УДК 331.1
Chigombe Mildred Farisai, student
Ternopil Ivan Puluj National Techical University, Ukraine

COACHING AND TYPES OF COACHES

Scientific supervisor: Ph.D. Kotovska I. V.

Чігомбе Мілдред Фарісаі – ст. гр. ІБМ-32
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

КОУЧИНГ І ТИПИ КОУЧІВ

Науковий керівник: к.е.н. Котовська І.В.

Coaching is a form of development in which a person called a coach supports a learner or a client in achieving a specific personal or professional goal by providing training, advice and guidance. It can be used in many areas of life including life coaching, sports coaching, health coaching, financial coaching and even career coaching. This discussion is concerned with how the principles of coaching are used in management. From a management perspective, coaching can be approached as either a discrete activity or as a management style. In other words it can be done in designated sessions; which the manager and the team member recognized as such; or it can be integrated into the day to day management of team or department.

Coaching according to Myles Downey, the author of effective coaching is ‘unlocking a person’s potential to maximize their own performance. It is helping them learn rather than teaching them’.

The analysis of scientific literature has shown thatthere are four types of coaches that must be considered for decision making which are:external, internal, formal and informal coaches.

External coaches – they have typically received a more extensive coaching training than managers, and have spent more time coaching people. They also have specialist expertise.

Internal coaches – for many reasons such as time and budget, you may not have the luxury of using a professional coach. This means that you have to resource the coaching needs from your team members internally. The main advantage to the organization for using the internal coaches is that they do not have the direct costs that hiring an external coach would have.

Once you have decided whether your coaching is internal or external you then need to define whether it would be formal or informal. This decision would be largely based on the importance and urgency of the task the individual requires the coaching for.

Formal coaching includes coaching sessions that are goal focused this means that each coaching session will be timetabled and both parties will spend their time in coaching mode.

Informal coaching can be a part of everyday conversation between the manager and the team member this style of coaching is often used to develop a particular task. Managers use more informal coaching to help demonstrate that they want to promote a team atmosphere of trust, collaboration and willingness to discuss and promote new ideas.

In conclusion, many managers use both formal and informal coaching based on their preferences, the coach preference, the organisational culture and the goals of the team at that point in time. Successful managers adopt key principles when developing and exhibiting key competences, such as accounting, team building, leadership, performance management. If you want to excel as a coach then you need to understand and adopt the principles and beliefs that are central to collaborative coaching.

Related to the environment – coaching must address the whole person and also the relationship is based on truth and trust. As the coach in this process you need to ensure that your behaviour and action reflect commitment and support and as the coach you cannot be judgemental.

УДК 338.16

Олександр Шандрівський, студент
Технічний коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, Україна

УПРАВЛІННЯ ЧИННИКАМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРИБУТКОВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Науковий керівник: Семчишин Є. В.

Oleksandr Shandrivskyy, student
Technical college of Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

MANAGEMENT FACTORS AFFECTING THE PROFITABILITY OF THE COMPANY

Scientific supervisor: Semchyshyn Ye. V.

Будь-яке підприємство має на меті отримання прибутку в результаті своєї успішної діяльності. Однак, діяльність значної частки підприємств України є далеко не прибутковою, що негативним чином впливає на соціально-економічний розвиток країни в цілому. Тому для осіб, які займають керівні посади на фірмі, надзвичайно важливим є вміння правильно скоординувати роботу підприємства у потрібному напрямку, вміло застосовувати різні форми контролю за персоналом, делегувати повноваження, доцільно використовувати найважливіші зовнішні і внутрішні чинники ефективності на різних рівнях управління діяльністю підприємства з метою отримання прибутку, який є основним джерелом фінансування розвитку підприємства і вдосконалення його матеріально-технічної бази.

Прибуток – це частка доходу, що залишається після оплати всіх затрат на виробничу й комерційну діяльність підприємства. Обсяг прибутку формується під впливом чинників, найбільш вагомими з яких є ріст обсягу виробництва й продажу продукції, впровадження новітніх науково-технічних розробок, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції.

Існують дві групи факторів, які впливають на зміну прибутку: зовнішні й внутрішні.

До зовнішніх факторів належить вартість виробничих ресурсів, транспортні і природні умови, державне регулювання тарифів, податкових ставок та пільг,