З іншого боку, організуючим центром *особистісного орієнтованого спілкування* є ціннісноорієнтаційна функція спілкування. Стимулом мовлення є взаємодія установок, закладених в отриманій адресантом інформації та його особистих ціннісних орієнтацій. Специфіка комунікативних вмінь обумовлюється іншим характером взаємодії між комунікантами: контактують особистості. Труднощі в комунікації: необхідність для студента прилаштуватися до національно-особистісних особливостей українського мовленнєвого спілкування, яке актуалізує поняття «національний характер» і визначає «стиль комунікації поведінки»; сформувати вміння (здібність) орієнтуватися в духовних сферах життя іншомовного середовища.

У методику викладання іноземної мови увійшло поняття «особистісний смисл», яке є початковою ланкою схеми: національний смисл – інтерактивний смисл. Взаємодія цих значень у рамках національно-культурної матриці спілкування сприяє виробленню етичних норм лінгвокультурної взаємодії та міжнаціональному обміну морально-етичними цінностями.

Навчальні матеріали, які є утворюючими джерелами певних понять, слід відбирати за спеціальною програмою, яка включає соціальні й смислові контакти, враховує національні особливості адресата та знайомить його з національними особливостями спілкування в українському мовленнєвому середовищі.

Список використаних джерел

1. Лисенко Г. В. формування соціокультурної компетентності студентів у процесі вивчення іноземної мови. URL: http://www.psyh.kiev.ua.

2. Ушакова Н. І., Дубічинський В. В., Тростинська О. М. Концепція мовної підготовки іноземців у ВНЗ України // Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти. Вип.19. 2011. С. 136-146.

3. Яковлева О. Мовна компетенція студентства та мовна ситуація в українських ВНЗ у контексті наближення України до європейського освітнього простору / // Вища освіта України. №4, 2010. С. 24-30.

Дериглазова Тетяна Леонтіївна,
FCCA, коач – студент
Nederlands Commercieel Opleidingsinstituut;
Дериглазов Леонтій Васильович,
кандидат фізико-математичних наук,
завідувач відділення заочного та
дистанційного навчання,
Національна академія статистики, обліку та аудиту

КОАЧИНГ – РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ТА УСПІХ КОМАНДИ

Професія по обліку та аудиту пройшла довгий шлях розвитку процесі якого сформувався понятійний апарат. Відповідно і професійна поведінка визначається рівнем знань кожного з представників. В той же час, зміни в сучасному житті спричинюють необхідність появи нового в очікуванні від фінансових спеціалістів.

Наповнення професійних стосунків постійно змінюється і питання кар'єрного росту, наступних можливих кроків необхідно розглядати разом з більш глибоким розумінням своїх потенційних можливостей, сильних сторін. Кожен має належним чином навчитися оцінювати себе та власну ситуацію з тим щоб створити можливість приймати власні рішення стосовно напрямку свого розвитку. І, відповідно, знайти можливості для забезпечення розвитку професійних та соціальних навичок та компетенцій.

На перший погляд такий стан справ може здатися логічним і простим, разом з тим достатньо складним, щоб визначити рішучі кроки і знати напрямок. Такий процес змін і розвитку починається з розуміння власного підходу до навчання, що формується на основі аналізу інформації середовища та власного досвіду. В рамках організації та ієрархічних відносин одним із важливих джерел такої інформації виступає оцінка ефективності роботи. Таким чином, менеджмент посідає провідну роль в розвитку як особистості-фахівця, так і всієї команди.

Окрім того, значне зростання інформаційного ресурсу сучасного життя, а також можливостей навчання, пізнання та отримання досвіду ще ніколи не було таким інтенсивним та інтернет-доступним. Але це робить весь процес вибору напрямків та глибини навчання достатньо складним, що може привести до стресу вибору та сумнівів, які блокують ефективність відповідної поведінки. Підтримка вибору та задання ефективного напрямку також є аспектом ролі менеджменту в розвитку особистості.

Наступний належний нам ресурс пізнання – власний досвід, який ми формуємо кожного дня. Особистий пізнавальний шлях від досвіду до інформації, а потім до знань і навичок полягає через метод власної рефлексії. Цей термін містить в собі усвідомлення власних думок, об'єктивно-незалежне спостереження своєї поведінки, мотивації та реакцій, а також диференціація та інтеграція характерних причино-наслідкових взаємозв'язків з метою осмислення досвіду для подальшої розробки можливої поведінки. Розвиток здатності до саморефлексії для можливого розвинути через регулярну практику є важливим надбання особистості. На початку цього шляху професійна підтримка наставника є важливим фактором правильного удосконалення процесу самопізнання. В цьому знаходиться третій аспект ролі менеджера.

Перелічені аспекти свідчать про розвиток ролі менеджера в команді та організації. Ця зміна формує новий тип керівника, який активним чином підтримує розвиток команди і в першу чергу своїм прикладом. Сьогоденний керівник є водночас і наставником і коачем, який надихає на розвиток і кидає виклик обмеженням. Менеджери, як і всі інші, мають таку саму потребу в професіональній підтримці свого власного розвитку.

Глобальні соціально-економічні зміни надали поштовх розвитку нової професії ***коачингу*** (англ. coaching). Дослідники описують коачинг як сучасну багатодисциплінарну та інтегровану дисципліну, що виходить з філософії, соціальних наук, психології та порівняно нових бізнесових дисциплін освіти дорослої людини, організаційного розвитку та консалтингу. Це пояснює унікальність ролі коачингу та наповнення різноманітним змістом та надання

форми як представниками професії так і тими, хто вже отримав певний досвід співпраці з коачем і сформував своє бачення і розуміння. Втім, як і в кожній професії, розвиток професійного коачингу, як і професійного аудиту, супроводжується стандартизацією послуг і формуванням критеріїв якості та вимогами професіональної поведінки. Міжнародні професійні організації надають і отримують підтримку регіональних і разом формують основу знаку якості професії.

Щоб відповісти на питання що таке власне коачинг і яким чином він допоможе сучасному менеджеру, відмітимо, що коачінг – це структурний, цілеспрямований та майбутньо-орієнтовний процес. Розкриття розуміння власного потенціалу, збільшення впевненості в собі є фокусом та результатом коачингу. Завдяки підтримці та розвитку вмінь до саморефлексії та самоспрямування коач допомагає іншим в напрямку визначення найбільш адекватної стратегії дослідження нових можливостей. З практичної сторони коач допомагає визначити цілі розвитку, зважити їх реалістичність та альтернативи, пізнати потенціал для їх досягнення та визначитися з конкретним планом дій в напрямку розвитку чи зміни ситуації.

З першого погляду здається, що саме коачі і мають вирішити всі виклики сьогодення і забезпечити оптимальний розвиток як менеджеру, так і всій команді. В той же час, сьогоденні, коачінг застосовується достатньо обмежено з ряду причин. Дослідження показали, що одними з основних причин, з яких половина респондентів визнали свій професійний ріст і розвиток незадовільним, була недостатня кількість менторів та коачей, а також обмежена і поверхова увага керівництва до професійного розвитку особистості.

Тож, як працює коачинг і в чому полягає дивовижний ефект?
Зазначимо, що коачинг має наукову базу і широкий вибір інструментів, що прийшли с різних дисциплін. Якість полягає в формуванні правильного застосування підходів і регулярному приділені уваги виконанню передбачених вправ. Ефект помножений на мотивацію веде до результатів.

Професійний коач надає необхідну підтримку в цьому процесі. Мета такої коачинг програми досягається на етапі, коли навички та уміння рефлективного аналізу сформовані і можуть застосовуватися самостійно. Цей процес вже неможливо зупинити, оскільки навчальний процес задовольняє своїми нескінченими можливостями до самопізнання, як в професійному так і повсякденному житті. Це і є ресурсом необмежених можливостей для розвитку, на який кожен має право.

Сучасний менеджер, що водночас виступає коачем, і є провідником до такого ресурсу. Місія менеджера в якості коача полягає в тому, щоб розвинути у членів команди уміння формувати знання з досвіду, вчитися на основі цих знань робити вибір та приймати рішення.

Список використаних джерел

1. Alex Engel e.a. (2013). *Het Handboek voor Coaching.* Deventer: Uitgeverij Entos (c).

2. Berg, I. K., & Szabo, P. (2018). *Oplossingsgericht coachen.* Amsterdam: Thema.

3. Blankestijn, S. (2016). *Coachen in 90 minuten.* Amsterdam: Boom.
4. Fazel, P. (2013). Learning Theories within Coaching Process. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 2343-2349.
5. Hoogendijk, A. (2013). *De schoonheid van coachen.* Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
6. Webb, C., & Schu, P. (2018). *Learning for the future.* www.accaglobal.com. Отримано з www.accaglobal.com.

Єгоров Ігор Юрійович,
доктор економічних наук,
член-кореспондент НАН України,
завідувач відділу інноваційної політики,
економіки та організації високих технологій;
Рижкова Юлія Олександрівна,
науковий співробітник
відділ інноваційної політики, економіки та
організації високих технологій;
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

СТАТИСТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ІНШИХ КРАЇНАХ СХІДНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ПІДХОДІВ КРАЇН ЄС

Для організації моніторингу процесів цифровізації у розвинених країнах світу використовуються різні інструменти. У країнах ЄС центральне місце серед них займає так званий Індекс цифрової економіки і суспільства (DESI). DESI – це комплексний кількісний показник, за допомогою якого проводиться аналіз цифрової ефективності в Європі.

Вперше Індекс DESI був розрахований в 2014 році з використанням статистичних даних за 2013 рік. Це один з основних аналітичних інструментів, розроблених Генеральним Директоратом Європейської Комісії з комунікаційних мереж, контенту і технологій для надання науково обґрунтованих даних з метою оцінки розвитку цифрових технологій як в ЄС в цілому, так і у вхідних в нього державах-членах. Мета індексу DESI-допомогти країнам ЄС визначити сфери, що вимагають пріоритетних інвестицій і дій для створення дійсно єдиного цифрового ринку.

Для України важливо оцінити можливості моніторингу на основі застосування індексу DESI з точки зору наявності даних, необхідних для розрахунку індексу на основі керівних принципів та рекомендацій ОЕСР, під назвою «Довідник з питань побудови комплексних показників: методологія і керівництво для користувачів».

Нами проведене дослідження відповідності вітчизняних індикаторів цифровізації «еталонній» системі моніторингу цифрової економіки і суспільства ЄС на 2016-2021 рр., включаючи цифрове табло, DESI і EDPR (Доповідь про цифровий прогрес в ЄС). Підготовка вихідних даних здійснюється шляхом аналізу