

Література

1. Інновації в Україні: Європейський досвід та рекомендації для України. — Том 3. Інновації в Україні: пропозиції до політичних заходів. — К.: Фенікс, 2011. — 76 с.
2. *Ніколайчук А. Т.* Сучасний стан та перспективи інноваційного розвитку промислових підприємств [Електронний ресурс]
3. *Гаман М. В.* Державне регулювання інноваційного розвитку України / М. В. Гаман. — К.: Видавництво НАДУ, 2008. — 386 с.
4. *Микитюк П. П.* Інноваційна діяльність: навч. посіб. / П. П. Микитюк, Б. Г. Сенів. — К.: Центр навч. літ., 2009. — 304 с.
5. *Власова А. М.* Інноваційний менеджмент: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1997. — 504 с.
6. *Покропивний С. Ф., Новак А. П.* Ефективність інноваційно-інвестиційної діяльності: Збірник навчально-методичних матеріалів. — К.: КНЕУ, 1997. — 216 с.

Андрищенко Катерина Анатоліївна,

д-р е.н., професор кафедри економіки підприємств,
katya373@i.ua,

Михайловська Марія Русланівна,

студентка МЕІМ, 201,

Mariyka-M@bigmir.net,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ЗНАЧЕННЯ КОУЧИНГУ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

ЗНАЧЕНИЕ КОУЧИНГА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

SIGNIFICANCE OF COACHING FOR THE EFFECTIVENESS OF ENTERPRISE'S PERFORMANCE

Анотація. У роботі розглянуто основні положення і функції коучингу в сучасних умовах господарювання. З'ясовано, що рівень конкурентоспроможності підприємства напряму залежить від методів управління персоналом, а також особистісного та кар'єрного розвитку кожного окремого працівника.

Аннотация. В работе рассмотрены основные положения и функции коучинга в современных условиях хозяйствования. Установлено, что уровень конкурентоспособности предприятия напрямую зависит от методов управления персоналом, а также личностного и карьерного развития каждого отдельного работника.

Abstract. Basic provisions and functions of coaching in the current economic conditions are disclosed in the work. It was found that the level of competitiveness of the enterprise depends directly on management methods, as well as on personal and career development of each individual employee.

Надзвичайно важливим аспектом ефективної діяльності підприємства — є наявність на ньому висококваліфікованих і конкурентоспроможних працівників. У процесі управління кожен керівник впроваджує певні методи, які допомагають кожному з працівників розкрити та реалізувати власний потенціал. Одним з таких методів є коучинг. Коучинг — особливий метод консалтингових і тренінгових послуг, основною метою здійснення яких є допомога в досягненні життєвих, професійних і кар'єрних цілей. Відмінною рисою даного методу є стовідсоткова націленість на досягнення поставлених задач.

Коучинг прийнято розглядати не лише на основі базисного рівня розвитку та конкурентоспроможності персоналу підприємства, але і й у перспективі, адже даний метод націлений на освоєння нових стратегій та основ, як у здійсненні управлінських функцій, так і у виконанні поточно-планових задач. Він сприяє прискоренню мобілізації усіх внутрішніх і зовнішніх ресурсів підприємства, а також удосконаленню уже набутих умінь і навичок персоналу.

Першочергово коучинг спрямований на допомогу працівникам у усвідомленні їх самостійності, адаптації до постійно змінних вимог керівників, а головне — на реалізацію усіх поставлених задач.

Коуч або спеціаліст з психології праці ставить перед собою низку різновекторних задач, а саме: визначає комунікативні навички, організаторські можливості, типи мислення, сильні і слабкі сторони, можливості до навчання працюючих і згодом, отримавши необхідну інформацію, допомагає людині самовдосконалитись і реалізуватись у виробничому процесі [7, с. 15].

Завданням коуча є навчання працівника до самостійності у прийнятті рішень, шляхом дослідження не тільки його персональних якостей, але і його ставлення до перешкод, труднощів, непередбачуваних обставин, ідей і завдань проекту. Рушійною силою будь-якого успішного підприємства є людина, яка вміє не тільки приймати рішення, але і нести за них відповідальність.

Коучинг повинен розглядатись у проекції таких деяких його основних функцій (рис. 1). Вони можуть варіюватись залежно від господарської форми підприємства, рівня підготовленості та творчого потенціалу працівників, виду здійснюваної діяльності, стилю управління, а також можливостей компанії до розвитку.

Функції	Характеристика
Розвитку	Коучинг забезпечує розвиток трудового потенціалу та компетенцій працівників. Кар'єрний розвиток.
Креативна	Дає змогу працівникам максимально проявляти ініціативи, генерувати нові ідеї, приймати креативні рішення.
Комплексного консультування	Коучинг може використовуватись в усіх сферах та усіма підрозділами, на будь-якій стадії розвитку.
Мотивуюча	Коучинг дає змогу працівникам забезпечувати досягнення цілей як особистих так і підприємства.
Адаптації	Дає змогу працівникам швидко пристосовуватись до мінливих умов навколишнього середовища.

Рис. 1. Зведена характеристика основних функцій коучингу

Належне виконання перелічених функцій у першу чергу дає робітникам можливості та бажання до співпраці з керівним складом підприємства, а це у свою чергу забезпечує високу якість виконуваних робіт; стимулює розвиток партисипативного управління; формує певну корпоративну культуру, основним базисом якої є довіра; стимулює до створення творчої атмосфери, в якій значно легше генерувати ідеї [2, с. 96—101].

В умовах прискорених техніко-технологічних змін, глобалізації та жорсткої конкуренції надзвичайно важливим є застосування таких видів коучингу, які б максимально точно допомагали у створенні комфортного середовища для персоналу підприємства:

- бізнес-коучинг — розробка покрокового плану для вирішення задач;
- лайф-коучинг — встановлення індивідуальних цілей працюючого;
- командний-коучинг — допомога у реалізації командних проєктів, підбір персоналу відповідно до індивідуальних можливостей людини задля формування ефективної команди;
- проєкт-коучинг — важливий для уже спрацьованих команд, допомагає у розподілі відповідальності, встановленні цілей і строків поставлених задач [3].

Постійна робота з персоналом (коуч-сесія) сприяє формуванню почуття приналежності та відданості людини підприємству, а це, в свою чергу, підвищує його конкурентоспроможність на ринку. Натомість коуч—сесія повинна відповідати таким характеристикам:

1. повторюваність (від 1 до 3 разів на тиждень);
2. тривалість (на початкових етапах — 30 хвилин, далі — до 90);
3. періодичність власне коучінгу (відповідно до встановлених цілей — у середньому від 2 місяців до року);
4. наявність домашніх завдань;
5. структурованість (залежно від ситуації коуч розробляє план розмови, і слідкує за чітким його дотриманням);
6. необхідність підведення підсумків та складання опорно плану дій на міжсесійний період [4].

Проведена належним чином коуч сесія у будь-якому разі призведе до досягнення поставленої мети, допоможе працюючим усвідомити власні можливості, інтегрує цінності окремого працівника з цінностями підприємства, допоможе людині усвідомити та пройти поетапний розвиток, як особистісний, так і кар'єрний, встановить рівні вертикальні та горизонтальні адміністративно-правові стосунки на підприємстві, а також суб'єкт-суб'єктні відносини.

Управління та розвиток персоналу за допомогою коучингу допомагає стерти всі межі між потребами ринку та можливим потенціалом підприємства, шляхом удосконалення професійних навичок і вмінь персоналу та підвищенням його конкурентоспроможності [5].

Таким чином, у поняття коучинг можна вмістити такі тотожні поняття, як консультування, психоаналіз, імідж-мейкерство, бізнес-тренінги, бізнес-консалтинг. Кожне з яких виконує свої чітко окреслені функції, орієнтовані не тільки на особистісний і професійний розвиток персоналу, але і на корпоративний у цілому [6, с. 5].

Успіх підприємства — це перш за все усвідомлення факту унікальності творчого потенціалу кожного окремого його працівника, а також розвиток професійних навичок і створення комфортних умов праці людини.

Література

1. Уитмор Дж. Coaching — новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособие / Джон Уитмор : пер. с англ. — М. : Изд-во «Финансы и статистика», 2005. — 160 с.

2. *Нагара М.Б.* Роль коучингу в забезпеченні конкурентоспроможності персоналу / М.Б. Нагара // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського : зб. наук. праць. — 2009. — № 4 (44). — С. 96—101.
3. Коучинг як ефективний метод управління командою працівників — [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_113/68.pdf
4. Коучинг от «Golden Staff» — проверенные решения для Вас и Вашего бизнеса! — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.staff.ua/trainings/kou.php>
5. Роль коучингу у забезпеченні конкурентоспроможності персоналу — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.stationline.org.ua/ekonom/60/8029-rol-kouchingu-v-zabezpechenni-konkurentospromozhnosti-personalu.html>
6. Тайны корпоративного коучинга / В. Ласенко // «Работа Плюс» 14 сентября 2005 г.
7. *А. Дмитренко, А. Иванова.* Коучинг — менеджмент в компании. С чего начать? // «Бизнес—Без-Проблем-Персонал». — №5. — 2003.

Помазун Оксана Миколаївна,
старший викладач кафедри інформаційних систем в економіці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана», oksp@email.ua

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ОБЛІКУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ УЧЕТЕ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

CONCEPTUAL ASPECTS OF DECISION MAKING IN MANAGEMENT ACCOUNTING IN INNOVATIVE DEVELOPMENT OF BUSINESS

Анотація. Розглянуто аспекти прийняття управлінських рішень в контексті інноваційного розвитку підприємства. Проведене дослідження дало змогу зробити висновок про необхідність комплексного розгляду проблеми із врахуванням запропонованих аспектів.

Аннотация. Рассмотрены аспекты принятия управленческих решений в условиях инновационного развития предприятия. Исследование позволило сделать вывод о необходимости комплексного рассмотрения проблемы с учетом предложенных аспектов.

Abstract. Aspects of decision-making in the context of innovative development company are reviewed. The conducted research gave the opportunity to make conclusions as need for comprehensive consideration of issues with regard to the proposed aspects.

Господарювання підприємства в умовах інноваційного розвитку підприємництва значно підвищує роль процесів прийняття управлінських рішень на підприємстві. Одним з найважливіших етапів підвищення якості управлінських рішень є вдосконалення системи управлінського обліку.

Загалом, у сучасних умовах управлінський облік слід розглядати як систему, що веде облік даних про стан діяльності підприємства, дозволяє аналізувати та контролювати тенденції його розвитку [1], тобто це система реєстрації, узагальнення і представлення даних, необхідних для прийняття ефективних рішень оперативного, тактичного і стратегічного управління грошовими потоками, доходами, витратами, фінансовими результатами, фінансовим станом підприємства, оборотними засобами, інвестиціями. Таким чином, від якісно побудованої системи управлінського обліку залежить ефективність управлінських рішень.

Питання організації управлінського обліку широко висвітлені в багатьох наукових і навчальних публікаціях як українських, так і закордонних фахівців. Дослідження показали, що більшість літератури присвячена теоретичним і методологічним аспектам організації управлінського обліку, використанню методів та інструментів його вдосконалення [2]. З іншого боку, в літературі, присвяченій питанням розроблення та прийняття управлінських рішень лише наголошується, що важливою умовою прийняття рішень є вдосконалення управлінського обліку на підприємстві [3]. У роботі пропонується розглянути основні аспекти прийняття рішень в управлінському обліку в контексті інноваційного розвитку.

Передусім, визначимо основні об'єкти прийняття рішень у рамках управлінського обліку: стратегічне планування; розроблення тактичних і оперативних планів; організація виробничих процесів; маркетингова діяльність; розвиток організаційної культури; економічний і фінансовий розвиток; бухгалтерська і кадрова діяльність; інноваційний розвиток. Прийняття управлінських рішень полягає в реакції підприємства на виклики зовнішнього і внутрішнього середовища в цих сферах.

Процес прийняття рішень у контексті інноваційної діяльності слід розглядати в таких аспектах.