

РОЗДІЛ IV

Наукові пошуки майбутніх соціологів

УДК 316.334.56

Коучинг як інструмент професійного розвитку людини в сучасних реаліях міста

Віра Алфьорова –

*студентка спеціальності
«Соціологія» Східноєвропейського
національного університету
імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна.
E-mail: veraveronika555@gmail.com*

За даними державної статистики (2012–2016) простежено тенденцію, з одного боку, до скорочення кількості працівників, з іншого – затребуваність професіоналів та спеціалістів (54 % пропозицій лише державними службами, не враховуючи приватні компанії з рекрутингу висококваліфікованих кадрів). Отже, зростання вимог до рівня професійності працівників актуалізує вивчення засобів професійного розвитку людини з урахуванням процесів урбанізації.

Уважається, що принципи фінансування державних і недержавних організацій спричиняють відмінні підходи до професійного розвитку працівників як здебільшого формальної процедури і як інвестиції в майбутнє відповідно. Послугуючись досвідом міжнародних компаній, виокремлюємо кар'єрний коучинг як інноваційну технологію, спроможну налагодити оптимальну взаємодію між роботодавцем і працівником, урахувати особливості й вимоги організації та індивідуальні інтенції співробітника. Коучингові технології як перспективний дослідницький напрям потребують адаптації до типу організації, з одного боку, і практичного впровадження в діяльність українських організацій, переважно державних, за необхідності їх нагального реформування – з іншого.

Ключові слова: професійний розвиток, кар'єра, ринок праці, соціологія міста, бізнес.

Received: September, 2016

1st Revision: October, 2016

Accepted: December, 2016

Vira Alferova. Coaching as a Tool for Professional Development of Person in Modern Realities of the City. Statistics of recent years represent the tendency to reduce workers on the one hand and the increasing demand for professionals and specialists on the other. So, since the requirements for workers professionalism are rising, it makes it relevant to study the methods of professional development considering the urbanization.

The author considers that the principles of the financing of public and private organizations are the cause of different approaches to the professional development of employees as formal procedures and as an investment in the future, accordingly. The author using the expertise of international companies and distinguishes career coaching as the innovative technology which is able to establish an optimal interaction between the employer and employee, to take into account individual intentions employee. Coaching technology is a promising direction for researching, and on the one hand it needs to adapt to the type of organization and on the other hand the practical implementation of the activity Ukrainian organizations.

Key words: professional development, career, labor market, urban sociology, business.

Алфёрова Вера. Коучинг как инструмент профессионального развития человека в современных реалиях города. В статье рассматриваются особенности подходов к профессиональному развитию работающих в государственных и частных организациях города, мотивации деловой карьеры (предложенные В. Р. Весниным), этапы коучинговой сессии (по Дж. Уитмору). Исследуются тенденции рынка труда и

© Алфьорова В., 2016

востребованность работников под влиянием процессов урбанизации. Описывается и анализируется убедительный опыт компаний, использующих карьерный коучинг для повышения результативности своей деятельности, поскольку для них является логическим и закономерным налаживать оптимальное взаимодействие между работодателем и работником, учитывать как особенности и требования организации, так и индивидуальные интенции рабочих.

В связи с тем, что происходит переосмысление возможностей максимального раскрытия потенциала лидеров, предлагается внедрение концептуальных основ коучинга в предприятиях современного города как эффективного инструмента оптимизации их деятельности.

Ключевые слова: профессиональное развитие, карьера, рынок труда, социология города, бизнес.

Постановка наукової проблеми та її значення. У сучасному світі місто є локацією, де сконцентровано основну кількість державних структур, приватних підприємств, фабрик, заводів та інших організацій. У зв'язку з цим можна розглядати місто як центр із надання різноманітних послуг, у тому числі й щодо працевлаштування.

Нинішні зміни в ринкових відносинах міста свідчать, що ефективність діяльності організацій великою мірою залежить від кваліфікованості та професійного розвитку працівників, тому передбачено переосмислення можливостей сприяння максимальному розкриттю їхнього потенціалу.

Актуальність упровадження концептуальних засад коучингу в діяльності структур міста можна вважати логічним і закономірним. Більш ніж двадцятирічний досвід міжнародних компаній та корпорацій свідчить, що коучинг зарекомендував себе як результативний підхід до оптимізації потенціалу лідерів.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Коучинг широко застосовують у світовій практиці різноманітних компаній та структур. Водночас вітчизняні керівники організацій і власники підприємств лише починають освоювати цю технологію. Тому теоретичну основу нашого дослідження становлять праці зарубіжних учених із проблем коучингу, таких як Тімоті Голві [3, с. 155], Джон Вітмор [6, с. 37] та Мерелін Аткинсон. Також для обґрунтування тверджень використано відомості центрів зайнятості, Державної служби статистики України, нормативно-правові акти й дослідження міжнародних компаній. Однак наявність дискусійних питань потребує подальших досліджень.

Мета статті – розгляд коучингу як інструменту для професійного розвитку працівників та оптимізації діяльності організацій міста, а **завдання** – з'ясувати стан ринку праці в містах і потребу роботодавців у кваліфікованих кадрах, описати мотиви працівників у вибудовуванні ділової кар'єри, розглянути етапи коучингової сесії та проаналізувати досвід компаній, які вже використовують коучингові технології у своїй діяльності.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. У зв'язку з постійно зростаючим рівнем урбанізації, місто сьогодні постає полем акумулювання основної кількості державних структур, приватних підприємств та інших організацій. У зв'язку з тим, що місто пропонує більше можливостей щодо працевлаштування, цим користуються також і жителі приміської зони й деяких віддалених населених пунктів [1]. Тому під час дослідження ринку праці та затребуваних працівників міста доцільно використовувати обласні дані. Для прикладу візьмемо Волинську область і місто Луцьк.

Станом на 01 вересня 2016 р. кількість вакансій у базі даних Державної служби зайнятості становила 2635 одиниць [4, с. 2], причому близько 54 % усіх пропозицій роботи припадає на кваліфікованих працівників, професіоналів і спеціалістів.

Проаналізувавши середньооблікову кількість штатних працівників по Волинській області за декілька років (рис.1), можемо побачити тенденцію до скорочення їх кількості.

Проте існує й тіньовий ринок праці, що постійно зростає та не враховується даними статистики. Утім, можемо припустити, що затребуваність рівня професійності працівників надалі підвищуватиметься.

Оскільки ми розглядаємо професійний розвиток людини незалежно від місця її роботи, то варто звернути увагу на особливості в підходах до професійного розвитку працівників у державних і приватних структурах.

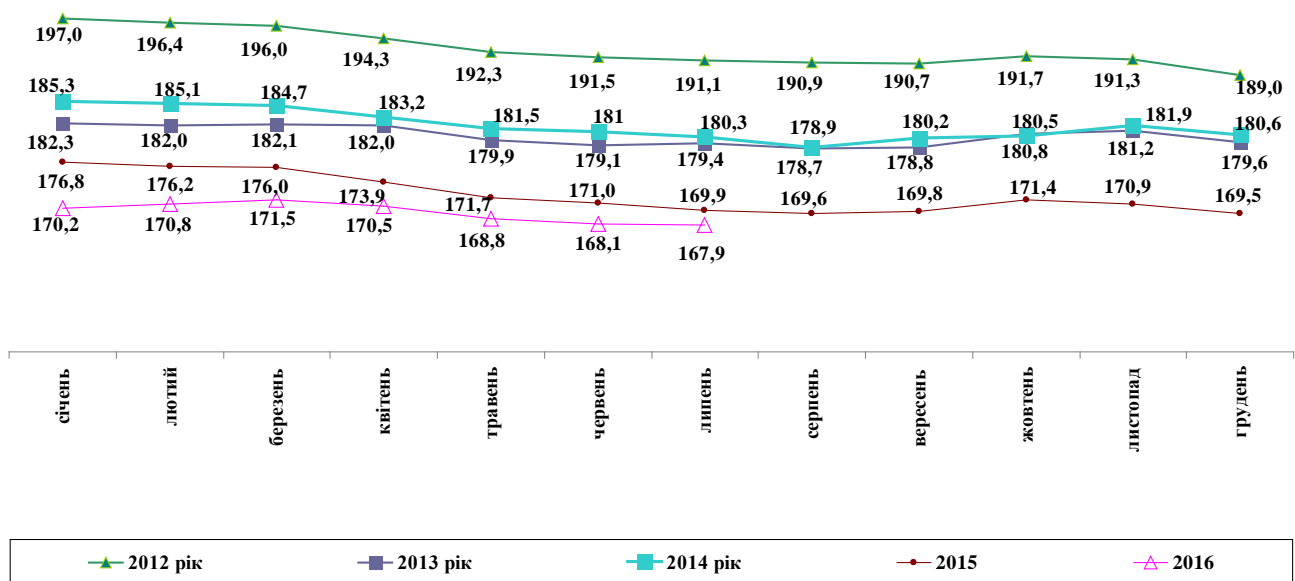


Рис. 1. Середньооблікова кількість штатних працівників по Волинській області

Діяльність некомерційних державних організацій спрямована, передусім, на задоволення соціально-культурних потреб, які здебільшого мають нематеріальний характер. Ці установи утримуються (повністю або частково) за рахунок коштів державного (або місцевого) бюджетів. На гроші, отримані з бюджету та власних доходів, бюджетні установи формують необхідні для забезпечення діяльності матеріальні цінності, здійснюють оплату найманого персоналу та проводять інші господарські операції. Щодо професійного розвитку персоналу, то він передбачений п. 3 ст. 13 Закону України «Про професійний розвиток працівників»¹, і в разі відмови від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця, останній має право звільнити працівника згідно з п. 2 ст. 40 КЗпП України², але це зумовлює в державних установах радше формалізоване зобов'язання, аніж виробничу ініціативу та потребу.

Натомість принципи фінансування приватного підприємства стимулюють власників бізнесу використовувати недержавні фінанси, підбираючи робочу силу та навчаючи її максимально ефективно й раціонально. Підтвердженням цього є наявність більше сотні замовників компанії «Квадрат Зданевича» (Луцьк), місією якої є підвищення результативності як бізнесу замовників (прибутку організації), так і кожного клієнта³. Тому різниця в підходах до професійного розвитку працівників державних та приватних підприємств є суттєвою. І все ж в обох випадках так чи інакше це елемент виробничих інвестицій на майбутнє.

Пріоритетність інвестицій у розвиток працівників пов'язана з необхідністю:

- 1) підвищення ділової й трудової активності кожного працівника для виживання організації;
- 2) збереження конкурентоспроможності організації;
- 3) забезпечення зростання продуктивності праці на основі створення сприятливих умов праці, сучасної техніки та технології.

А що самих людей мотивує до професійного розвитку? Адже пропозиції від роботодавців повинні збігатися з індивідуальними інтенціями працюючих.

Для цього розглянемо мотиви ділової кар'єри, запропоновані В. Р. Весніним [2, с. 189]:

- 1) автономія – прагнення до незалежності;
- 2) функціональна компетентність – прагнення бути кращим фахівцем у своїй справі;

¹ Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 4312 – VI від 12 січня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

² Кодекс законів про працю України, затверджений Законом від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

³ Квадрат Зданевича [Електронний ресурс]. – 2016 – Режим доступу : www.zdanevych.com.ua/uk/nashi-zamovniki/

- 3) безпека й стабільність – прагнення зберегти та стабілізувати своє становище на підприємстві;
- 4) управлінська компетентність – прагнення до влади, лідерства, успіху, отримання високої заробітної платні;
- 5) підприємницька креативність – прагнення створювати або організувати щось нове, займатися творчістю;
- 6) потреба в першості;
- 7) стиль життя – прагнення інтегрувати потреби особистості й родини;
- 8) матеріальний добробут.

Із віком і зростанням кваліфікації цілі й мотиви кар'єри, зазвичай, змінюються, мотив може бути як один, так і декілька. І якщо вік як особиста ознака зростає природно, то кваліфікація природним чином може скоріше втрачатися – до її підвищення потрібно докладати чималих постійних зусиль.

У сучасному світі існує чимало методик та способів для професійного розвитку, таких як тренінги, консультування, наставництво й коучинг.

Засновник коучингу Тімоті Голві акцентує увагу на тому, що потенціал людини не має меж і коуч допомагає його розкрити. Ця методика сприяє підвищенню результативності, навчанню й розвитку людини. Вона може бути використана для професійного розвитку працівників.

У більшості випадків коуч на сесіях своїм клієнтам пропонує дотримуватися моделі GROW [6, с. 54]. Ця модель кар'єрного коучингу описує процес, завдяки якому можна ефективно ставити й досягати цілей.

Першим кроком потрібно визначити мету, ціль (Goal) клієнта. Потім перевірити її за технологією SMART.

Наступний крок – розгляд поточної ситуації (Reality). Аналіз поточного стану справ, визначення місця клієнта на шляху досягнення цілі.

Як тільки визначено мету й проаналізовано реальність, наступне завдання полягає в тому, щоб дізнатися, як почати рухатися в напрямку до реалізації своєї мети, які є варіанти (Options) досягнення цілі. На цьому етапі процесу розглядаються всі можливості.

Останній крок (What) – підбиття підсумків, вивчення варіантів і прийняття найкращого рішення для досягнення мети, а також складання конкретного плану з чітко визначеними завданнями й часовими рамками.

Отже, мета коучингу – допомога людині в тому, щоб вона самостійно знайшла розв'язання тієї або іншої реальної проблеми, а не вирішувати питання замість неї.

Розглянемо ефективність використання коучингу на прикладах. В Україні є приватні підприємства, що застосовують коучинг у своїй діяльності, але статистики ефективності використання такої технології у вільному доступі не було знайдено, тому розглянемо результати досліджень на прикладі міжнародних компаній і корпорацій. Вони були першими, хто скористався коучингом, оскільки зіткнулись із гострою необхідністю у кваліфікованих працівниках та менеджерах, які працюватимуть на результат, з одного боку, й ефективного використання коштів – з іншого.

Наприклад, результати дослідження «Manchester Inc.» у 2001 р. засвідчують, що програми коучингу забезпечили покращення продуктивності праці – 53 %, якість виконуваної роботи – 48 %, якість обслуговування клієнтів – 39 %, зниження скарг споживачів – 34 %, відсутність плинності кадрів – 32 %, зниження витрат – 23 % [8].

Дослідження Міжнародної асоціації менеджменту персоналу показують, що продуктивність праці збільшується на 86 % у разі комбінування тренінгів із коучингом і лише на 22 % у випадках, коли проводяться тільки тренінги.

«Metropolitan Life Insurance Company» порахувала, що продуктивність серед продавців, які брали участь у програмі інтенсивного коучингу, зросла в середньому на 35 % [5].

Згідно з даними Міжнародної федерації коучингу (ICF), під час роботи коучів із персоналом досягаються такі результати: підвищення усвідомленості – на 67 %, постановка більш масштабних цілей – на 62 %, зниження рівня стресу – на 57 %, відкриття в собі більшого потенціалу – на 53 %, зростання впевненості в собі – на 52 % [7].

Отже, застосування коучингу в трудовій діяльності забезпечує позитивні результати та є ефективним як для працівника, так і для організації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Відповідно до даних державної статистики, вимоги до рівня професійності робітників у подальшому зростатимуть. Сьогодні задовольнити їх можуть представники приватних підприємств та бізнесу, оскільки вони налагоджують оптимальну взаємодію між роботодавцем і працівником, ураховують особливості й вимоги організації та індивідуальні інтенції робітника. Досягнути таких результатів їм дає змогу кар'єрний коучинг – інноваційна технологія, яка вже завоювала діловий світ Західної Європи й Америки.

Тому коучинг – це перспективний напрям, що потребує впровадження в діяльність українських установ та подальших наукових досліджень.

Джерела та література

1. Беловольченко Г. Луцьк – місто, якому затісно у своїх межах [Електронний ресурс] / Г. Беловольченко // Дивись. info. – 2016. – Режим доступу : <http://dyvys.info/2016/10/18/lutsk-misto-yakomu-zatisno-u-svoyih/>
2. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учеб. для вузов / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2008. – 688 с.
3. Гэллуэй Т. Теннис: психология успешной игры / Тимоти Гэллуэй. – М. : ЗАО «Олимп–Бизнес», 2010. – 167 с.
4. Інформаційна записка про стан ринку праці та діаграми [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/vol/control/uk/statdatacatalog/list>
5. Статистика по коучингу в мире [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа : <http://m-system-coach.org/osnovaniya-statistika/>
6. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор. – М. : Междунар. академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.
7. International Coach Federation [Electronic resource]. – 2009. – Mode of access : <http://www.coachfederation.org/about/landing.cfm?ItemNumber=826&navItemNumber=639>
8. Mc Gover J. Maximizing the Impact of Executive Coaching: Behavioral Change, Organizational Outcomes, and Return on Investment [Electronic resource] / J. Mc Gover, M. Lindemann, S. Murphy, L. Barker, R. Warrenfeltz // The Manchester Review. – Vol. 1. – No. 1. – 2001. – Mode of access : http://www.evolve-coaching.com/uploads/ManchesterReview_Maximizing_Impactof_Exec_Coaching.pdf

References

1. Belovolchenko, G. (2016), “Lutsk – a city which cramped within its boundaries”, <http://dyvys.info/2016/10/18/lutsk-misto-yakomu-zatisno-u-svoyih/>
2. Vesnin, V. (2008), “Human resources management. Theory and Practice: Textbook for Universities”, Moscow : Prospect, 688 p.
3. Gelluey, T. (2010), *Tennis: The psychology of a successful game*, Moscow : CJSC "Olymp-Business", 167 p.
4. “Information Note on the labor market and diagrams” (2016), <http://www.dcz.gov.ua/vol/control/uk/statdatacatalog/list>
5. “Statistics of the coaching in the world” (2009), <http://m-system-coach.org/osnovaniya-statistika/>
6. Whitmore, J. (2005), *Coaching for Performance*, Moscow: International Academy of Corporate Governance and Business, 168 p.
7. International Coach Federation (2009), *ICF Global Coaching Client Study. Executive summary*, www.coachfederation.org/files/includes/media/docs/ExecutiveSummary.pdf.
8. Mc Gover, J., Lindemann, M., Murphy, S., Barker, L., Warrenfeltz, R. (2001), *Maximizing the Impact of Executive Coaching: Behavioral Change, Organizational Outcomes, and Return on Investment*, The Manchester Review, Vol. 1, No. 1, http://www.evolve-coaching.com/uploads/ManchesterReview_Maximizing_Impactof_Exec_Coaching.pdf