

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: КОУЧИНГ ТА НАСТАВНИЦТВО

Анотація. Розглянуто поняття адаптації, коучингу та наставництва та визначено особливості цих понять.

Аннотация. Рассмотрены понятия адаптации, коучинга и наставничества и определены особенности этих понятий.

Annotation. The concepts of adaptation, coaching and tutorship are considered, and the features of these concepts are defined.

Ключові слова: адаптація, кадри, коучинг, наставництво.

До першого робочого дня нового співробітника організація вже витрачає на нього чималі грошові кошти. Тому вона зацікавлена в тому, щоб новий співробітник, по-перше, не звільнився через декілька днів або тижнів, по-друге, якнайшвидше почав приносити організації певний дохід. Тому й існує таке поняття, як адаптація персоналу на підприємстві.

У загальному вигляді адаптація (лат. *adapto* – пристосовую) – процес пристосування працівника до умов зовнішнього й внутрішнього середовищ. Термін "адаптація" надзвичайно широкий і застосовується в різних галузях науки [1].

Проблеми управління кадрами на підприємстві розглядають у своїх працях як представники класичної школи – Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Емерсон, Л. Урвік, М. Вебер, Г. Форд, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, так і сучасні вітчизняні автори – Кизим М. О., Цимбалюк С. О., Качан Є. П. [2 – 4].

Адаптація персоналу – важлива складова системи управління персоналом. Для того щоб підвищити ефективність адаптації співробітника до нових для нього умов роботи, доцільно використовувати такі могутні інструменти, як наставництво і коучинг [5].

Наставництво – це поведінка, яка зосереджується на впливі. Тут відрізняються дві цілі і дві ролі. Ці ролі й цілі можна детальніше розглянути на прикладі роботи футбольного тренера [5].

МОЗ України значну увагу у підготовці молодих спеціалістів приділяє наставництву – процесу, коли наставник як досвідченіша особа допомагає підопічному як менш досвідченому працівникові набутти необхідну професійну компетенцію, а також вводить його у сферу соціально-психологічних відносин у конкретному колективі. Ключовим моментом у стосунках наставника з молодим спеціалістом, на погляд Міністерства, має бути побудова довірливих взаємин, які сприятимуть самоаналізу, відповідальності за процес навчання, опануванню новими практичними навичками, набуттю досвіду та здобуттю нового рівня професійної компетентності. Наставницька робота має здійснюватися систематично в межах робочого часу наставника та молодого спеціаліста [5].

Коучинг – це тривалі відносини, які допомагають людям одержати виняткові результати в їх житті, кар'єрі, бізнесі або в суспільних справах. За допомогою коучингу клієнти розширюють область пізнання, підвищують ефективність і якість свого життя [6].

Такий метод вдосконалення самого себе рекомендується керівникам високого рівня, менеджерам, а також власникам невеликих підприємств або невеликих фірм. Особистий розвиток у випадку вищезгадуваних осіб надзвичайно важливий і більшою мірою впливає на їх підхід до праці, а також ставлення, яке вони проявляють до своїх підлеглих.

Таким чином, коучинг можна використовувати для вирішення цілком конкретного завдання, в нашому випадку – для ефективної адаптації персоналу. Але набагато краще, якщо коучинг прийнятий у компанії як основний стиль управління, стиль стосунків між співробітниками, стиль корпоративного мислення і вчинків. У цьому випадку атмосфера коучингу дозволяє найповніше розкритися потенціалу кожного співробітника, не виникає проблем з мотивацією персоналу, адаптація нових співробітників проходить легко і природно, підвищується продуктивність праці кожного окремого співробітника, робочих груп і команд. Але, на жаль, коучинг як стиль управління зустрічається поки нечасто. Та застосування елементів коучингу в управлінні персоналом дає незмінно добрий результат.

На думку автора, наставництво більш традиційне, воно вже не раз доводило свою ефективність, за ним досвід багатьох поколінь. Коучинг – порівняно молоде явище в бізнесі, але, треба визнати, явище надзвичайно перспективне. Коучинг – це один з ефективних інструментів управління персоналом і вже, звичайно, найбільш ефективний на сьогоднішній день стиль управління.

Слід визнати, що наставництво і коучинг різні за своєю суттю. Але при цьому вони жодним чином не виключають один одного. Швидше, навпаки, вони чудово можуть один одного доповнювати. Питання лише в тому, що більшою мірою відповідає прийнятій у компанії корпоративній культурі. Звичайно, коучинг, як і наставництво, можна застосовувати як самостійний інструмент. Але при їх грамотному поєднанні ефект буде значно вищим.

Література: 1. <http://library.if.ua/book/3/445.html>. 2. Адаптивные модели в системах принятия решений / под ред. Н. А. Кизима. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2007. – 364 с. 3. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : навч. посібн. / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009. – 399 с. 4. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Юридична книга, 2005. – 512 с. 5. <http://www.umj.com.ua/article/19580/za-nastavnictvo-na-robochix-miscyax-likaryam-viplachuvatimut-premii>. 6. <http://uk.wikipedia.org>.