

УДК 330.658

Г. Й. Островська, к.е.н., доц.; Т. Р. Шведа

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

ЗНАЧЕННЯ КОУЧИНГУ В РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

H. Y. Ostrovska, Ph.D., Assoc. Prof.; T. R. Shveda

THE IMPORTANCE OF COACHING IN THE CREATIVE ORGANIZATION DEVELOPMENT

Протягом останніх десятиліть в розвинених країнах знання, інтелектуальні ресурси та інтелектуальна власність все більше усвідомлюються як найважливіша рушійна сила нової економіки, яку називають економікою «третьої хвилі» або економікою знань. Її характерними рисами стає виробництво і поширення знань і інформації, а не виробництво і розподіл речей. Знання перетворюються на невід’ємну частину економічної системи – третій чинник, що доповнює два традиційних – працю і капітал. Саме тому зростає роль креативності, як здатності генерувати ідеї і знання в процесі діяльності, та перетворення організацій на креативні.

Термін «креативність» (від латин. creatio – створення) у перекладі з англійської означає «творчі здібності». У більшості випадків креативність організації є результатом постійних незначних зрушень в процесі мислення. Кількість же революційних «проривів» відносно невелика. Креативність в організаціях традиційно носить адаптивний характер (стосується удосконалення старих продуктів, послуг чи процесів), а не радикальний (що є результатом створення якісно нових продуктів). І це зрозуміло, оскільки більша частка організацій є раціональними установами із чітко визначеними цілями і рівнем прийняття ризику. Проте зі стратегічної точки зору стійкі конкурентні переваги можна отримати лише в результаті радикальних змін.

Креативна організація передбачає, що креативне мислення має стати загальним для більшості її працівників. Завдяки масовості проявів креативного мислення можна прискорити генерацію нового знання і інноваційні процеси в організації та отримати стратегічні переваги над конкурентами. І саме тому бажання працівників відповідати певним критеріям конкурентоспроможності і професійно-кваліфікаційним вимогам, їх мотивація, направлена на підвищення якості праці, набуття фахової багатопрофільності, самовдосконалення сприятиме зростанню як продуктивності праці, так і власному творчому розвитку, що дасть можливість реалізувати інтереси усіх зацікавлених сторін. З огляду на вплив цифрових технологій та економічних змін у сфері професійного розвитку зростає роль кар’єрного коучингу, який може стати ефективним інструментом розвитку організаційної культури та нематеріальної мотивації працівників, а також направлений на розкриття та максимізацію потенціалу працівників.

Коучинг – це певний вид навчання, в якому коуч (з англ. coach – тренер, інструктор) допомагає особі досягти поставленої мети.

Коучинг стає важливим інструментом для всіх менеджерів. Основною вимогою жорсткої конкуренції є постійна інтенсифікація діяльності і зростання продуктивності праці, а також в той же час чуйне ставлення до працівників. Коуч не дає порад, не висловлює власну думку, не приймає рішень і не дає готових «рецептів» що і як треба робити. Він допомагає працівникові усвідомити його цілі, причини успіхів і невдач, а також визначити

напрямки зміни власної поведінки на робочому місці. В роботі коуча з працівником реальні завдання останнього можна зрозуміти в процесі діяльності. Коуч здійснює супровід досягнення цілей, встановлює, чи потрібно працівнику розвивати саме такі навички, які той вважає потрібними. Він допомагає у випадку виникнення перешкод на шляху досягнення цілей та при цьому стимулює працівника до визначення причин невдач з метою запобігти їх у майбутньому.

Якщо коучем стає керівник, то його завданням стає змінити напрямки розвитку організації і перетворити її на креативну. В цьому випадку основною метою коучингу є допомога працівнику в самостійному пошуку рішення тієї або іншої реальної проблеми.

Коуч – це фахівець, що має знання, навички та досвід в різних сферах управління організацією. Коуч формує такі умови діяльності в організації, при яких відбувається співпадіння поставлених цілей, ефективності, розвитку та відчуття необхідності, лояльності працівника. Основним завданням коуча стає вивчення цілей, які може поставити перед собою працівник, та його стимулювання до визначення потрібних інструментів та термінів реалізації встановлених завдань. Коуч повинен розвивати вміння слухати, підтримувати та удосконалювати діяльність користувача коучингу. Коуч не буде діяти за працівника – він буде задавати питання та пропонувати структуру обговорення, стимулювати розгляд альтернатив ефективних стратегій взаємодії із ситуацією, розширювати кругозір, тобто бачення перспектив і можливостей і, головне, кидати виклик. Коуч створює умови, спонукає працівника до розширення свідомості і їх спільну діяльність можна назвати співтворчістю.

Коучинг в організаціях впливає на такі явища, як стреси, хвороби, нудьга, незадоволеність і низька ефективність, оскільки персонал, який відчуває власну значущість і вагомість, а також має можливість розвивати свої навички і здібності, може швидше рухатися до виконання завдань як власних, так і всієї організації.

У коучингу використовують багато сучасних методів: питання-відповідь, психологічні техніки, мозкові штурми, арт-терапевтичні техніки. Його практичне використання дає можливість оптимізувати людські ресурси, якими володіє організація, підвищує усвідомленість та відповідальність персоналу при побудові кар'єри, сприяє створенню атмосфери довіри та розвитку процесів самонавчання. Отже, можна говорити, що застосування коучингу у процесі управління кар'єрою персоналу може зробити його більш результативним і ефективним. Більше 70% роботодавців відзначають вигоду від його використання, зумовлену підвищенням якості взаємовідносин та ефективності трудової діяльності, а понад 86% вважають, що окупили вкладені у коучинг кошти.

Висновки. Отже, коучинг став популярним інструментом управління особливо в сфері кадрового менеджменту та перетворення організації на креативну. В цілому коучинг допомагає працівникам розвиватися, освоювати нові навички й досягати більших та кращих професійних результатів. Для ефективного його використання, потрібно удосконалювати знання та навички, які можуть покращити співпрацю коуча і працівника організації.

Література

1. Довгань Л.Є., Ситник Н.І. Креативний менеджмент: Навчальний посібник. Київ: НТУУ «КПІ», 2014. 248 с. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/63c4e60a-96bc-4544-adb5-2af25d35deca/content>
2. Никифорак В. А., Мельник О. І., Белінська Ю. О. Коучинг як інструмент управління персоналом. Ефективна економіка. 2019. №4. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.4.56
3. Островська Г. Креативний менеджмент як домінанта інноваційних підприємств. Соціально-економічні проблеми і держава. 2021. Вип. 2 (25). С. 625-640. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2021/21hyodip.pdf>