

Ю. Р. Ломага, М. Я. Нагірна
Національний університет “Львівська політехніка”

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ КОУЧИНГУ В УКРАЇНІ ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

<https://doi.org/>

© Ломага Ю. Р., Нагірна М. Я., 2022

Дослідження націлене на вивчення особливостей, переваг та недоліків коучингу в Україні за умов євроінтеграції. Автори розглянули визначення сутності терміна “коучинг”; встановлено основні принципи коучингу та учасників коучингового процесу; досліджено вплив застосування коучингу на працівника підприємства; запропоновано модель ефективності коучингу, яка охоплює критичні компоненти, що забезпечують успішні результати; розглянуто популярні моделі коучингу, серед яких: модель GROW, AOR та WOOP; наведено рекомендації стосовно застосування моделей коучингу в Україні за умов євроінтеграції.

Ключові слова: коучинг; учасники коучингу; принципи коучингу; переваги та недоліки коучингу; євроінтеграція; моделі коучингу.

Постановка проблеми

За умов євроінтеграції з кожним днем зростає цінність людського капіталу. Звісно, існують різноманітні управлінські методи та прийоми, спрямовані на підвищення рівня продуктивності та ефективності роботи працівників, але останнім часом популяризують використання методів та інструментів коучингу. Це спричинено зростанням конкурентної боротьби, мінливістю зовнішнього середовища, а особливо збільшенням частки ролі творчої, індивідуальної роботи у діяльності того чи іншого підприємства. Варто відзначити, що компанія не зможе бути конкурентоспроможною та досягати позитивних результатів, лише використовуючи нові технології та методи управління, бо компанії потрібні компетентні у своїй справі працівники, які без проблем реалізують свої вміння та навички під час виконання різноманітних завдань. Щоб мінімізувати проблеми на підприємстві у вигляді зниження продуктивності праці, втрати іміджу, спаду обсягів продажу тощо, потрібно використовувати різноманітні тренінги та навчання для працівників, зокрема коучинг. Тому питання розвитку та використання коучингу в Україні є надзвичайно актуальним та важливим, особливо якщо розглядати його під кутом вивчення умов євроінтеграції.

Аналіз основних досліджень та публікацій

Варто виокремити вітчизняних та іноземних науковців, які вивчали та досліджували усі тонкощі коучингової діяльності у своїх доробках. Серед експертів виділяють: А. Адлера [1], Д. Гоулмана [2], М. Дауні [3], А. Маслоу [4], М. Еріксона [5], О. О. Нежинську [6], В. В. Зеленіна [7], Джеймса Флаєрти [8], М. Б. Нагару [9], яка вважає коучинг процесом управління не лише поточною конкурентоспроможністю працівників компанії, а й перспективною, що спрямована на розвиток потрібних навичок, мобілізацію ресурсів, освоєння актуальних стратегій, зростання відповідальності за виконання роботи, створення оптимальної атмосфери; С. М. Романову [10], Кармел Уейні [11].

Більшість авторів зосереджували увагу на теорії основ коучингу, його класифікації та термінології. Багато досліджень проводила Міжнародна академія коучингу, що трактує поняття коучингу з

погляду діалогу між коучем та клієнтом, аби визначити, що має цінність та яких цілей варто досягати на основі постійної взаємодії [12]. Незважаючи на достатньо велику кількість досліджень у цій сфері, не розглянуто коучинг в Україні у поєднанні з умовами євроінтеграції.

Мета та завдання статті

Метою статті є дослідження коучингової сфери, її переваг та недоліків за умов євроінтеграції. Для того, щоб досягти визначеної мети, потрібно виконати такі завдання: визначити сутність терміна “коучинг”; з’ясувати основні принципи коучингу та його учасників; дослідити вплив застосування коучингу на працівника підприємства; запропонувати модель ефективності коучингу; розглянути популярні моделі коучингу; навести рекомендації щодо застосування моделей коучингу в Україні за умов євроінтеграції.

Виклад основного матеріалу дослідження

Тімоті Голві – засновник коучингу, що визначив суть поняття та спробував застосувати коучинг у бізнесі [13]. Його наступником у дослідженні цього напрямку став Джон Уїтмор, який був учнем Т. Голві та розмежував такі поняття, як коучинг та наставництво, менторство, інструктування. Джон Уїтмор наводить безліч прикладів вдалого використання коучингу не лише в діловому житті, а й в особистому [14].

На сучасному етапі розвитку коучингу існують різноманітні підходи до визначення цього поняття. У табл. 1 наведено декілька основних визначень терміна “коучинг”.

Таблиця 1

Визначення сутності терміну “коучинг”

Автори	Визначення терміну
Міжнародна академія коучингу	Коучинг завдяки діалогу між коучем та користувачем коучингу допомагає визначити, що саме є важливим для користувача та роз’яснити цінності. Коуч надає підтримку в досягненні визначених цілей завдяки взаємодії та співпраці
О. О. Нежинська	Коучингом автор вважає взаємодію між суб’єктами, що відбувається для підвищення їх ефективності та розкриття внутрішнього потенціалу
В. В. Зеленін	Коучинг – мистецтво для сприяння реалізації талантів; оптимізування психічної норми досі не реалізованого потенціалу в різноманітних сферах життя, які є мінливими
Джеймс Флаєрті	Коучинг – робота з людьми, після якої вони стають компетентнішими, збільшують свій внесок у ту чи іншу компанію та усвідомлюють сенс того, чим займаються
М. Б. Нагара	Коучинг – процес управління не лише поточною конкурентоспроможністю працівників компанії, а й перспективною, що спрямована на розвиток потрібних навичок, мобілізацію ресурсів, освоєння актуальних стратегій, підвищення відповідальності за виконання роботи, створення оптимальної атмосфери
С. М. Романова	Коучингом є метод тренування, під час якого коуч націлює на досягнення цілей у професійному чи життєвому напрямі; можливість досягнення чітко поставлених цілей
Кармел Уейні	Коучинг допомагає зрозуміти, як розсекретити внутрішній потенціал, яким ви не користуєтесь і не здогадуєтесь про його наявність

Джерело: склали автори на основі [6–11, 12].

Абсолютно кожна компанія в умовах євроінтеграції повинна розвиватися, адже розвиток є так званим фундаментом для ефективної роботи. Забезпечуючи розвиток працівників, розвиватиметься і підприємство загалом. Звісно, для цього потрібно використовувати актуальні методи реалізації коучингу, способи, види, оптимальну послідовність [15].

Основні принципи коучингу [16]: ієрархічність, єдність та взаємозв'язок, поетапність розвитку, рівність, відсутність готових відповідей та експертної позиції, принцип опору, моніторинг, принцип усвідомлення і відповідальності. На нашу думку, одним із найважливіших принципів є віра у потенціал і здібності людини.

До основних учасників процесу коучингу зараховують коучів, користувачів коучингу та замовників. Коуч – особа, що дає клієнтам орієнтири щодо їхніх цілей та заохочує досягти поставленої мети. Користувачі коучингу є об'єктом у коучинговому процесі, прагнуть розвиватись та самовдосконалюватись у професійному чи особистому напрямі. Замовники коучингу мають на меті розвинути компетенції та потенціал персоналу тієї чи іншої компанії [17].

Застосування коучингу за умов євроінтеграції спричиняє безпосередній вплив на працівника тієї чи іншої компанії. На рис. 1 у відсотках показано, на що впливає коучинг більшою та меншою мірою.



Рис. 1. Вплив застосування коучингу на працівника, %

Джерело: склали автори на основі [18].

Як бачимо із рис. 1, коучинг найбільше впливає на покращення робочого та життєвого балансу, що надзвичайно важливо, а також на підвищення продуктивності, вдосконалення комунікацій, впевненість у тому, що працівник виконає завдання. Меншою мірою впливає на прискорену адаптацію у колективі, розширення можливостей у кар'єрі.

До переваг використання коучингу в Україні зараховуємо: зростання продуктивності працівників, покращення взаємовідносин, збільшення кількості креативних та цікавих ідей, мотивація до виконання завдань, виявлення прихованого потенціалу і його використання, зміцнення корпоративного

духу, підвищення адаптації працівників до будь-яких змін, економія часу керівника, оптимальність у використанні ресурсів, вироблення миттєвої реакції у кризових ситуаціях. Звичайно, у коучинговому процесі недоліки теж є: опір працівників змінам, необхідність виділення більшого часу та виявлення терпіння, неготовність менеджерів делегувати свої повноваження, страх втратити владу після передавання відповідальності підлеглим, необхідність змін у компанії [19].

Дослідження ефективності коучингу в умовах євроінтеграції все ще на початковій стадії, однак здійснені дослідження свідчать, що коучинг є ефективним інструментом, який допомагає досягати позитивних організаційних та індивідуальних результатів.

Хоча емпіричні дослідження показують, що коучинг дає позитивні результати, необхідно виконати більше досліджень, щоб зрозуміти основні фактори, які сприяють отриманню позитивного ефекту. На підставі огляду наявних досліджень пропонуємо модель ефективності коучингу, яка охоплює критичні компоненти, що приводять до успішних результатів (див. рис. 2).



Рис. 2. Рекомендована модель підвищення рівня ефективності коучингу

Джерело: склали автори на основі [20].

У цій моделі ефективності поведінка коуча (наприклад, здатність надавати зворотний зв'язок, будувати стосунки та спілкуватися), а також здатність саморегулюватися, підтримувати увагу протягом усього процесу коучингу та розмірковувати про свій психологічний стан є вирішальними факторами впливу. Якщо розглядати складову “процес” у моделі ефективності коучингу, зв'язок між учасниками коучингу є ключовим. Саме тут взаємний обмін інформацією та робочий альянс відіграють вирішальну роль. Разом компоненти моделі впливають на результати коучингового процесу, наприклад, початкового досягнення визначених цілей або забезпечення розуміння та ясності щодо власної поведінки та думок.

Вивчаючи різноманітні моделі коучингу [21], виділимо три оптимальні та наведемо їх характеристику. Модель GROW розробив Джон Уйтмор разом із Гремом Александером та Аланом Файном у 80-ті роки ХХ ст. Ця модель спрямована на підвищення самомотивації персоналу, продуктивності та задоволення від виконаної роботи. Варто розглянути детальніше аббревіатуру GROW (табл. 2), аби розуміти повністю суть моделі.

Характеристика моделі коучингу GROW

Ключові етапи коучингу	Коротка характеристика	Перелік рекомендованих основних (ключових) запитань коуча
Goals (цілі)	Перший етап моделі, під час якого коучі допомагають визначити, яких цілей хочуть досягти працівники. Тренери, скеровуючи на виявлення конкретної цілі, ставлять конкретні запитання	<ul style="list-style-type: none"> - Що Ви хочете зрозуміти після нашої розмови? - Які проблеми намагаєтесь вирішити? - Які переваги досягнення такої цілі? - Чи є щось, над чим ми могли б попрацювати для підвищення продуктивності та компетентностей? - Хто, окрім Вас, отримає користь? Як саме? - Як Ви почуватиметесь, досягши цілі?
Reality (реальність)	Складова моделі, коли коуч, маючи уявлення цілі, намагається дізнатись про поточну ситуацію, внутрішні та зовнішні перешкоди. Тренери повинні використовувати низку запитань	<ul style="list-style-type: none"> - Якою була послідовність Ваших дій під час досягнення попередніх цілей? - Що мотивує Вас досягати мети? - Що заважає Вам досягти мети? Назвіть основні перешкоди. - Якщо результат досягнення цілі буде невдалим, то як це вплине на Вас та інших? - Чи готові Ви подолати цей виклик?
Options (варіанти)	Третій етап моделі GROW, що передбачає розуміння співробітниками, як вони можуть подолати розрив між тим, де вони перебувають зараз, і тим, де вони бачать себе в майбутньому. Аби досягти цього, коучі можуть використовувати запитання	<ul style="list-style-type: none"> - Яким Ви бачите ідеальне вирішення? - Які у Вас є інші варіанти для досягнення цієї цілі? - Як Ви раніше вирішували схожі проблеми? - Обґрунтуйте переваги та недоліки кожного варіанта. - Чи очікуєте перешкод, які б завадили зробити перший крок?
Will (наміри)	Останній етап коучингової моделі. Саме тут варто визначитись з послідовністю дій, що допоможуть досягти визначеної мети і взяти на себе зобов'язання. Візуалізація кожного кроку підвищує ймовірність його виконання	<ul style="list-style-type: none"> - Яким буде перший крок для реалізації Вашої цілі? - Коли Ви збираєтесь це зробити? - Якими будуть наступні дії? - Чи потрібна Вам підтримка під час виконання? - Хто би міг Вам допомогти? - Чи є у Вас додаткові запитання?

Джерело: склали автори на основі [21].

Модель коучингу AOR не зосереджується на заздалегідь визначених цілях, а радше заохочує підхід до досягнення цілей методом спроб і помилок. Простіше кажучи, це швидше стиль коучингу “в цей момент”, що дає змогу швидко досягати цілей. У результаті це розглядається радше як безперервний процес, який відбувається щомісяця. Ось чому менеджери люблять використовувати коучингову модель як конкурентний інструмент, щоб дати змогу членам команди порівнювати свою діяльність із діяльністю іншої команди. Загалом, модель ідеально підходить для коучів, які хочуть задавати темп своїм командам та забезпечувати гнучкість, адаптацію, коли це необхідно.

Розглянемо детальніше коучингову модель AOR (activities, objectives, results) на рис. 3.

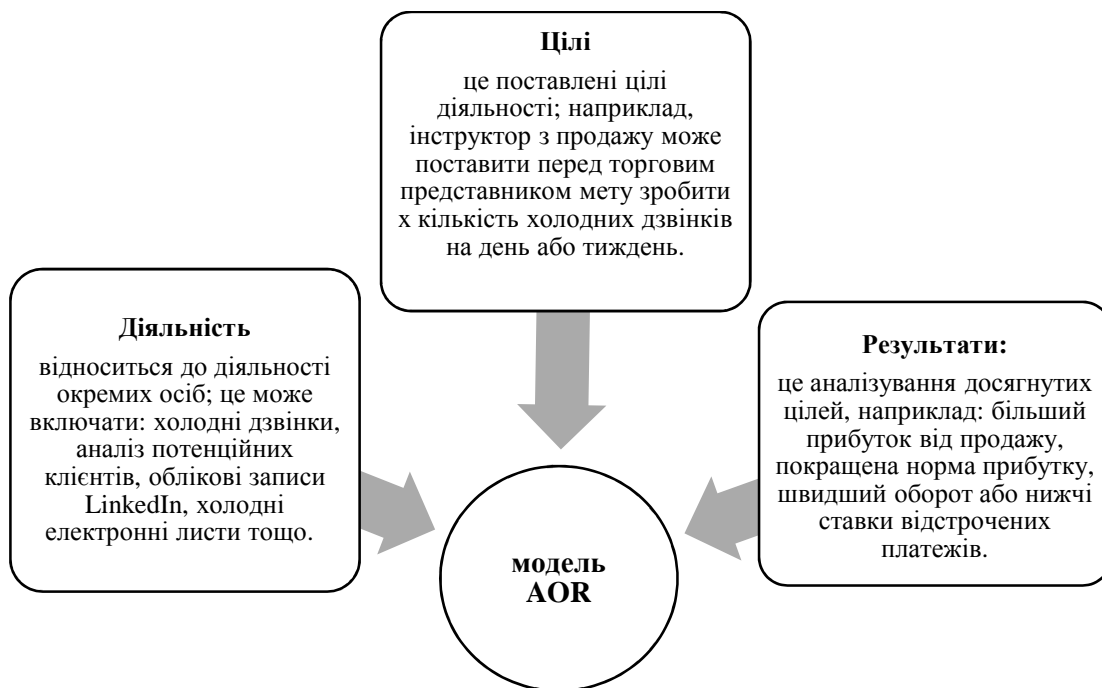


Рис. 3. Деталізування коучингової моделі AOR

Джерело: склали автори на основі [21].

Модель WOOP (wish, outcome, obstacles, plan), яку створив німецький психолог Габріеле Еттінген, є науковою стратегією “знайти та виконати бажання”. Ця модель ґрунтується на тому, як на персонал впливають емоції, поведінка, а також допомагає коучу визначити кар’єрні побажання персоналу, створюючи так звану “дорожню карту до успіху”. Розглянемо аббревіатуру WOOP детальніше:

- Бажання: те, чого людина сподівається досягти.
- Результат: конкретні та вимірювані цілі, яких людина досягне, коли “бажання” буде виконано.
- Перешкоди: виклики, які люди повинні подолати, щоб досягти свого “бажання”.
- План: дорожня карта досягнення “бажання”.

В Україні за умов євроінтеграції доцільно застосовувати кожен із вищенаведених моделей, але передусім рекомендуємо зробити акцент на моделі GROW, тому що ніщо не буде кращим мотиватором, ніж можливість крок за кроком реалізовувати потрібні дії відповідно до створеного плану, дивлячись на позитивні результати. Що вище клієнт підніматиметься по сходах вгору, то швидше він досягне поставленої мети. На думку Х. С. Передало та І. С. Процик [22], використання моделей коучингу стимулює підвищення мотивації працівників компанії до праці. Ми погоджуємось з таким твердженням та додамо, що процес удосконалення працівників є безперервним, варто лише бути гнучким, вчасно реагувати на зміни та усувати перешкоди.

Висновки

У роботі досліджено теоретичні особливості коучингового процесу, а також застосування на практиці коучингу за допомогою таких моделей, як GROW, AOR та WOOP. Окрім цього, надано рекомендації щодо доцільності використання моделей коучингу в умовах євроінтеграції України, визначено їх переваги та недоліки. Встановлено, що використання коучингових інструментів дасть позитивний результат як у роботі, так і в особистому житті. Отже, коучинг є ефективним інструментом для досягнення конкретних цілей у робочій та життєвій сферах, сприяє розкриттю потенціалу людини, орієнтований на результат та внесення позитивних змін.

Перспективи подальших досліджень

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у: наданні рекомендацій українським компаніям у сфері коучингу, із урахуванням досвіду іноземних підприємств; дослідженні перспектив розвитку коучингу; розробленні власної моделі коучингу.

Список літератури

1. Адлер А. (2011). Практика і теорія індивідуальної психології. М.: Академічний проект. С. 240.
2. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. (2005). Емоційне лідерство. Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту. М.: Альпіна Бізнес Букс. С. 266–269
3. Дауні М. (2005). Ефективний коучинг: Уроки тренера коучів. М.: Добра книгаю С. 288.
4. Маслоу А. (1999). Нові рубежі людської природи. М.: Сенс. С. 425.
5. Еріксон М. (2002). Стратегія психотерапії = Strategy of the Psychotherapy: вибрані роботи. Мова.
6. Нежинська О. О., Тименко В. М. (2017). Основи коучингу: навч. посіб. Київ; Харків: ТОВ “Дісаплюс”. С. 220.
7. Зеленін В. В. (2015). Між травмою та величчю: трактат про селективну психодіагностику в коучингу. К.: Гнозіс. С. 272.
8. Бауер М. (2014). Курс на лідерство: Альтернатива ієрархічної системи управління компанією / переклад з англ. М.: Альпіна Паблішер. С. 200.
9. Нагара М. Б. (2009). Роль коучингу в забезпеченні конкурентоспроможності персоналу. *Вісник Донецького нац. університету ім. М. Туган-Барановського*: зб. наук. праць. № 4 (44). С. 96–101.
10. Романова С. М. (2010). Коучінг як нова технологія в професійній освіті. *Вісник Нац. авіац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія*. Вип. 3. С. 83–86.
11. Нагара М. Б. (2011). Підхід до оцінювання якості управління людськими ресурсами на підприємствах. *Наукові праці Кіровоградського нац. техн. університету. Економічні науки*. Вип. 19. Кіровоград: КНТУ. № 19. С. 144–150.
12. Що таке “коучинг”, як це працює і кому все це потрібно? URL: <https://loyer.com.ua/uk/shho-take-kouching-yak-tse-pratsuyue-i-komu-vse-tsepotribno/>
13. Коучинг в організації. URL: <http://coachinhr.teampracticum.com/bci2015>
14. Вітмор Дж. (2019). Ефективний коучинг: принципи і практика. 5-те вид. Київ: КМ-Букс. С. 336.
15. Бала Р. Д. (2011). Процес реалізації коучингу на підприємстві. *Регіональна економіка*. № 3. С. 194–201.
16. Принципи коучингу. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/>
17. Процик І. С., Передало Х. С., Гончар М. Ф. (2012). Процес коучингу та його основні учасники. *Науковий вісник НЛТУ України*. Вип. 22.14. С. 391–397.
18. ICF Global Consumer Awareness Study 2020. URL: <https://coachingfederation.org/>
19. Задорожна Л. М. (2017). Ефективність коучингу як інноваційного стилю менеджменту. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 19. URL: <http://www.global-national.in.ua/issue-19-2017/27-vipusk-19-zhovten-2017-r/3386-zadorozhna-l-m-efektivnist-kouchingu-yak-innovatsijnogo-stilyu-menedzhmentu>
20. Schlüter Jan H. Impact of Intergenerational Patterns on Coaching Effectiveness. URL: <https://link.springer.com/article/10.1365/s40896-021-00059-z>
21. Популярні моделі коучингу. URL: <https://www.socoselling.com/sales-coaching-models/>
22. Передало Х. С., Процик І. С. (2012). Роль коучингу в системі мотивування працівників вітчизняних підприємств. *Вісник Нац. університету “Львівська політехніка”*. № 727. С. 131–135.

References

1. Adler, A. (2011). Praktyka i teoriya indyvidualnoji psychologii [Practice and theory of individual psychology]. Publishing House: Academic Project, 240 p. (in Ukrainian).
2. Golman, D., Boyatsis, R., Mackie, E. (2005). Emotsiine liderstvo. Mystetstvo upravlinnia liudmy na osnovi emotsiinoho intelektu [Emotional leadership. the art of human management based on emotional intelligence]. Alpina Business Books, 266–269 (in Ukrainian).
3. Downey, M. (2005). Efektyvnyi kouchynh: Uroky trenera kouchiv [Effective coaching: Lessons from a trainer of coaches]. М.: Dobra kniga, 288 p.
4. Maslow, A. (1999). Novi rubezhi ljudskoi pryrody [New frontiers of human nature]. 425 p. (in Ukrainian).

5. Erikson, M. (2002). *Stratehiia psykhoterapii [Strategy of the Psychotherapy: selected works]*. Mova (in Ukrainian).
6. Nezhynska, O. O., Tymenko, V. M. (2017). *Osnovy kouchynhu: navchalnyi posibnyk [The basics of coaching: a study guide]*. Kyiv; Kharkiv: Disaplus LLC, 220 p. (in Ukrainian).
7. Zelenin, V. V. (2015). *Mizh travmoiu ta velychchiu: traktat pro selektyvnu psykhhodiahnostyku v kouchinhu [Between trauma and greatness: a treatise on selective psychodiagnosics in coaching]*. K.: Gnosis, 272 p. (in Ukrainian).
8. Bauer, M. (2014). *Kurs na liderstvo: Alternatyva hierarkhichnoi systemy upravlinnia kompaniieiu [Course on leadership: An alternative to the hierarchical system of company management]*. Translated from English: Alpina Publisher, 200 p. (in Ukrainian).
9. Nagara, M. B. (2009). *Rol kouchynhu v zabezpechennikon kurentospromozhnosti personalu [The role of coaching in ensuring the competitiveness of personnel]*. Bulletin of the Donetsk National University named after M. Tugan-Baranovskyi: coll. of science works, No. 4 (44), 96–101 (in Ukrainian).
10. Romanova, S. M. (2010). *Kouchinh yak nova tekhnolohiia v profesiinii osviti [Coaching as a new technology in professional education]*. Bulletin of the National aviation university Series: Pedagogy. Psychology, Is. 3, 83–86 (in Ukrainian).
11. Nagara, M. B. (2011). *Pidkhid do otsiniuvannia yakosti upravlinnia liudskymy resursamy na pidpriemstvakh [An approach to assessing the quality of human resources management at enterprises]*. Scientific works of the Kirovohrad National Technical University. Economic Sciences, Vol. 19. Kirovohrad: KNTU, No. 19, 144–150 (in Ukrainian).
12. What is “coaching”, how does it work and who needs all this? URL: <https://loyer.com.ua/uk/shho-take-kouching-yak-tse-pratsyuye-i-komu-vse-tsepotribno/> (in Ukrainian).
13. *Coaching in the organization*. URL: <http://coachinhr.teampracticum.com/bci2015> (in Ukrainian).
14. Whitmore, J. (2019). *Efektivnyi kouchynh: pryntsyipy i praktyka [Effective Coaching: Principles and Practice]*. 5th edition. Kyiv. KM-Books, 336 p. (in Ukrainian).
15. Bala, R. D. (2011). *Protses realizatsii kouchynhu na pidpriemstvi [The process of implementing coaching at the enterprise]*. Regional economy, No. 3, 194–201 (in Ukrainian).
16. *Principles of coaching*. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/> (in Ukrainian).
17. Protsyk, I. S., Peredalo, H. S., Honchar, M. F. (2012). *Protses kouchynhu ta yoho osnovni uchasyky [The coaching process and its main participants]*. Naukovyj visnyk NLYU Ukrajinu, 22.14, 391–397 (in Ukrainian).
18. ICF Global Consumer Awareness Study 2020. URL: <https://coachingfederation.org/>
19. Zadorozhna, L. M. (2017). *Efektivnist kouchynhu yak innovatsiinoho stiliu menedzhmentu [Effectiveness of coaching as an innovative style of management]*. Globalni ta nacionalni problemy ekonomiky, 19. URL: <http://www.global-national.in.ua/issue-19-2017/27-vipusk-19-zhovten-2017-r/3386-zadorozhna-l-m-efektivnist-kouchingu-yak-innovatsijnogo-stilyu-menedzhmentu> (in Ukrainian).
20. Schlüter, Jan H. *The influence of intergenerational models on the effectiveness of coaching*. URL: <https://link.springer.com/article/10.1365/s40896-021-00059-z>
21. *Popular coaching models*. URL: <https://www.socoselling.com/sales-coaching-models/> (in Ukrainian).
22. Peredalo, Kh. S., Protsyk, I. S. (2012). *Rol kouchynhu v systemi motyvuvannia pratsivnykiv vitchyznianskykh pidpriemstv [The role of coaching in the system of motivation of employees of domestic enterprises]*. Bulletin of the Lviv Polytechnic National University, No. 727, 131–135 (in Ukrainian).

Y. R. Lomaha, M. Ya. Nagirna
Lviv Polytechnic National University

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF COACHING IN UKRAINE IN THE CONDITIONS OF EUROPEAN INTEGRATION

© Lomaha Y. R., Nagirna M. Ya., 2022

This study is aimed at studying the features, advantages and disadvantages of coaching in Ukraine in the context of European integration. The authors considered the definition of the essence of the term “coaching” by scientists; the main principles of coaching and the participants of the coaching process are defined; the influence of the application of coaching on the employee of the enterprise was investigated; a

model of coaching effectiveness is proposed, which covers the critical components leading to successful results; popular coaching models are considered, including: GROW, AOR and WOOP models; recommendations for the use of coaching models in Ukraine under the conditions of European integration are given.

Many scientists focused on the theory of the foundations of coaching, its classification and terminology. Despite a fairly large number of studies conducted in this area, there is no consideration of coaching in Ukraine in combination with the conditions of European integration. Absolutely every company in the conditions of European integration must develop, because development is the so-called foundation for effective work. By ensuring the development of the employees themselves, the enterprise as a whole will develop. Of course, for this you need to use current methods of coaching implementation, methods, types, optimal sequence. The use of coaching under the conditions of European integration has a direct impact on an employee of a particular company.

The purpose of this article is to study the coaching field, its advantages and disadvantages under the conditions of European integration. In order to achieve the defined goal, it is necessary to perform a number of tasks: to define the essence of the term “coaching”, to define the basic principles of coaching and coaching participants; to investigate the impact of the application of coaching on an employee of the enterprise; propose a model of coaching effectiveness; consider popular coaching models; to provide recommendations for the application of coaching models in Ukraine under the conditions of European integration.

Key words: coaching; coaching participants; coaching principles; advantages and disadvantages of coaching; European integration; coaching models.