

DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2024-4\(40\)-119-129](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2024-4(40)-119-129)

УДК 331.3:005.95/96

JEL Classification: J20; J21

Алла В'ячеславівна Холодницька

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом та бізнес-технологій
Національний університет «Чернігівська політехніка» (Чернігів, Україна)
E-mail: allakholidnytska@ukr.net. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5563-3591>
ResearcherID: [JXK-0807-2024](https://orcid.org/0000-0001-5563-3591)

Аліна Юрївна Бондаренко

здобувачка вищої освіти
Національний університет «Чернігівська політехніка» (Чернігів, Україна)
E-mail: A.l.i.n.a.Bondarenko2818@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9792-2440>

КОРПОРАТИВНИЙ КОУЧИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ

У статті досліджено сутність корпоративного коучингу та його основних принципів, як інноваційної та ефективної HR-технології. Оцінено вплив коучингу на кар'єрний розвиток молодих спеціалістів. Виявлено основні причини звільнення працівників та роль коучингу у зменшенні плинності кадрів. Акцентується увага на тому, що основною метою коучингу є досягнення цілей працівника, шляхом розвитку власних способів мислення, пошуку ефективних рішень та моделей поведінки. Доведено, що завдяки корпоративному коучингу результати праці кожного працівника зростатимуть, розкриватиметься трудовий потенціал, нові здібності й навички. Виявлено, що коучинг дозволяє уникнути прогалин у роботі з персоналом, а також здійснювати контроль над професіоналізмом та ефективністю працівників, тим самим запобігаючи виникненню конфліктів у робочому середовищі та професійному вигоранню персоналу.

Ключові слова: коучинг; управління персоналом; HR-технології; менеджмент; кар'єра; талант-менеджмент; молодь; професійне становлення.

Рис.: 4. Бібл.: 13.

Постановка проблеми. В умовах постійного науково-технічного розвитку, диджиталізації, стрімких змін бізнес-середовища підприємства постійно постають перед різноманітними викликами. За таких умов важливо мати працівників, які не лише чудово виконують професійні обов'язки, а й постійно навчаються та завжди готові адаптуватися до мінливих умов.

Традиційні підходи до управління поступово втрачають свою дієвість, зважаючи на нові виклики, що посилюються воєнним станом. Тому необхідно знаходити сучасні управлінські технології, що сприятимуть професійному становленню молодих фахівців, а також безперервному розвитку персоналу. У цьому контексті коучинг може стати дієвою HR-технологією.

В умовах війни, коли потрібно працювати в умовах підвищених ризиків, посиленої тривожності, необхідності весь час підтримувати мотивацію, цілеспрямованість та продуктивність, важливо розглянути можливість співпраці з професійними коучами або ж ввести таку посаду на підприємстві. Це дозволить забезпечити підтримку працівників, у частині посилення їхньої

мотивації до праці, цілепокладання, підвищення стресостійкості, нарощування продуктивності праці та бажання до саморозвитку, що дозволить підприємствам досягати поставлених цілей, бути конкурентоспроможними на ринку праці, підтримувати власний бренд роботодавця.

Використання корпоративного коучингу дозволить виховувати молодих прогресивних лідерів, які в майбутньому будуть ефективно виконувати покладені на них обов'язки; розкрити потенціал працівників підприємства, навчити їх управляти власним станом, ресурсами, емоціями, розвивати комунікаційні навички, налагоджувати ефективну співпрацю з колегами, що в результаті сприятиме досягненню високих результатів праці.

Аналіз останніх публікацій. Питанням використання коучингу як HR-технологій присвятили свої праці багато вітчизняних науковців. Над аналізом технології розкриття внутрішнього потенціалу працівника працювала О. В. Захарова [4], О. О. Гетьман [2] займається вивченням інноваційних методів розвитку персоналу. Вагомий внесок у дослідження коучингу, як інструменту вдосконалення роботи з персоналом зробила О. О. Костовська [3]. Вивченням коучингу, як технології всебічного розвитку персоналу займаються Л. Лук'янова, С. Бабушко, О. Баніт, С. Є. Пиріжок, І. О. Сабат та Т. В. Вонберг [6; 1; 8].

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. В Україні коучинг ще не набув великої популярності, а тому варто приділити увагу популяризації корпоративного коучингу та доцільності його впровадження у практику управління персоналом вітчизняних підприємств. Зі зростанням трудової міграції молоді, виникає потреба в дослідженні переваг коучингу, які дозволять зменшити відтік молодих спеціалістів за кордон. Варто дослідити нові, сучасні моделі роботи коуча з працівниками та описати головні аспекти ефективної співпраці.

Зараз управління персоналом постійно розвивається, виникають нові умови, у яких потрібно діяти інакше, ризиковано, з застосуванням нових підходів до вирішення завдань та проблем. Наявність кваліфікованих, вмотивованих спеціалістів у наш час є проблемою, адже в умовах війни мотивація людей постійно знижується, тим самим зменшуючи їхній потенціал та амбіції. Потрібно акцентувати увагу на розвитку систем мотивації та залучення коучингу в процес роботи кожного вітчизняного підприємства. Впровадження таких практик дозволить покращити емоційний стан персоналу та спрямувати їхню енергію на підвищення загальної продуктивності праці. Як показує практика, певна кількість керівників сучасних підприємств не мають уявлення про сутність коучингу та які результати можна отримати завдяки йому.

Пошук нових сучасних технологій професійного розвитку та блага кожного працівника є актуальним на сьогодні, адже від результативності праці працівників залежить економічний стан будь-якої організації.

Метою статті є дослідження доцільності використання корпоративного коучингу як ефективного інструменту управління персоналом, підвищення продуктивності праці молодих працівників та зменшення плинності кадрів.

Виклад основного матеріалу. Корпоративний коучинг є процесом, який пов'язаний не лише з мотивуванням працівника, а і спрямований на збільшення та накопичення нових знань, напрацювання нових професійних умінь, навичок, з використанням різних методів управління колективною та індивідуальною поведінкою, завдяки розкриттю потенціалу кожного працівника, розвитку компетенцій та управління знаннями.

Коучинг на робочому місці дозволяє розширити бачення працівника щодо власних можливостей та виявити нові приховані таланти. При застосуванні коучингу відбувається пряма комунікація між коучем та працівником. Перед коуч-сесією працівник перед собою ставить конкретні цілі, які пов'язані з його кар'єрним зростанням, виконанням обов'язків, розвитком набутих навичок і знань, а також згідно з цілями організації, у якій він працює. Виконуючи певний перелік операцій, працівник проходить шлях пізнання власного потенціалу та амбіцій, а коуч у цей час надає йому підтримку та певні рекомендації. Актуальною є розробка програм корпоративного коучингу без залучення бізнес-коучів. Вбачається, що керівник або hr-фахівець може пройти навчання з коучингу, а потім використати ці знання при підготовці коучингової програми для працівників.

Варто також зауважити, що коуч не дає конкретних порад щодо вирішення проблем працівників та правильності дій, що спрямовані на їхнє професійне зростання. Не варто застосовувати коучинг, якщо працівники не готові до співпраці з коучами, така практика буде неефективна та потягне за собою лише витрати фінансів та часу.

Дослідження Harvard Business Review доводять, що коучинг є одним із 5 найефективніших методів у бізнесі, завдяки якому зменшується рівень конфліктів та скарг на умови праці, скорочується плинність кадрів та оптимізуються фінансово-економічні показники діяльності підприємства, покращуються макроекономічні показники країни.

Manchester Inc провели опитування серед 100 керівників компаній, які вже мають досвід коучингу, дійшли таких висновків:

– соціально-трудова відносина між працівниками покращились майже на 77 %;

- зросла інтенсивність командної роботи (на 67 %);
- оптимізувалась комунікація між співробітниками (на 63 %);
- підвищилася задоволеність працею у працівників (на 61 %);
- зросла продуктивність праці (на 53 %);
- знизився рівень конфліктів (на 52 %);
- підвищилася якість виконання робіт чи надання послуг (на 48 %).

Майже 84 % компаній, що входять до рейтингу Fortune 500, використовують коучинг як стиль менеджменту [10].

Розглянемо 10 основних принципів корпоративного коучингу (рис. 1), щоб глибше дослідити його можливу ефективність та користь для підприємства.



Рис. 1. Основні принципи корпоративного коучингу

Джерело: складено авторами за [4].

Молодь в Україні потребує підтримки в процесі їхньої професійної кар'єри. Важкі часи, в тому після навчання, емоційне вигорання та невпевненість у власних силах розсіюють увагу молодих спеціалістів і не дають змоги розвивати свій потенціал, який необхідний зараз підприємствам.

На рис. 2 представлено динаміку чисельності молоді в Україні. У період з 2011 по 2022 роки чисельність молоді скоротилась в 1,39 раза. На сьогодні кількість молоді ще менша, що зумовлено трудовою міграцією, а також загибеллю на війні. Розвиток коучингу в Україні сприятиме скороченню стрімкого зменшення кількості молодого населення та поверненню тих, хто вже виїхав.

Якщо молодь оцінить переваги коучингу, то ми матимемо власних спеціалістів, які допоможуть покращити фінансово-економічні показники підприємств та загальний стан ринку праці в Україні. Сьогодні молоді люди не хочуть втрачати час на проходження різних курсів, виконання завдань та опрацювання нового навчального матеріалу. Молодь хоче одразу діяти, що не завжди це є гарною стратегією.

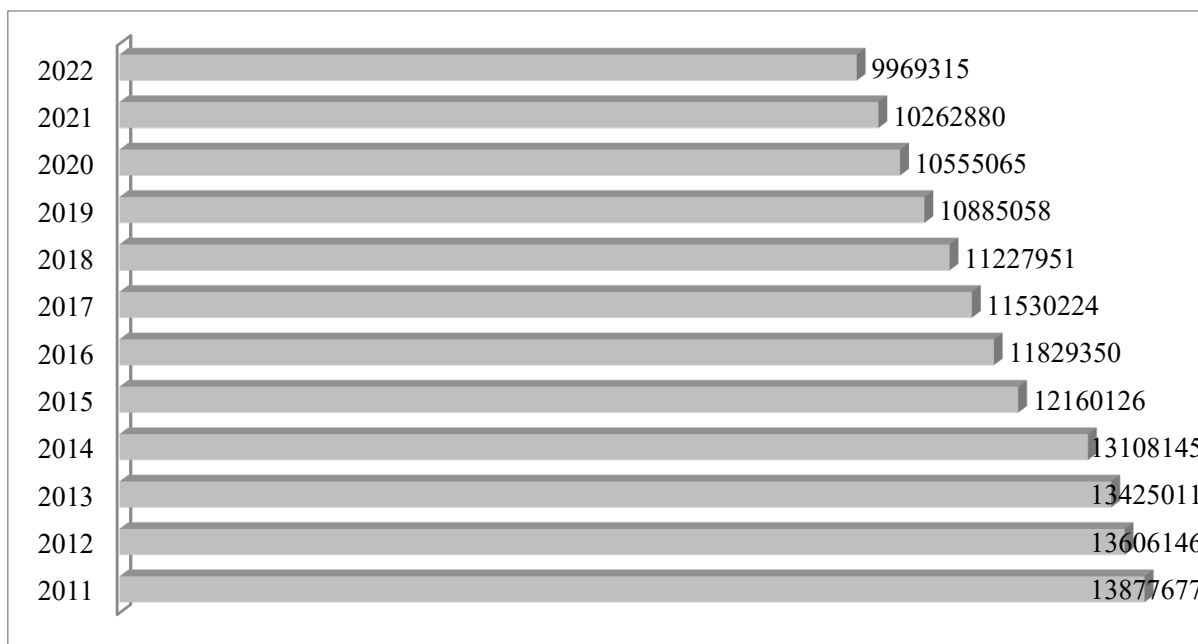


Рис. 2. Динаміка чисельності молоді у віці 14-34 років в Україні за 2011-2022 роки

Джерело: складено з використанням [13].

Коучинг дає можливість подивитися на ситуацію з різних сторін, що спонукає молодь до вирішення професійних завдань за допомогою нових підходів, допомагає швидше адаптуватися до колективу, функціональних обов'язків, умов праці та робочого місця, розвивати лідерські навички, відчувати власний внесок у спільні результати праці колективу, підвищити мотивацію до праці.

Ефективна формула корпоративного коучингу має мати такий вигляд (рис. 3).

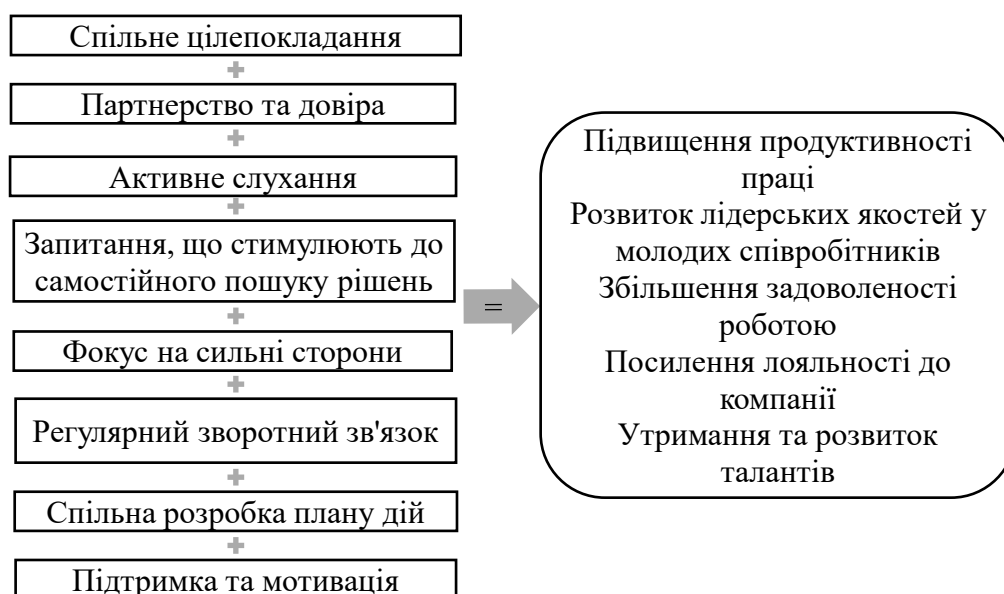


Рис. 3. Ефективна формула корпоративного коучингу

Джерело: сформовано авторами.

Як і впровадження будь-яких інновацій, введення технологій коучингу може супроводжуватися опором. Причиною такого опору може бути шаблонне сприйняття завдань працівниками, яке включає вказівки та розпорядження, а не відповідальність та автономність.

Втім, нині більшість молодих працівників прагнуть бути відповідальними та мати можливість самостійно виконувати поставлені завдання, що допомагає відчутти власну значущість у діяльності підприємства. Тому важливо впроваджувати коучинг поступово, застосовуючи покрокову програму адаптації працівників до такого нововведення. Відкритість, чутливість та поступовість є основою, що дозволить менеджеру впроваджувати й використовувати коучинг у своїй роботі, зводячи при цьому опір змінам до мінімуму.

На рис. 4 наведено 10 основних причин звільнень молодих працівників.



Рис. 4. Актуальні причини звільнення з роботи молодих працівників
Джерело: складено авторами на основі [9].

Зважаючи на причини звільнень, вихід із ситуації вбачаємо у використанні практик коучингу вітчизняними підприємствами, що сприятиме утриманню та професійному розвитку молодих працівників. Співпраця молодих

працівників з коучем стане мотиватором виникнення нових ідей, дозволить розуміти цілі організації, самостійно вирішувати оперативні задачі, які є дорученням від керівництва.

Також коучинг навчить молодих спеціалістів раціонально підходити до розподілу власного часу, щоб швидше виконувати обов'язки, при цьому витрачати менше зусиль. Відповідальність та самостійні при розв'язанні певної проблеми шляхом пошуку альтернативних рішень стане ще одним позитивним результатом роботи з коучем.

У сучасних умовах молоді працівники шукають для себе більш привабливі робочі місця, втрачаючи ті, де вони б могли отримати цінний досвід та розвинути власні можливості. Керівники, які вже використовують коучинг у роботі персоналу, зменшують плинність кадрів, завдяки тому, що дають можливість кар'єрного зростання цих працівників у межах власного підприємства.

Вважаємо, що запровадження коучингу дозволить розвивати таланти в межах підприємства та скоротить потребу пошуку нових спеціалістів. У більшості випадків працівники, працюючи тривалий термін на одній посаді, втрачають інтерес до розвитку власної кар'єри. Відповідно зменшується відсоток ресурсу, який він може застосовувати при виконанні професійних завдань. Молоді спеціалісти, які сьогодні є джерелом нових, свіжих, сучасних ідей, провідниками в ІТ-технологіях, що також важливі для успішних компаній та рушійною силою змін, мають бути сталими в питанні працевлаштування та зацікавленими в постійній роботі.

Прогнозувати розвиток коучингу досить важко, але можна впевнено сказати, що впровадження цієї методики та її основних принципів на підприємствах України стане рушійною силою для розвитку та досягнення вищих результатів та підвищення мотивації працівників. Принципи коучингу закладуть нові основи та рушійні сили для розвитку підприємств та задаватимуть нові, сучасні тенденції розвитку менеджменту.

Міжнародні дослідження практики коучингу показують, що приблизно 87 % компаній користуються цим поняттям, а орієнтовано 82 % для розвитку лідерського потенціалу та 60 % для розвитку спеціальних навичок та компетенцій [7].

Перевагами корпоративного коучингу для працівника є можливість знаходження ефективних шляхів вирішення проблем та підвищення власної продуктивності. Коуч може допомогти молодому фахівцю зі складанням кар'єрного плану, а також професійним зростанням та виявленням власного трудового потенціалу, розвитком гнучких навичок.

Корпоративний коучинг дозволить навчити працівників брати більше відповідальності на себе. У результаті керівництво не лише помітить потенціал персоналу, а й розгляне можливість підвищення заробітної плати, кар'єрного зростання та розвитку молодих працівників. Це сприятиме підвищенню мотивації, формуванню відчуття причетності до компанії, ідентифікації себе з колективом, що у підсумку сприятиме утриманню молодих талановитих співробітників.

Висновки та пропозиції. Коучинг сприяє постійному та безперервному навчанню всім бізнес-процесам організації, закріплення знань, набуття та розвитку нових навичок та налаштувань в індивідуальному порядку або малою групою із 2–4 осіб. Корпоративний коучинг допомагає уникати прогалин у роботі персоналу, постійно контролювати їхні професійні здобутки та досягнення ключових показників ефективності, одночасно запобігаючи конфліктам та вигорянню співробітників.

До переваг корпоративного коучингу можна віднести мотивацію, яка спрямовує персонал на краще виконання завдань, формування згуртованого колективу, вдосконалення тайм – менеджменту, збільшення довіри між керівником компанії та персоналом. Коучинг дає керівництву ефективний, не складний інструментарій, що допомагає командам досягати поставлених завдань із меншим використанням часу та зусиль, спрямовує на досягнення результату та оптимізацію процесів.

Серед недоліків можна виділити пошук кардинально різних підходів до роботи з кожним працівником чи підрозділом підприємства, що потребує напруження різноманітних технологій та методів проведення коуч-сесій.

Також варто враховувати, що в умовах війни та підвищеної нестабільності та загрози життю у працівників зростає рівень стресу. Проведення коуч-тренінгів навчить працівників управляти стресом не лише на робочому місці, а й в особистому житті.

Враховуючи невпинне зростання конкуренції на ринку, впровадження інноваційних технологій, економічну невизначеність та соціальну нестабільність, підходи до впровадження коучингу вимагають дедалі більшої гнучкості та адаптивності, що дозволить швидко адаптуватися до будь-яких змін, а також залучати та утримувати молодих працівників.

Список використаних джерел

1. Вонберг Т. В. Розвиток українського hr-менеджменту в умовах трансформацій [Електронний ресурс] / Т. В. Вонберг, О. С. Ковальчук // Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних викликів: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. Херсонський державний аграрно-економічний університет. 2024. – Режим доступу: https://www.ksau.kherson.ua/files/konferencii/2024/06/mater_24_06_24.pdf.

2. Гетьман О. О. Інноваційні методи розвитку [Електронний ресурс] / О. О. Гетьман, А. О. Білодід // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/116.pdf>.

3. Костовська В. О. Можливості коучингу для удосконалення роботи з персоналом [Електронний ресурс] / В. О. Костовська // Розвиток системи управління закладом освіти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції. – Харків : Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, 2021. – С. 150-154. – Режим доступу: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/820c86a9-a9f2-4572-952a-3a7b4beae4bb/content#page=150>.

4. Коучинг : навчально-методичний посібник для здобувачів освітньо-наукового ступеня «доктор філософії» зі спеціальності 051 Економіка усіх форм навчання / [упоряд. О. В. Захарова] М-во освіти і науки України; Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2020. – 65 с.

5. Коучинг для HR-а: модний тренд чи ефективний інструмент? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://sourceit.com.ua/ua/blog/kouching-dlya-hr-a-modnyy-trend-ili-effektivnyy-instrument/>.

6. Лук'янова Л. Коучинг як інноваційна технологія особистісного і професійного розвитку персоналу [Електронний ресурс] / Л. Лук'янова, С. Бабушко, О. Баніт // Ročenka Ukrajinska-Slovenská. – Slovakia : Európsky inštitút ďalšieho vzdelávania, 2018. – S. 154-167. – Режим доступу: <https://www.eeda.sk/dok/publikacie/ostatne/2018-rocenka-ukrajinsko-slovenska.pdf>.

7. Нежинська О. О. Основи коучингу : навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тименко. – Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. – 220 с.

8. Пиріжок С. Є. Коучинг як особливий інструмент розвитку менеджменту [Електронний ресурс] / С. Є. Пиріжок, О. В. Солоїд // Проблеми та перспективи розвитку науки та освіти України в особливих умовах євроінтеграції : Міжнародна науково-практична конференція. – Вінниця : Вінницький кооперативний інститут, 2023. – С. 143-145. – Режим доступу: <https://vki.vin.ua/ua/wp-content/uploads/2023/06/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-03-04.05.23-%D1%80..pdf#page=143>.

9. Причина звільнення з роботи | 10+ поширених причин у 2024 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ahaslides.com/uk/blog/reason-for-leaving-job/>.

10. Розвиток коучингу в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.coaching-academy.online/rozvitok-kouchingu-v-ukra%D1%97ni/>.

11. Сторожук О. В. Коучинг як перспективна технологія консалтингу [Електронний ресурс] / О. В. Сторожук, І. С. Чуйко // Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2023. – С. 363-364. Режим доступу: <https://eir.zp.edu.ua/server/api/core/bitstreams/936e632f-9306-40ea-8745-35771fa719ee/content#page=364>.

12. Холодницька А. Розробка та впровадження системи талант-менеджменту як стратегічного інноваційного інструменту управління персоналом / А. Холодницька, В. Шкалаберда // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2023. – № 2 (34). – С. 88-100.

13. Чисельність молоді віком від 14 до 35 років в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://inmol.org/stat/younght-count-ua/>.

References

1. Vonberg, T.V., & Kovalchuk, O.S. (2024). Rozvytok ukraïnskoho HR-menedzhmentu v umovakh transformatsii [Development of Ukrainian hr-management in conditions of transformations]. *Tendentsii ta perspektyvy rozvytku menedzhmentu v umovakh hlobalnykh vyklykiv [Trends and prospects of development of management in conditions of global challenges]*: materials of the III International Scientific and Practical Conference (p. 18). Kherson State Agrarian and Economic University. https://www.ksau.kherson.ua/files/konferencii/2024/06/mater_24_06_24.pdf.

2. Hetman, O.O., & Bilodid, A.O. (2017). Innovatsiini metody rozvytku [Innovative methods of development]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national problems of the economy*. <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/116.pdf>.

3. Kostovska, V.O. (2021). Mozhlyvosti kouchynhu dlia udoskonalennia roboty z personalom [Possibilities of coaching for improving work with personnel]. *Rozvytok systemy upravlinnia zakladom osvity [Development of the educational institution management system]*: materials of the All-Ukrainian Scientific and Practical Online Conference (p. 150-154). Kharkiv National Pedagogical University named after H. S. Skovoroda. <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/820c86a9-a9f2-4572-952a-3a7b4bae4bb/content#page=150>.

4. Zakharova, O.V. (ed.) (2020). *Kouchynh: navchalno-metodychnyi posibnyk dlia zdobuvachiv osvitno-naukovoho stupenia «doktor filosofii» zi spetsialnosti 051 Ekonomika usikh form navchannia Ministry of Education and Science of Ukraine [Coaching: educational and methodological guide for holders of the educational and scientific degree "Doctor of Philosophy" in the specialty 051 Economics of all forms of education]*. Cherkasy state technology Univ. Cherkasy: ChDTU.

5. Kouchynh dlia HR-a: modnyi trend chy efektyvnyi instrument? [Coaching for HR: a fashionable trend or an effective tool?]. (n.d.). <https://sourceit.com.ua/ua/blog/kouching-dlya-hr-a-modnyi-trend-ili-effektivnyi-instrument/>.

6. Lukianova, L., Babushko, S., & Banit, O. (2018). Kouchynh yak innovatsiina tekhnolohiia osobystisnoho i profesiinoho rozvytku personalu [Coaching as an innovative technology of personal and professional development of personnel]. *Ročenka Ukrainska-Slovenská. Slovakia: European Institute of Further Education*, 154-167. <https://www.eeda.sk/dok/publikacie/ostatne/2018-rocenka-ukrajinsko-slovenska.pdf>.

7. Nezhyńska, O.O., & Tymenko, V.M. (2017). *Osnovy kouchynhu [Basics of coaching]*. "DISA PLUS" LLC.

8. Pyrizhok, S.Ye., & Soloid, O.V. (2023). Kouchynh yak osoblyvyi instrument rozvytku menedzhmentu [Coaching as a special tool for management development]. *Problemy ta perspektyvy rozvytku nauky ta osvity Ukrainy v osoblyvykh umovakh yevrointehratsii [Problems and prospects for the development of science and education in Ukraine in the special conditions of European integration]*: International Scientific and Practical Conference (p. 143-145). Vinnytsia Cooperative Institute. <https://vki.vin.ua/ua/wp-content/uploads/2023/06/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-03-04.05.23-%D1%80..pdf#page=143>.

9. Prychyna zvlennia z roboty. 10+ poshyrenykh prychn u 2024 rotsi [Reason for dismissal | 10+ Common Reasons in 2024]. (2024). <https://ahaslides.com/uk/blog/reason-for-leaving-job/>.

10. Rozvytok kouchynhu v Ukraini [Development of coaching in Ukraine]. (n.d.). <https://www.coaching-academy.online/rozvytok-kouchingu-v-ukra%D1%97ni/>.

11. Storozhuk, O.V., & Chuiko, I.S. (2023). Kouchynh yak perspektyvna tekhnolohiia konsaltnhu [Coaching as a prospective consulting technology]. *Suchasni trendy sotsialno-ekonomichnykh peretvoren ta intelektualizatsii suspilstva v umovakh staloho rozvytku [Modern trends of socio-economic transformations and intellectualization of society in conditions of sustainable development]*: materials of the 2nd International Scientific and Practical Conference (p. 363-364). "Zaporizka Polytechnic" National University. <https://eir.zp.edu.ua/server/api/core/bitstreams/936e632f-9306-40ea-8745-35771fa719ee/content#page=364>.

12. Kholodnytska, A., & Shkalaberda, V. (2023). Rozrobka ta vprovadzhennia systemy talant-menedzhmentu yak stratehichnoho innovatsiinoho instrumentu upravlinnia personalom [Development and implementation of the talent management system as a strategic and innovative personnel management tool]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economics and management*, (2(34)), 88-100.

13. Chyselnist molodi vikom vid 14 do 35 rokiv v Ukraini [Number of youth aged 14 to 35 in Ukraine]. (n.d.). <https://inmol.org/stat/youngt-count-ua/>.

Отримано 17.11.2024

UDC 331.3:005.95/.96

Alla Kholodnytska

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Business Technology

Chernihiv Polytechnic National University (Chernihiv, Ukraine)

E-mail: allakholidnytska@ukr.net. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5563-3591>

ResearcherID: [JXK-0807-2024](https://orcid.org/0000-0001-5563-3591)

Alina Bondarenko

student

Chernihiv Polytechnic National University (Chernihiv, Ukraine)

E-mail: A.l.i.n.a.Bondarenko2818@gmail.com. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-9792-2440>

CORPORATE COACHING AS EFFECTIVE TOOL FOR PERSONNEL MANAGEMENT AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG PEOPLE

In the article, the essence of corporate coaching and its basic principles as innovative and effective HR technology is explored. The main principles of corporate coaching include belief in abilities of each employee and his/her labour potential, awareness and responsibility, unity and interconnection, equality, gradual development of the employee, lack of expert position of the coach and ready-made answers, overcoming resistance, and monitoring of achievements. The dynamics of the number of young people in 2011-2022 is studied.

Impact of coaching on the career development of young professionals is assessed. The authors propose a formula for effective corporate coaching, which combines features of cooperation between a coach and a young specialist and expected results of this cooperation. The main reasons for employee dismissal and the role of coaching in reducing staff turnover are identified. It is noted that corporate coaching will allow employees to learn to take more responsibility, develop leadership skills and their own professional knowledge and skills. This will help to increase motivation, create a sense of belonging to the company, and identify with the team, which is a prerequisite for retaining young talented employees.

The emphasis is placed on the fact that the main goal of coaching is to achieve the employee's goals by developing their own ways of thinking, finding effective solutions and behavioural patterns. The coaching process unlocks a person's potential, develops new abilities and skills that increase efficiency and productivity.

It has been proven that corporate coaching will help each employee's performance improve, unlocking labour potential, new abilities and skills. It has been found that coaching helps to avoid gaps in the work with personnel, as well as to control professionalism and efficiency of employees, thereby preventing conflicts in the work environment and professional burnout.

Keywords: *coaching; HR management; HR technologies; management; career; talent management; youth; professional development.*

Fig.: 4. References: 13.