

жаємо за необхідне звернути увагу на той факт, що зростання частки інвестицій в основний капітал негативно відбивається на фондовіддачі. Теоретично такий взаємозв'язок виправдана: зростання вартості основних фондів знижує їх віддачу. Однак з позицій управління ефективністю інвестиції, вкладені в основні фонди, повинні в обов'язковому порядку позитивно позначатися на ефективності їх використання.

Незначний вплив інвестицій у розвиток трудового капіталу на фондовіддачу основних фондів підприємств ресторанного господарства, на наш погляд, викликає деякі сумніви в раціональності їх залучення. Ми вважаємо за доцільне проведення додаткового самостійного дослідження ефективності інвестицій у розвиток трудового капіталу та ефективності їх залучення, і, у випадку якщо результати будуть незадовільними, рекомендувати адміністрації підприємств ресторанного господарства, що досліджувалися, переорієнтувати кошти, що витрачаються, на подібні заходи для інвесторів, на розробку і реалізацію схем залучення інвестицій на взаємовигідних умовах.

Висновки. Таким чином, роблячи моніторинг управління ефективності розвитку підприємств ресторанного господарства за узагальнюючим показником і за трьома блоками стратегічних карт управління ефективністю: ефективність структури виробництва, людського капіталу і загальної суми капіталу, – ми можемо зробити деякі висновки. Побудовані матриці взаємозв'язку економічного і соціального аспектів ефективності розвитку підприємств ресторанного господарства відображають тенденцію посилення диференціації підприємств ресторанного господарства, а також виявляють наявність проблем ефективності в ряді підприємств.

Моніторинг соціально-економічної ефективності розвитку підприємств ресторанного господарства, які увійшли в досліджувану групу, за першим блоком стратегічних карт – «ефективність виробничої структури» – дозволяє зробити висновок, що найбільш ефективна структура характеризується переважанням рівнем надаваних додаткових послуг, певною часткою виробництва продукції та незначним питомим вагою підприємств з збалансованим рівнем структури виробництва. Соціальний аспект ефективності мало залежить від специфіки підприємств, трудові ресурси найбільш ефективно використовуються в підприємств ресторанного господарства з переважанням покупної продукції, а основні фонди – в підприємствах ресторанного господарства з великою часткою продукції власного виробництва.

Моніторинг продуктивності праці підприємств ресторанного господарства (другий блок стратегічних карт) показав, що на практиці в збільшення числа зайнятих супроводжується зростанням продуктивності праці. Збільшення числа підприємств з невеликою

кількістю працівників сприяє зростанню ефективності використання трудових ресурсів. Результати проведеного кореляційно-регресійного аналізу відображають відсутність системи управління ефективністю підприємств ресторанного господарства, слабкий зв'язок віддачі від витрат праці та продуктивності, недостатньо високу ефективність працівників з вищою освітою.

Третім блоком стратегічних карт управління ефективністю є ефективність капіталу. Зростання фондовіддачі основних фондів підприємств ресторанного господарства в 1999-2011рр. відбувався в основному за рахунок інтенсивних факторів. Ми вважаємо, що рішення виявлених у ході моніторингу проблем неможливо поза рамками системи управління ефективністю.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Агафонова Л. Г. Туризм, готельний та ресторанный бізнес / Л. Г. Агафонова, О. Є. Агафонова. – К. : ЗНАННЯ УКРАЇНИ, 2002.
2. Менеджмент ресторанного господарства : учеб. пособие: [для высш. учеб. зав.] / [Г. Т. Пятницкая, Н. О. Пятницкая, Л. В. Лукашова и др.] ; под ред Г. Т. Пятницкой. – К. : Киев. Нац. торг.-экон. ун-т, 2008. – 374 с.
3. Басков Л. П. Теоретико-методологические подходы к оценке конкурентоспособности предприятий общественного питания / А. В. Котельникова // Развитие предпринимательства в малых городах и поселениях : материалы Регион. науч.-практ. конф. – Бирск : Бирский филиал Уфимской государственной академии экономики и сервиса, 2006. – С. 72–75.
4. Смагина И. Н., Смагин Д. А. Организация коммерческой деятельности в общественном питании. – М. – : ЭКСМО, 2005.
5. Егорова Н. Р., Николаева Т. И. Экономика отрасли: торговля потребительскими товарами [Текст] : учеб. пособие. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2004.
6. Кривошей В. В. Механізм взаємодії продуктивності та задоволеності працею підприємств ресторанного господарства [Текст] // Стратегія розвитку фінансово-економічних та соціальних відносин: регіональний аспект : Матеріали III симпозиуму: Міністерство фінансів України; Харківський інститут фінансів Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі. – Харків : ХІФ УДУФМТ, 2010. – 50 с.
7. Оптимизация размещения предприятий общественного питания / В. И. Карсекин, В. С. Ковешников, А. А. Мазараки. – К. : Техніка, 1982. – 111 с.
8. Пятницкая Г. Т. Менеджмент общественного питания: учебник для вузов / Г. Т. Пятницкая, Н. А. Пятницкая. – К. : Киев. нац. торг.-экон. ун-т, 2001. – 655 с.
9. Организация общественного питания: резервы и оценка эффективности [Текст] : учеб. пособие / Т. И. Николаева, З. О. Фадеева ; [отв. за вып. В. Ж. Дубровский] ; науч. ред. Т. И. Николаева ; Федер. агентство по образованию, Урал. гос. экон. ун-т, Институт непрерывного образования, Факультет сокращенной подготовки. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2008. – 183 с.
10. Кривошей В. В. Трудовий капітал ресторанного господарства: теорія та методологія : монографія / В. В. Кривошей. – Харків : ФОРТ, 2010. – 272 с.

УДК 338.24

Логвиновський Є.І.
аспірант кафедри економічної теорії,
Херсонський державний університет

ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГУ В РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ THE USING OF COACHING IN THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL

АНОТАЦІЯ

Обґрунтовано, що коучинг – це ефективний приклад взаємодії менеджера і співробітника, метою якого є раціональне вирішення завдань, що стоять перед ними. Доведено, що коучинг дозволяє співробітникам максимально швидко адаптуватися до змін та до-

битися максимальної самореалізації. Запропоновано охарактеризувати коучинг як новітній результативний підхід до оптимізації потенціалу персоналу організації.

Ключові слова: бізнес-процес, ефективність, корпоративне управління, корпорація, коучинг, організація, персонал.

АННОТАЦІЯ

Обосновано, що коучинг – это эффективный пример взаимодействия менеджера и сотрудника, целью которого является рациональное решение задач, стоящих перед ними. Доказано, что коучинг позволяет сотрудникам максимально быстро адаптироваться к изменениям и добиться максимальной самореализации. Предложено охарактеризовать коучинг как новейший результативный подход к оптимизации потенциала персонала организации.

Ключевые слова: бизнес-процесс, корпоративное управление, корпорация, коучинг, организация, персонал, эффективность.

ANNOTATION

Grounded that coaching – is an effective example of the interaction of managers and employees, whose main purpose is the rational solution of problems faced by them. It is proved that coaching enables employees of the organization quickly adapt to changes and to achieve maximum fulfillment. Requested to describe coaching as a new effective approach to optimize the potential of the staff.

Key words: business process, coaching, company, corporate governance, organizing, performance, staffing.

Постановка проблеми. Ефективність бізнес-процесів та діяльності підприємства в цілому все більше стала визначатися рівнем розвитку та особливостями процесу управління персоналом. Це зумовлено не лише посиленням конкурентної боротьби, підвищенням швидкості змін зовнішнього середовища, в якому працюють суб'єкти господарювання, але й зростанням ролі творчої та індивідуальної праці співробітників у діяльності корпорацій загалом.

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин, організація може досягти конкурентних переваг та ефективних результатів діяльності лише за рахунок використання нових технологій, методів та інструментів управління. Одним з них є коучинг, як новітній результативний підхід до оптимізації потенціалу та роботи персоналу організації. Це зумовлюється тим, що саме людський капітал надає організації, товарам або послугам унікальності, що так конче необхідна їм для досягнення конкурентоспроможності на ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічною базою дослідження стали праці багатьох вчених з питань коуч-консультування і коуч-менеджмент: А. Адлера [1], Г. Гарднера [4], Д. Гоулмана [6], М. Дауні [8], В. Максимова [15], А. Маслоу [17], Дж. Харріс [25], М. Еріксона [26], а також з супутніх питань корпоративного управління: Т. Голві [5], Дж. Уйтмор [24], Т. Дж. Леонарда, А. Савкіна, Л. Терстона, Л. Довгань [10], Дж. Уйтмор [24].

З-поміж вітчизняних вчених, ми спиралися на дослідження: В. Бережної [2], Є. Денисенко [9], В. Кулика [12], М. Нагари [18], І. Петровської [20].

Постановка завдання. Завдання дослідження полягає в обґрунтуванні необхідності використання коучингу у процесах розвитку та управлінні персоналом.

Вклад основного матеріалу дослідження. Останнім часом все більш очевидним стає той факт, що майбутнє будь-якої організації безпосередньо залежить від можливостей і зростання продуктивності праці її співробітників [11, с. 215]. З іншого боку, майбутнє будь-якого співробітника залежить від його цінності для організації, вагомості його знань, умінь і навичок. Таким чином, як для організації, так і для її співробітників важливий процес постійного розвитку персоналу. Тобто процес одержання нових знань і навичок персоналом, необхідний не тільки на окремому етапі розвитку організації, але і в довгостроковому майбутньому. Тому якщо організація зацікавлена у постійному розвитку своїх потужностей, невід'ємним є вирішення питання про розробку програми розвитку персоналу.

Звичайно, майже у всіх компаніях сьогодні організуються і проводяться різні заходи, націлені на розвиток співробітників [19, с. 277]: тренінги, семінари, курси з підвищення кваліфікації тощо. Подібні заходи дозволяють співробітникам отримати необхідні зна-

ння, розвинути в собі потрібні для роботи особистісні якості. Однак, сучасні умови вимагають безперервного розвитку, а це можна забезпечити лише безпосередньо в процесі роботи, за умови використання націленого інструменту розвитку персоналу – коучингу.

На сьогодні питання з приводу використання коучингу, як інструменту управління персоналом є одним з найбільш дискусійних в галузі менеджменту та консалтингу [20]. Більшість коуч-консультантів визначають його не тільки як інструмент безпосереднього навчання персоналу, але і як філософію, систему технологій та методів, направлених на визначення та максимально швидке досягнення цілей організації [16, с. 257].

Існує багато визначень коучингу, з них найбільш відоме наступне [22, с. 53]: «коучинг – це новий стиль управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню професіоналізму та кваліфікації працівників».

За визначенням Є. Денисенко, коучинг – це індивідуальне тренування людини для досягнення значущих цілей, підвищення мобілізації внутрішнього потенціалу, розвиток необхідних здібностей та навичок, засвоєння провідних стратегій отримання результату [9, с. 52].

Не дивлячись на вагомий внесок зарубіжних дослідників у систему коучингу, в Україні ще досі не сформоване чітке уявлення про цей напрям розвитку персоналу, проте сучасні бізнес-компанії дедалі більше виявляють цікавість щодо основ коучингу.

Ентоні М. Грант дає таке визначення коучингу: «Коучинг – це сфокусований на рішення, орієнтований на результат і системний процес співробітництва, під час якого коуч сприяє поліпшенню виконання діяльності, збільшенню життєвого досвіду, самостійному навчанню та особистісному зростанню людей» [7, с. 27]. А засновник школи трансформаційного коучингу П. Вріца вважає, що «коучинг – це мистецтво сприяти розвитку інших людей». Ефективний коуч, на його думку, допомагає іншим людям реалізувати свій потенціал, який вони вже мають, проте, можливо, ще не проявляв [3, с. 18].

Отже, коучинг – це наука та мистецтво сприяння саморозвитку людини чи організації. Коучинг працює як інтерактивний процес підтримки окремих людей і організацій, який полягає в тому, щоб сприяти максимальному розкриттю їхнього потенціалу. Вважаємо за доцільне дослідити еволюцію самого поняття коучингу. Термін «коуч» походить від середньовічного англійського слова *coach* – «візок», «карета». Таким чином коучинг – це своєрідний засіб пересування (просування) клієнта до розкриття його потенціалу. А коуч – своєрідний провідник, тренер, який супроводжує людину чи команду до найбільших звершень [21, с. 19]. Історично так склалося, що коучинг зазвичай фокусувався не стільки на досягнення якогось конкретного результату, скільки на створенні умов, за яких клієнт відкривав в собі нові ресурси та можливості.

На сьогоднішній день коучинг – це не тільки ефективний стиль управління, але й економічно вигідний засіб розвитку персоналу. Дійсно, проблемою підвищення ефективності своїх підлеглих займаються самі менеджери в робочий час і на робочому місці, причому без будь-якого збитку продуктивності. Процес розвитку відбувається природно і є частиною робочого процесу. Для цього достатньо лише навчити менеджерів навичкам коучингу і дати їм час на їх практичного засвоєння. Після цього процес коучингу органічно впишеться в процес керівництва, зробить його одночасно менш директивним і більш ефективним.

Застосування коучингу в процесі розвитку персоналу передбачає не лише визначення змісту, підходів

та технологій, а й окреслення його основних завдань [20, с. 160]:

- визначити мету і оптимальні кроки її досягнення;
- підвищувати самостійність і відповідальність консультованого;
- вчитися знаходити нові шляхи ефективного співробітництва;
- швидко приймати потрібні рішення у важких ситуаціях;
- узгоджувати індивідуальні цілі з цілями організації;
- відкривати нові можливості;
- більше заробляти і менше витрачати.

Окрім завдань, коучинг також покликаний виконувати наступні функції [14, с. 299]:

1. Функція розвитку – забезпечує розвиток трудового потенціалу та компетенцій працівників, кар'єрний рух.

2. Креативна – дає змогу працівникам максимально виявляти ініціативу, висувати нові ідеї, приймати креативні рішення.

3. Комплексного консультування – може виконуватись в усіх сферах та усіма підрозділами, на будь-якій стадії розвитку персоналу.

4. Мотивуюча – надає можливість працівникам забезпечувати досягнення мети як особистої, так і підприємства.

5. Адаптації – навчає працівників швидко пристосовуватись до мінливих умов навколишнього середовища.

В останні роки поняття коучингу набуло більш узагальненого та розширеного змісту. Сьогодні коучинг лідерів та організацій, як і будь-який практичний аспект управління, все більше використовує методи спостереження, бесіди, опитування, тестування, моделювання та включає в себе проектний, ситуаційний і транзитивний коучинг [7, с. 18-19]:

- ситуаційний коучинг фокусується на конкретному (тактичному) покращенні чи оптимізації роботи в чітко заданому контексті;

- проектний коучинг охоплює стратегічний менеджмент людини чи команди з метою отримати ефективний кінцевий результат;

- транзитивний коучинг допомагає людям переходити від одної роботи чи ролі до іншої.

В багатьох організаціях коучинг сьогодні став обов'язковим доповненням, а подекуди й заміною тренінгу. Це пояснюється тим, що на відміну від тренінгу (навіть персонального) коучинг є більш сфокусованим, контекстуалізованим і має індивідуальну спрямованість, а також, якщо розглядати реальні зміни, коучинг є більш вигідним за ціною, ніж традиційні тренінгові методи, бо підхід коучингу орієнтований скоріше на досягнення успішних результатів, ніж на пошук причин існуючих проблем чи формування корисних навичок.

Принципово важливо, щоб люди, які приймають рішення і формують напрямки розвитку компанії, були захоплені ідеєю. Часто саме їхнє захоплення визначає успіх проекту. Не менш важливі й готовність компанії в цілому, наявність необхідних умов, а також рівень особистісної зрілості працівників.

Пріоритетним завданням коучингу є розкриття унікального індивідуального потенціалу робітника компанії, що, власне, і призводить до інновацій, якісно іншого рівня відповідальності співробітників, підвищення ефективності їх праці. Саме тому, компанії необхідно обрати свою власну ідею коучингу, не скопіювати типову, нехай і цікаву, західну методику, а розробити нову, яка б ідеально забезпечувала виконання власних цілей організації.

Коучинг як стиль менеджменту і відносин в цілому – це особливим чином організована взаємодія між

менеджером і його підлеглими, яка передбачає визнання унікальності кожної людини, довіру до її здібностей, сприяння максимальному розкриттю її особистісних ресурсів і призводить до нового рівня виконання співробітниками власних обов'язків. Коучинг як інструмент менеджменту – це допомога співробітникам у розвитку і навчанні в процесі спільної роботи. При цьому використовуються певні методи, техніки постановки питань спільного обговорення тощо. Існує досить багато класифікацій коучингу. В цілому ж можна виділити три великі сфери застосування коучингу [5, с. 28]:

1. Адміністративний (а також політичний) коучинг – це робота з першими особами компаній, організацій, державних установ чи політичних структур. У цій сфері коуч допомагає втримувати та примножувати досягнення політичного діяча чи керівника компанії: розподіляти ресурси, здійснювати стратегічне лідерство, грамотно реалізовувати владні повноваження тощо. Досить часто людина, яка займає найвищий щабель соціальних досягнень, як ніхто потребує допомоги спеціаліста, з яким можна обговорити свої надії та мрії, сумніви та побоювання, людини, що має підготовку задавати питання і відкривати нове бачення – коуча.

2. Бізнес-коучинг навчає людей справлятися з професійними викликами. Бізнес-коучинг може бути зосереджений як на окремих людях, так і на всій системі бізнесу в цілому, тоді він буде називатися відповідно персональним бізнес-коучингом та командним бізнес-коучингом. Головними результатами бізнес-коучингу є поліпшення показників роботи: фінансових, логістичних, управлінських тощо.

3. Життєвий коучинг зосереджений на допомозі людям у досягненні особистих цілей, які можуть бути досить далекими від професійних чи організаційних. Як і в транзитивному коучингу, цей коучинг допомагає людям ефективно вирішувати різні життєві завдання, що виникають у міру того, як особа просувається від однієї стадії життя до іншої. Тут, так само як і в адміністративному чи бізнес-коучингу, можливий і індивідуальний (персональний), і груповий коучинг.

Таким чином, ефективний коучинг потребує акценту одночасно на ідеї, завданні, відношеннях та можливостях. Крім того, для розуміння критеріїв якості та професійних стандартів роботи професійних коучів важливо чітко окреслити контексти застосування методики в умовах сучасної світової практики. Отже, розуміння соціально-професійних галузей, що потребують послуг коучингу, має допомогти коучу-початківцю результативно побудувати свою практику.

Разом зі зростанням потреб в коучингових послугах зростає й потреба у коучингових спеціальностях, деякі з яких вже стали популярними, в той час як інші тільки починають з'являтися в переліку спеціалізацій коуча. У вітчизняній практиці коучинг як дисципліна тільки за останні 3-5 років почав окреслювати вимоги до професійних стандартів та компетентності спеціалістів з коучингу, тому більшість українських професійних об'єднань коучів орієнтуються на стандарти, що встановлені міжнародними організаціями та установами. А критерії й стандарти компетентності та професійної етики спеціалістів з коучингу можуть стати темою окремого дослідження.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, підсумовуючи результати дослідження, ми пропонуємо охарактеризувати коучинг як ефективний приклад взаємодії менеджера і співробітника, основною метою якого є раціональне вирішення завдань, що стоять перед ними. За умови будь-яких змін, як внутрішніх, так і зовнішніх, коучинг дозволить співробітникам організації максимально швидко адапту-

ватися до цих змін, знайти шляхи підвищення своєї продуктивності в нових умовах, знайти в собі ресурси для відповідності новим умовам, добитися максимальної самореалізації.

Коучинг – це найбільш ефективний підхід до управління персоналом, потужний інструмент, що дозволяє домагатися дивовижних результатів. Коучинг – це не теорія, це, перш за все, практика. Практика не складна в освоєнні, але при цьому на рідкість ефективна. Щоб переконатися в цьому, менеджеру достатньо тільки спробувати застосувати коучинг у своїй роботі, і результат неодмінно буде позитивним.

Коучинг не замінює навчання та тренінги, але він чудово з ними поєднується і дозволяє максимально використовувати їхній ефект на практиці. Коучинг – це такий інструмент управління, що дозволяє співробітникам постійно розвиватися відповідно до умов, що їх диктують сучасні економічні відносини.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер ; пер. с нем. – М. : Издательство: Академический проект, 2011. – 240 с.
2. Бережна В. Підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності з використанням новітніх засобів навчання / В. Бережна // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць. – Сер.: Педагогіка та психологія. – 2009. – Вип. 468. – С. 21–27.
3. Врица П. Когда качество действий встречается с центровкой. Компас для коучей [Текст] / П. Врица, Я. Ардуи. – М. : Международная Академия Трансформационного Коучинга и Лидерства, 2008. – 224 с.
4. Гарднер Г. Искусство и наука влияния на взгляды людей / Г. Гарднер; пер. с англ. – М. : Издательство: ООО «ИД Вильямс», 2008. – 256 с.
5. Голви, Т. Максимальная самореализация. работа как внутренняя игра. Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / Тимоти Голви. – М. : Издательство Альпина бизнес букс, 2005 г. – 254 с.
6. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – С. 266–269.
7. Грант, Э. Коучинг принятия решений [Текст] / Э. Грант, Дж. Грин. – Питер, 2005. – 138 с.
8. Дауни М. Эффективный коучинг : Уроки тренера коучей / М. Дауни. – М. : Добрая книга, 2005. – 288 с.
9. Денисенко Е. Коучинг для менеджеров [Текст] / Е. Денисенко // Отдел маркетинга. – 2004. – № 7–8. – С. 52–53.
10. Довгань Л. Управління корпораціями : монографія / Людмила Довгань, Валентина Пастухова, Людмила Савчук ; М-во освіти і науки України, НТУУ «КПІ». – К. : Політехніка, 2004. – 233 с.
11. Калина А. В. Формування підходів до вдосконалення механізму стимулювання інноваційної діяльності працівників / А. В. Калина // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте развития Украины : сб. науч. тр. в 3 т. – Т. 2 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти ; редкол. Амоша А. И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2007. – С. 215–221.
12. Кулик В. А. Коучинг в системі трансферу інновацій / В. А. Кулик // Проблеми системного підходу в економіці. – 2007. – № 1. – 137 с.
13. Лев Н. Ю. Моделі коучингу: характеристика та особливості застосування / Н. Ю. Лев, Р. Д. Бала // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : [збірник наукових праць]. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2012. – С. 76–81.
14. Логвиновський Є. І. Функціональна та змістова сутність коучингу на підприємстві / Є. І. Логвиновський // Європейський вектор економічного розвитку : [збірник наукових праць]. – К., 2012. – № 2 (13). – С. 297–301.
15. Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. Возможно все / В. Е. Максимов. – СПб. : Издательство «Речь», 2004. – 264 с.
16. Марцінковська О. Роль коучингу в розвитку персоналу / Олександра Марцінковська, Наталія Фижик // Економічний аналіз. Випуск 8 : [збірник наукових праць]. – Тернопіль : 2011. – Ч. 2. – С. 257–260.
17. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
18. Нагара М. Б. Роль коучингу в забезпеченні конкурентоспроможності персоналу / М. Б. Нагара // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського : зб. наук. праць. – 2009. – № 4 (44). – С. 96–101.
19. Павлов В. І. Коучинг та наставництво у підприємницькій діяльності України / В. І. Павлов, О. Ю. Кушнірук // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : [збірник наукових праць]. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2012. – С. 276–280.
20. Петровська І. Р. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу / І. Р. Петровська, Р. Д. Бала // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20.14. – С. 158–161.
21. Стак Е. Коучинг на підприємстві. Станьте менеджером-тренером / Е. Стак. – М.: Інститут консультування і системних рішень, 2006. – 208 с.
22. Томашек, Н. Системний коучинг. Целеорієнтований підхід в консультуванні [Текст] / Н. Томашек ; пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарний центр, 2008. – 176 с.
23. Уитмор Дж. Coaching – новий стиль менеджмента і управління персоналом: прак. посібник / Джон Уитмор : пер. с англ. – М. : Изд-во «Финансы и статистика», 2005. – 160 с.
24. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом = Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose. – М. : «Альпина Паблишер», 2012. – 312 с.
25. Харрис Дж. Коучинг: личный рост и успех / Дж. Харрис. – СПб. : Речь, 2003. – 112 с.
26. Эриксон М. Стратегия психотерапии = Strategy of the Psychotherapy : Избранные работы / [Авторизов. пер. с англ. и ред. Шлионский Л. М.]. – СПб. : Речь, 2002.

УДК 338.48:330.131.7

Мельникова К.В.
викладач кафедри економіки підприємства,
Херсонський державний університет

ГОСПОДАРСЬКИЙ РИЗИК: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ECONOMIC RISK: THEORETICAL ASPECTS

АНОТАЦІЯ

У статті узагальнено та систематизовано сучасні наукові підходи щодо еволюції поняття «господарський ризик», обґрунтовано відмінності їх у сутності. Запропоновано авторський підхід до поняття «ризик» та «господарський ризик комерційних підприємств».

Ключові слова: ризик, господарський ризик, економічний ризик, господарський ризик комерційних підприємств.

АННОТАЦІЯ

В статтю обобщены и систематизированы современные научные подходы к эволюции понятия «хозяйственный риск», обоснованы различия их в сущности. Предложен авторский подход к понятию «риск» и «хозяйственный риск коммерческих предприятий».

Ключевые слова: риск, хозяйственный риск, хозяйственный риск коммерческих предприятий.