

ПОЛІПШЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК У ПРАЦІВНИКІВ: СТРАТЕГІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Гайворонська Інна Віталіївна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри маркетингу та бізнес-адміністрування

Алексєєнко Ельвіра Сергіївна

студентка спеціальності «Менеджмент» (магістр)

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

(м. Одеса, Україна)

Сьогодні спостерігаються ґрунтовні зрушення не просто в системі управління, а й у системі ціннісних орієнтацій людини. У даному контексті провідну позицію займає наявність сильної організаційної культури. Так, сучасні керівники, бажаючи досягти максимального економічного ефекту від роботи персоналу та усвідомлюючи, що звичайного виконання управлінських функцій недостатньо, намагаються створити таку культуру менеджменту та функціювання в організації, яка б забезпечувала виконання встановлених перед організацією цілей та відповідала потребам персоналу. Відтак, у нинішньому бізнес-середовищі важливою складовою розвитку навичок працівників та зміцнення

стратегічного розвитку організацій є коучинг та лідерство. Підприємства прагнуть підвищити результативність діяльності, зацікавити талановитих фахівців і сприяти створенню позитивної корпоративної культури.

Лідерство – це спроможність здійснювати вплив на конкретних людей та групи, скеровуючи їх зусилля на вирішення організаційних завдань, спрямованих на ефективну групову взаємодію. Лідерство містить складові процесів підпорядкування та субординації, впливу та послідовності в структурі міжособистісних стосунків у групі. Ефективним є лідерство, котре визначає альтернативні джерела впливу та гарантує набуття нових позитивних ефектів: прихильності до організаційної діяльності та прагнення до змін [5].

По-перше, будь-який лідер наділений визначеними рисами – моральними, розумовими та індивідуальними, завдяки яким йому вдається ефективно впливати на колектив. Будь-яке з цих визначень розкриває лише окрему грань лідерства як складного соціально-психологічного явища. По-друге, кожна ситуація передбачає прояв лідером унікального набору якостей та моделей поведінки. По-третє, лідерство – це двосторонній досвід взаємовпливу, адже лідер повинен об'єднувати людей для досягнення спільної мети.

Доречно привести наведену Т. Гурою дефініцію лідерства як феномену групової життєдіяльності, що знаходить свій вияв у наданні окремому індивідові (або декільком) повноважень справляти вирішальний вплив на прийняття значущих групових рішень й на діяльність членів групи, а саме через усвідомлення групою (тією чи іншою мірою) наявності даного права за цим індивідом, що зумовлює володіння цією особою однією або декількома видами влади та її центральної позиції у становій структурі групової ієрархії [4].

Завдяки застосуванню практики коучингу лідерство, як спроможність впливати на групу та спрямовувати її зусилля на досягнення поставлених організацією цілей, набуває більшої ефективності та дієвості. Даний підхід забезпечує працівникам змогу розширити свої лідерські якості, удосконалити комунікаційні та міжособистісні навички, а також розвинути підходи до врегулювання конфліктних ситуацій й ухвалення важливих для організації стратегічних рішень.

Коучинг, як найважливіший інструментарій реалізації успіху в процесі діяльності людини як індивідуальності, дозволяє збільшити конкурентоздатність на ринку праці, всередині організації й в особистому житті (табл. 1). Показником ефективності його використання виступає кваліфікація працівника, рівень його спроможності до професійного становлення, вміння самостійно навчатися та формувати необхідність у самовдосконаленні [2]. Актуальність питання впровадження коучингу у сфері менеджменту та консалтингу є досить високою. Здебільшого коучинг-консультанти окреслюють цей процес не тільки як спосіб практичного навчання, а і як своєрідну філософію, тобто сукупність прийомів і методів, орієнтованих на досягнення результатів та постановки цілей у стислі строки в реаліях сьогодення.

Таблиця 1

Фактори впливу коучингу на розвиток підприємства

Види факторів		Вплив на діяльність організації	
		Сприяючий вплив	Стримуючий вплив
1	2	3	4
Ресурсні	Фінансові	Спрямування вагової частки фонду оплати праці на підвищення кваліфікації та розвиток організації та її працівників.	Недостатнє фінансове забезпечення, брак зацікавленості керівництва підприємств у фінансуванні розвитку.
	Інформаційні	Інформаційно-аналітичне, автоматизоване та комп'ютеризоване супроводження процесів.	Відсутність належної уваги до питань інформаційного забезпечення в організаційному проектуванні.
Кадрові	Індивідуально-особистісні	Спроможність і прагнення підвищувати свою кваліфікацію.	Неготовність робітників та роботодавців здійснювати інноваційні зміни у власних організаціях та відсутність можливості для набуття необхідної підготовки.
	Компетентнісні	Відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, наявність високих професійних та ділових якостей.	

Закінчення таблиці 1

1	2	3	4
Мотиваційно-стимулюючі	Матеріальне стимулювання	Зростання зарплат, бонусів та надбавок.	Ігнорування керівництвом проблеми професійного та кваліфікаційного росту внаслідок відсутності практичного застосування, ризику інвестування в особистий розвиток.
	Моральне стимулювання	Підтвердження професійного успіху завдяки видачі різноманітних сертифікатів, нагород та подяк.	
Організаційно-управлінські	Організаційні	Створення ініціативної команди, формування атмосфери, придатної для розвитку (створення коучингових груп, команд тощо).	Суттєвий показник централізації управління, відсутній ефективний механізм розвитку команди, низький рівень контролю за проведенням стратегічних перетворень.
	Управлінські	Стимулюючий вплив: дієва делегація владних повноважень та управління децентралізацією, спроможність до об'єктивного контролю та аналізу учасників коучингового процесу, залучення інноваційних підходів до роботи в коучингових сесіях.	

Виникнення коучингу як певної технології передусім зумовлене кількома провідними тенденціями у формуванні конкурентних економічних систем. Першою з названих є тенденція до технологізації управлінських процесів (в першу чергу, управлінських процесів у галузі управління людськими ресурсами), необхідність та прагнення максимально точно прогнозувати та гарантовано передбачати майбутні події в умовах мінливого зовнішнього середовища. Другою – тяжіння людини до співпраці, спілкування, діалогу або участі. Під управлінським поглядом коучинг можна вважати самостійною сферою діяльності або управлінським стилем [3]. Його можна впроваджувати у форматі «коучингових сесій», котрі менеджери та учасники команди відділяють від звичайної діяльності організації, або ж інтегрувати в систему поточного (оперативного) керівництва командою або відділом. Використовуючи коучинг як один зі стратегічних інструментів для управління організацією, можна вирізнити такі основні напрямки:

- структурна перебудова: керівник визначає для себе сферу відповідальності, сукупність дій, що допомагають мислити масштабніше, та формує програму впровадження стратегічних змін шляхом професійного та відповідального підходу з боку коуча;

- забезпечення фаховості: коуч надає допомогу керівникам у формуванні більш дієвих управлінських стратегій стосовно прийняття ефективних кадрових рішень у напрямку реструктурування професійних дій з метою максимізації продуктивності та задоволеності [1].

Більшість сучасних організацій та команд знаходяться у стані безперервного балансування між впорядкованістю та хаотичністю, діючи в середовищі невизначеності, ризикованості та суперечностей. Подолання таких суперечностей й конфліктів набуває вирішального характеру для успішного розвитку організацій. Звідси виникає роль коучингу як однієї з найважливіших практик впливу, направлених на збільшення людського потенціалу. Завдяки коучингу виникає певний алгоритм, котрий дозволяє створити не просто сприятливий імідж організації, але й напряму впливає на стійкість роботи колективу, розвиток лідерських якостей серед працівників та зростання конкурентоздатності.

Висновки. Перспективним напрямом майбутніх досліджень є окреслення ймовірних моделей та різновидів імплементації інструментарію коучингу в практичну діяльність вітчизняних організацій та визначення узагальнювальних засад щодо визначення його змісту. Особливо актуальним для досліджень є вивчення прикладних аспектів впровадження коучингу з метою забезпечення високої продуктивності праці персоналу та конкурентоздатності окремої особистості. Застосування коучингових технологій дозволить гарантувати конкурентні переваги організації, її подальший ріст та досягнення визначених стратегічних орієнтирів розвитку. Отже, формування лідерської компетентності фахівців на цих засадах дасть змогу більш ефективно організовувати роботу команди у різних ситуаціях, будувати команду однодумців, що плідно працюватиме над досягненням цілей організації, а також забезпечувати ефективне делегування повноважень.

Список використаної літератури

1. Веденіна Ю. Командний та індивідуальний коучинг як технологія стратегічного управління організацією. *Економіка і організація управління*. 2020. № 3. С. 41–54.
2. Логвиновський Є. І. Функціональна та змістовна сутність коучингу на підприємстві. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2012. № 2 (13). С. 297–301.
3. Федорова Ю., Бантуш Л., Удовікова Н. Коучинг як ефективний інструмент управління проектними командами. *Adaptive management theory and practice economics*. 2020. Т. 9. № 18. С. 1–14.
4. Hura T. Leadership psychology in business. *Psychological journal*. 2018. № 19. Р. 138–151.
5. Luchko H. Y., Kohut I. V. Leadership qualities in project management. *Business inform*. 2021. № 521. Р. 240–245.