прискорює обмін інформацією. Партисипативний підхід формування організаційної стратегії, що передбачає залучення співробітників до управління підприємством, сприяє підвищенню ділової активності персоналу, прискорює рівень набуття нових знань, умінь та навичок. Організаціям, що самонавчаються, повинна бути притаманна гнучка система оплати праці персоналу, що сприяє підвищенню активності до розвитку та зниженню плинності кадрів, а також формуванню позитивного психологічного клімату. Висока ступінь контакту персоналу із зовнішнім середовищем сприяє обміну знаннями та досвідом з партнерами чи конкурентами. Також повинен бути забезпечений вільний обмін досвідом та інформацією між співробітниками всередині організації, що може прискорюватись за допомогою технологій наставництва, коучингу чи баддингу.

Обов'язки коуча, на відміну від простого копіювання дій наставника, включають знаходження шляхів до самостійного розвитку персоналу, підвищення його активності, що виражається у подоланні бар'єрів щодо внутрішніх та зовнішніх змін на підприємстві. Баддинг (з англ. «товариство») — новітня технологія навчання, доцільність якої виражається в тому, що учень не знаходиться під тиском авторитетного наставника чи коуча, тобто його

зв'язок з досвідченим колегою («старшим товаришем») майже рівноправний і в результаті навчання приносить більш високі результати на практиці. Головною перевагою коучингу, баддингу над іншими методами навчання персоналу є низький рівень витрат при високому показнику ефективності.. Для того, щоб дані способи розвитку персоналу досягали високих результатів, менеджеру необхідно правильно обирати наставника та підопічного, а після цього налагоджувати між ними тісний зв'язок. Для підвищення ефективності від розглянутих методів навчання потрібно використовувати методи матеріального та нематеріального стимулювання коучів та «старших товаришів» [3].

Таким чином, наукова новизна дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні доцільності використання технологій коучингу та баддингу організаціях, що самонавчаються.

### *Література*

1. Широкова Г. Создание «самообучающихся организаций» в новом «обществе знаний» // Вестник Санкт-Петербургского университета. — 2004. — №1 (8). — С. 87—94.
2. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. — М.: Олимп-Бизнес, 2003. — 408 с.
3. Петренко О. Перспективи використання наставництва, коучингу та баддингу для розвитку персоналу в умовах економічної кризи // Бізнес-інформ. — 2009. — № 11 (2). — С. 164—166.