

3. Наукові засади розробки стратегії сталого розвитку України : монографія / ІПРЕЕД НАН України, ІГ НАН України, ІППЕ НАН України. – Одеса : ІПРЕЕД НАН України, 2012. – 714 с. Додаток 1. – С. 635; Додаток 2. – С. 651.
4. Майер Джеральд М. Основні проблеми економіки розвитку / Джеральд М. Майер, Джемс Е. Раух, А.Філіпенко – К.: Либідь, 2003. – 688 с.

Толстошеєва Я. І., к. е. н. Гвініашвілі Т. З.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЗАСТОСУВАННЯ КОУЧИНГ-ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови ведення бізнесу доводять, що економічний розвиток підприємств можливий тільки на основі пошуку шляхів пристосування та адаптації до зовнішнього середовища, яке дуже швидко змінюється. В цих умовах важливим є скоординувати роботу персоналу відповідно до поставлених цілей організації, а також налагодити ефективний процес управління відповідно до змін зовнішнього середовища.

Тому актуальним є практичне удосконалення методів управління персоналом підприємства за рахунок використання інноваційних підходів, що дозволяють посилити конкурентоспроможність підприємства, сформувати його позитивний імідж, збільшити прибуток, поліпшити внутрішній клімат на підприємстві та знизити кадрові ризики.

Одним з основних інструментів розвитку організації є інвестування в людей, тобто залучення фахівців зі сторони або навчання і ротація власного персоналу [1].

Останнім часом зріс інтерес до коуч-технологій як до форми розкриття потенціалу працівників до самостійно-творчої роботи.

Такий нетрадиційний метод навчання, як коучинг дозволяє вирішити протиріччя між необхідністю врахування індивідуальних потреб у навчанні та розвитку і неможливістю втілення індивідуального навчання всіх категорій персоналу всередині підприємства незалежно від його розміру [2, с. 149].

У сучасному світі коучинг є найефективнішим способом досягнення поставлених цілей. Робота з кваліфікованим коучем дозволяє вирішити безліч питань, запобігти виникненню труднощів у майбутньому, забезпечити вибір і реалізацію оптимальних стратегій.

У сучасній літературі в недостатній мірі розглядається тема коучингу. Однією з найвідоміших книг з коучингу є робота Дж. Уїтмор «Коучинг високої ефективності». Так само популярні книги Дж. К. Смарта «Коучинг», С. Стежка і Дж. Кліффорда, «Коучинг в навчанні».

Також дана проблема була розглянута в працях українських і зарубіжних авторів, таких як Т. Гольв, Е. Грант, Е. Праслоу, М. Дауні, М. Ландсберг, В. Максимов, А. Савкін, І. Вагін, І. Добротвірської, Н. Самоукина, С. Рогачов і інші.

Коучинг в цих роботах розглядається здебільшого як ефективна технологія управління, розкриття талантів і інструмент досягнення цілей, проте

питання застосування коучингу як технології мотивації персоналу вивчене недостатньо.

За умов економічної нестабільності та нестачі кадрових ресурсів, існує постійна необхідність у нових дослідженнях [3, с. 81]. Прийняття коучингу як способу управління персоналом є дуже важливим і в перспективі матиме широке практичне застосування в багатьох українських компаніях.

Це дозволяє співробітникам організації використовувати в повному обсязі свій потенціал і працювати з максимальною віддачею; коучинг може значно впливати на формування внутрішньої зацікавленості робітників, підвищуючи їх лояльність по відношенню до організації, а також сприяти формуванню корпоративної культури та мінімізації стресових ситуацій, які часто супроводжують трудовий процес [4, с. 209].

Коучинг є одним із найефективніших інструментів роботи з персоналом, що забезпечує його розвиток, мобілізацію внутрішніх можливостей і потенціалу, формування креативного мислення, активізування його діяльності, збільшення кількості прийнятих раціональних управлінських рішень та вирішення виробничих проблем тощо.

На сьогоднішній день, розвиток персоналу є одним з основних показників прогресивного розвитку суспільства, вирішальним важелем науково-технічного прогресу. Тому у державах з розвинутою ринковою економікою, все більше компаній перебирають ініціативу щодо здійснення неперервного розвитку персоналу своїх підприємств.

Головний висновок, отриманий в процесі дослідження застосування технологій коучингу, полягає в тому, що коучинг сприяє переходу до нового типу управління, що спирається не тільки на владу і волю, жорсткі норми і правила, облік і контроль, але і на здатність до інновацій, креативність мислення, професійну культуру, вміння мобілізувати людей на продуктивну, творчу діяльність, на пошук і знаходження адекватних рішень в нестабільних, складних і проблемних ситуаціях, на організаційний і особистий розвиток, обґрунтоване соціальне проектування і конструювання, на цивільну участь і соціальну відповідальність.

Важко передбачити розвиток коучингу, як інструменту менеджменту, але можна стверджувати із впевненістю, що впровадження принципів коучингу у діяльність українських підприємств дасть змогу користуватися його перевагами. Це у свою чергу, дозволить застосовувати коучинг як інструмент менеджменту та сприятиме розвитку потенціалу працівників.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т. З. Проблеми розвитку персоналу на промисловому підприємстві / Т. З. Гвініашвілі, В. М. Шаповал // Сталий розвиток підприємств, регіонів, країн: Матеріали Міжнародної наукової конференції (м. Дніпропетровськ, 5–7 листопада 2012 р.). – Дніпропетровськ: НГУ, 2012. – Т. 2. – С. 67–69.
2. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2015. – 437 с.
3. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // Economic annals-XXI, 2017. – №165 (5-6). – P. 80–83.

4. Velychko, O., Velychko, L. (2017). Logistical modelling of managerial decisions in social and marketing business systems. Journal of International Studies, Vol. 10, No. 3, pp. 206–219. URL: http://www.jois.eu/?366,en_logistical-modelling-of-managerial-decisions-in-social-and-marketing-business-systems.

Д. е. н. Халатур С. М.*, **к. е. н. Жиленко К. М.****

**Дніпровський державний аграрно-економічний університет (Україна),*

***Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ СТРАТЕГІЙ

Фундаментальні структурні трансформації світогосподарської системи в епоху глобалізації справляють визначальний вплив на усі структурні компоненти і підсистеми фінансово-господарської діяльності бізнес-структур корпоративного сектору та пов'язані з глибинною перебудовою світового відтворювального процесу та зростанням рівня конвергенції національних економічних систем. Матеріальною основою цих процесів є механізми доступу ТНК до матеріальних, фінансових й інноваційних ресурсів, ринків збуту й управлінського досвіду приймаючих країн, що реалізуються насамперед каналами їх диверсифікованої інвестиційної діяльності. На сучасному етапі світогосподарського розвитку транснаціональні корпорації, володіючи колосальним інвестиційним ресурсом та економічною потужністю, є основним драйвером інтеграції економік приймаючих країн у глобальну економічну систему.

Потужний вплив на структурну динаміку інвестиційної діяльності транснаціональних корпорацій справило зменшення транспортних, інформаційних та комунікаційних послуг, що дало змогу багатьом бізнес-структурам корпоративного сектору ефективно фрагментувати свої виробничі процеси, переносючи їх окремі ланки у ті регіони, що володіють динамічними порівняльними перевагами. Як показують дані, наведені на рис. 1, тільки у період 1990–2017 рр. вартісний обсяг вхідних потоків ПІІ транснаціональних корпорацій збільшився з 205 до 1430 млрд дол. США, вихідні – з 244 до 1430 млрд, нагромаджений обсяг вхідних ПІІ – з 2,2 трлн до 31,5 трлн, а вихідних – з 2,3 до 30,8 трлн відповідно. Своєю чергою, сукупний продаж зарубіжних філій ТНК збільшився за вказаний період з 6,8 до 30,8 трлн дол. США, вироблена ними додана вартість – з 1,3 до 7,3 трлн, загальні активи – з 5,9 до 103,4 трлн, а загальна зайнятість – з 27 до 73,2 млн осіб [1].

Загалом же сукупні зарубіжні інвестиції транснаціональних корпорацій на сьогодні відграють більш суттєву роль, ніж міжнародна торгівля [2], оскільки ТНК контролюють третину виробничих капіталів приватного сектору усього світу і до 90% прямих іноземних інвестицій. Це свідчить про те, що навіть глобальна економічна криза не змогла зупинити бурхливий розвиток сформованих транснаціональними корпораціями глобальних ланцюгів доданої вартості, змінивши лише їх галузево-секторальні і географічні пріоритети [3]. Якщо ще