УДК 37.035.91

DOI:10.31339/2617-9598-2018-2(2)-59-67

Жигайло Наталія Ігорівна

доктор психологічних наук, професор

Львівський національний університет імені Івана Франка

ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ (SoftSkills) ДЛЯ ПОБУДОВИ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ БІЗНЕСМЕНА

Анотація. Стаття присвячена науковому напрямку - психології бізнесу, який є сучасним та перспективним в Україні та Європі. Особливий акцент статті – «Психологія бізнесу і управління» як освітня програма та розвиток назвичайно важливих для успішної кар'єри особистісних компетенцій студентів (т.з. softskills). Відзначено, що в основі формування професійних компетенцій майбутніх фахівців є комунікативні, організаторські та лідерські здібності. Здійснено наголос, що SoftSkills – це хороші манери і риси особистості, необхідні для взаємодії з іншими людьми у побудові з цими людьми партнерських відносин. Для того, щоб розвивати у майбутніх фахівців так звані “м'які навички” або “гнучкі навички” SoftSkills слід розпочинати підготовку майбутніх фахівців цілеспрямовано, починаючи з першого року навчання у ЗВО.

В статті відзначено, що для багатьох організацій (компаній, фірм, підприємств), які займаються виробництвом і продажем товарів та послуг, для підвищення ефективності роботи необхідні бізнес-психологи, які добре розуміють особливості сучасного бізнесу та роль людського фактора у досягненні поставлених цілей, здатні спрямовувати активність керівників і персоналу на подолання труднощів, підвищення конкурентоспроможності та розвиток організації. Для фахівців, які будуть здійснювати психологічний супровід роботи бізнес-організацій, важливо бачити усю багатоплановість, складність і суперечливість бізнесу.

Автором представлено умови, принципи, чинники та особливості професійної кар'єри особистості з її побудовою та розвитком. Представлено низку підходів до вивчення питання планування кар'єри. Проаналізовано, відповідно до наукових напрямків, підходи до вивчення кар'єри в психології. Охарактеризовано типи кар'єри та еволюції їх розвитку; стадії кар'єрного зростання та тріступеневу модель розвитку кар'єри. Представлено взаємозв'язок професійної кар'єри із професіоналізмом особистості бізнесмена.

Ключові слова: психологія бізнесу, лідерство, комунікація; коуч, PR-менеджер, HR-менеджер, рекрутер, креативний директор, кар'єра, професійна кар'єра, планування кар'єри, кар'єрне зростання, професіоналізм особистості.

Постановка проблеми. Новітній напрям - психологія бізнесу, який виник на перетині низки дисциплін, насамперед, психології, соціології, економіки та менеджменту, покликаний сприяти вирішенню актуальних питань сучасності. Зокрема, зростає затребуваність тих напрямів психологічної роботи, які пов'язані з психологічним супроводом діяльності різноманітних бізнес-структур. Сьогодні багатьом організаціям (компаніям, фірмам, підприємствам), які займаються виробництвом і продажем товарів та послуг, для підвищення ефективності роботи необхідні бізнес-психологи, які добре розуміють особливості сучасного бізнесу та роль людського фактора у досягненні поставлених цілей, здатні спрямовувати активність керівників і персоналу на подолання труднощів, підвищення конкурентоспроможності та розвиток організації. Для фахівців, які будуть здійснювати психологічний супровід роботи бізнес-організацій, важливо розвивати назвичайно потрібні для успішної кар'єри особистісні компетенції бізнесмена.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Задля реалізації поставленої мети у Львівському національному університеті імені Івана Франка апробована освітня програма «Психологія бізнесу та управління» для підготовки фахівців з психології міжособистісного та

ділового спілкування, бізнес-консультування, психологічної оцінки персоналу, управління персоналом, організаційної поведінки та прикладної етики, профілактики професійних деформацій, гендерних відмінностей в сфері управлінської діяльності; медіапсихології, психології реклами та PR тощо. Випускники «Психології бізнесу та управління» можуть займати посади: бізнес-психолог, психолог-тренер, психолог-консультант; психолог-психометрист в системі підприємницької, фінансово-економічної, торговельної сфери, приватного сектора, коуч, консультант із психології управління та комунікацій, PR-менеджер, HR-менеджер, рекрутер, креативний директор, викладач психології бізнесу та менеджменту.

Мета статті. З метою популяризації даного напрямку нами проведений Кар'єрний Марафон «Освіта. Бізнес. Психологія». Унікальність цієї події у поєднанні зусиль університетів, науковців, бізнесу та міжнародних експертів навколо ідеї вдосконалення змісту освіти, покращення готовності випускників ЗВО до умов сучасного ринку праці тощо. Особливий акцент марафону – психологія бізнесу і управління як освітня програма та розвиток назвичайно важливих для успішної кар'єри особистісних компетенцій студентів (т.з. softskills). Стартував марафон низкою тренінгів відомих тренерів, на яких студенти опановували майстерність ораторства, вдосконалювали навички комунікації та роботи у команді, розвивали емоційний інтелект. Кульмінацією заходу була Міжнародна науково-практична конференція «Психологія бізнесу та управління: виклики сьогодення», до якої долучилися експерти з 10 країн – України, Австрії, Німеччини, Литви, Польщі, Фінляндії, Грузії, Йорданії, Таджикистану, Канади та науковці з 20 університетів, які підтвердили актуальність та перспективність освітньої програми «Психологія бізнесу та управління».

Перспективою подальшого розвитку даного напрямку є створення усіх необхідних умов для успішного формування та розвитку у студентів освітньої програми «Психологія бізнесу та управління» особистісних та професійних компетенцій (softskills), затребуваних роботодавцями, для підготовки до працевлаштування у бізнес-організаціях. В основі формування професійних компетенцій майбутніх фахівців є комунікативні, організаторські та лідерські здібності. Також до числа SoftSkills відносяться ситуаційна обізнаність, адаптивність або гнучкість, здатність бути дипломатичним і тактовним тощо. Отож, SoftSkills – це хороші манери і риси особистості, необхідні для взаємодії з іншими людьми у побудові з цими людьми партнерських відносин. SoftSkills застосовуються у будь-якій індустрії, у кожній професії, у всякому виді діяльності і у кожній міжособистісній співпраці. Для того, щоб розвивати у майбутніх фахівців так звані “м'які навички” або “гнучкі навички” SoftSkills слід розпочинати підготовку майбутніх фахівців цілеспрямовано, починаючи з першого року навчання у ЗВО.

Виклад основного матеріалу. В розрізі «психологія бізнесу та управління» кожного бізнесмена, студента-початківця чи іншої особистості цікавить питання: «Як досягти успіху в

бізнесі?» «Як побудувати кар'єру в бізнесі?» Питанням досягнення успіху в бізнесі нами було присвячено низку публікацій. Зупинимось детальніше на проблемі побудови кар'єри тощо.

Професійна кар'єра бізнесмена об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя. Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще від лат. *carrus* – віз, візок) – швидке й успішне просування в службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності. Кар'єра (від франц. *carriere*) – це професійний шлях до успіху службовими східцями, до престижного соціального статусу й становища в суспільстві.

Проблемі вивчення кар'єри особистості приділяється багато уваги в роботах зарубіжних і вітчизняних авторів, зокрема, представниками американської школи організаційної психології Е. Шейном, Д. Сьюпером, Д. Холлом, сучасними вітчизняними вченими С.Максименко, Л.Карамушка, І.Пасічник, В.Ортинський, Р.Каламаж, М.Варій, В.Поліщук, Н.Хазратова, Т.Щербан, Н.Жигайло, І.Сняданко, О.Бодальов, О.Деркач, Н. Лукашевич, С.Макаренко. Дослідження цієї проблеми проводились як у теоретичному, так і в практичному напрямках.

Відповідно до наукових напрямків виділяють три підходи до вивчення кар'єри в психології: соціально-психологічний (Б. Почебут, Л. Прокоф'єва, В.Чикер); управлінсько-менеджерський (А. Занковський, Є. Комаров); соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол). Представники соціально-психологічного напрямку визначають кар'єру як просування людини в організаційній ієрархії, послідовність занять протягом життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу й відповідного рівня життя, а також досягнення визнання та слави.

Представники управлінсько-менеджерського напрямку розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на цей момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розглядають кар'єру як ланку, що зв'язує прагнення індивіда й соціальні системи.

Представники соціально-економічного напрямку визначають кар'єру як динаміку рівня освіти й кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як поведінку, пов'язану з накопиченням і використанням людського капіталу протягом робочого життя.

За спробою класифікувати кар'єру за спрямованістю руху всередині організації виокремлюють три типи кар'єри: по-перше, «горизонтальна кар'єра» (охоплює всі соціально-професійні пересування, що не пов'язані з підвищенням рівня оплати або з отриманням вищого професійного статусу); по-друге, «кар'єра, що зростає» (просування за ієрархією посад і кваліфікаційних рівнів, але не дуже швидко); по-третє, «стрімко зростаюча кар'єра»

(отримання більшого рівня освіти чи кваліфікації, досягнення посадового статусу з великою відповідальністю щодо прийняття рішень).

Типи кар'єри за характером змін, що відбуваються з працівником, який будує кар'єру: «ситуаційна кар'єра» (залежність від ситуації, випадку); «залежна кар'єра» (вона залежить від стосунків особи, яка приймає рішення стосовно кар'єри працівника); «власноручна кар'єра» (високий рівень професіоналізму); «кар'єра від розвитку об'єкта» (залежить від здібностей працівника перетворювати об'єкт праці); «кар'єра по трупах» (кар'єризм у негативному розумінні, де працівник не зупиняється ні перед чим у прагненні пройти найкоротший шлях до бажаної посади); «системна кар'єра» (взаємозв'язок різних складових кар'єри, створення фундаменту для планування кар'єри).

Чотири типи кар'єри, які залежать від якостей особистості, способу її життя, взаємин з оточуючими: «Стабільна кар'єра» – просування, навчання, тренування особистості в процесі професійної діяльності. «Звичайна кар'єра» – найбільш поширена, бо вона пов'язана зі стадіями життєвого шляху особистості і його кризами. «Нестабільна кар'єра» характеризується двома або кількома спробами змінити професію. «Кар'єра з численними спробами» – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя.

Американський фахівець з управління Майкл Драйвер виокремлює такі види кар'єри: 1. Лінійна кар'єра. Людина із самого початку трудової діяльності обирає певну галузь і наполегливо, крок за кроком протягом усього життя піднімається ієрархічною драбиною (наприклад, учитель - керівник методичного об'єднання - директор школи - інспектор райвно й т. д.). 2. Стабільна кар'єра. Педагог, для якого характерна стабільна конфігурація кар'єри, ще в молодості обирає сферу своєї діяльності й до кінця трудового життя залишається в ній. Він підвищує свою майстерність, але не прагне просування ієрархічною драбиною. 3. Спіральна кар'єра. Така кар'єра характерна для людей, які з ентузіазмом працюють 5-7 років, а відтак втрачають інтерес до педагогічної роботи, переходять на іншу й все починають спочатку. 4. Короткочасна кар'єра. Людина часто змінює одну роботу на іншу. Випадково й тимчасово досягає незначних підвищень. Як правило, це некваліфіковані, часто недисципліновані працівники. 5. Платоподібна кар'єра. Якщо людина успішно справляється зі своїми обов'язками, її вважають гідною підвищення. Однак після кількох підвищень вона досягає рівня, що є межею її компетентності. На цьому рівні вона залишається до виходу на пенсію. 6. Кар'єра, що знижується (низхідна). Людина успішно починає свою професійну діяльність і кілька разів іде на підвищення. Однак через непередбачувані обставини (хвороба, зловживання алкоголем тощо) знижується якісний рівень її працездатності, що спричиняє повернення до найнижчого рівня кар'єри.

Серед зарубіжних авторів, які вивчали стадії еволюції розвитку кар'єри, слід назвати К. Крама, Д. Сьюпера, Е. Шейна та Д. Холла. Е. Шейн розрізняє шість основних стадій кар'єрного зросту, яким відповідають різні статуси й позиції, що присвоює собі працівник:

1. Передвступна – вступна («кандидат», «пошукач»).
2. Період базового навчання – прийняття на роботу («новачок, що навчається» – «адаптований, той, що усвідомив посадові обов'язки»).
3. Перше регулярне призначення – підвищення або пониження по посаді («новий член організації»).
4. Друге призначення («повністю прийнятий, законний член організації»).
5. Постійне членство – припинення роботи й вихід на пенсію;
6. Після виходу («пенсіонер») [3].

Д. Холл пропонує триступеневу модель розвитку кар'єри: – на ранній стадії кар'єри особистість застосовує раніше отримані знання й розвиває нові навички; – на середній стадії кар'єри особистість проходить досить складний процес реорганізації багатьох чинників, пов'язаних із роботою й особистісними потребами (зміна робочих цінностей, вирішення сімейних проблем); – на пізній стадії кар'єри працівник починає адекватно сприймати той факт, що його професійна роль поступово слабшає.

На думку Д. Сьюпера, можна виділити такі три стадії кар'єрного зросту: – на ранній стадії працівник влаштовується в організацію; – на середній стадії працівник спрямований на досягнення й закріплення певного статусу та позицій в організації; – на пізній стадії особистість приділяє більше уваги діяльності за межами організації, характерний відхід від організації.

Проблему типологізації кар'єри досліджувала А.Н. Толста, яка визначила дев'ять етапів еволюції індивідуальної кар'єри: 1) міркування з приводу майбутньої роботи, уявлення про кар'єру та її особливості, навчання майбутній професії; 2) освіта й тренування. Цей стан залежить від вимог щодо майбутньої професії; 3) входження особистості у світ професії, адаптація, виникнення професійної «Я-концепції»; 4) професійне навчання й подальша спеціалізація в умовах компанії, організації; 5) досягнення членства в організації, з'ясування особистісних мотивів та особистісних цінностей, усвідомлення свого таланту, сили чи слабкостей; 6) якщо професійне зростання в організації неможливе, то приймається рішення про перехід до іншої організації; 7) криза. Переоцінка себе, питання щодо правильності вибору професії, планування майбутнього шляху розвитку; 8) зниження залучення до професії, підготовка до пенсії або прийняття рішення працювати далі; 9) вихід на пенсію.

Вчені лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України виокремлюють три рівні факторів, що впливають на розвиток

професійної кар'єри[6]. Перший рівень – мікрорівень – це фактори, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, проблеми професійної соціалізації, що проходить працівник). Другий рівень – мезорівень – це фактори, що пов'язані з вимогами особистості й організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, зміни наставництва в організації). Третій рівень – макрорівень – це фактори, що відображають зовнішні інституціональні впливи (особливості ринку, приналежність до національної субкультури та ін.).

У психологічному плані перспектива кар'єри тісно пов'язана із професіоналізмом [3; 5; 6; 10]. Професіоналізм розглядається як складна система, що має не тільки зовнішню функцію («віддачу»), але й необхідні їй, як правило, складні та різноманітні внутрішні, зокрема, психічні функції. До цих внутрішніх психічних функцій відносяться: побудова образу майбутнього результату діяльності; певне «виношування» уявлень про шляхи й способи досягнення цього результату; емоційне підготування до роботи; виконання діяльності; моральне задоволення від виконаної справи.

Психологи [3;6;7] розрізняють професіоналізм діяльності й професіоналізм особистості. Професіоналізм діяльності – якісна характеристика діяльності, що відображає високу професійну кваліфікацію й компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмінь, у тому числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами й способами вирішення професійних завдань, що дозволяє здійснювати відповідальність із високою й стабільною продуктивністю. Професіоналізм особистості – якісна характеристика особистості, що відбиває високий рівень розвитку професійно важливих і індивідуально-ділових якостей, високий рівень креативності, адекватний рівень вимог, мотиваційну сферу й ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток. Професіонал – це суб'єкт професійної діяльності, що володіє високими показниками професіоналізму особистості і професіоналізму діяльності, має високий професійний та соціальний статус, систему особистісно-дієвої нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно спрямований на саморозвиток і самовдосконалення, на особистісні й професійні досягнення, які мають соціально-позитивне значення.

На основі найбільш відомих періодизацій розвитку людини як суб'єкта праці, нами виділені наступні етапи процесу становлення кар'єри бізнесмена: 1 ступінь: вибір професії – характеризується підготовкою до життя, до праці, підготовкою свідомого й відповідального планування й вибору професійного шляху. 2 ступінь: стадія адепта – це професійна підготовка. 3 ступінь: стадія адаптанта – це входження в бізнес-професію після завершення навчання (стадія триває від декількох місяців до 2–3 років). 4 ступінь: стадія інтернала – це входження

в бізнес як повноцінний підприємець, здатний працювати на рівні як «свій серед своїх». 5 ступінь: стадія майстра – коли про бізнесмена можна сказати, що він кращий серед звичайних (має свій стиль і своє «лице»). 6 ступінь: стадія авторитету – означає, що бізнесмен став кращим серед бізнесменів. 7 ступінь: стадія наставника – вищий рівень досягнення у бізнесі.

Висновки і перспективи. Узагальнюючи відзначимо, що у статті висвітлено психологічні особливості професійної кар'єри особистості бізнесмена з її побудовою та розвитком; представлено низку підходів до вивчення питання планування кар'єри; проаналізовано, відповідно до наукових напрямків, підходи до вивчення кар'єри в психології; охарактеризовано типи кар'єри та еволюції їх розвитку; стадії кар'єрного зростання та триступеневу модель розвитку кар'єри; представлено взаємозв'язок професійної кар'єри із професіоналізмом особистості бізнесмена.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці методично обґрунтованих підходів щодо сприяння високим досягненням в кар'єрному рості мотиваційних чинників, а також впевненість у власній ефективності, наполегливості, вмінні долати труднощі та досягати цілей. Тому в питаннях побудови кар'єри у бізнесі корисно звернутися до досліджень, в яких досягнення кар'єрного зростання пов'язується із загальними принципами, що відносяться до життєвих філософій і які сприяють розвитку навичок управління своїм життям в напрямку до успіху.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Варій М.Й. Психологія особистості: Навч. посібник - К.: Центр учбової літератури, 2008.- 592с.
2. Грабовська С.Л. Психологічні аспекти комунікаційного менеджменту організації : навч. посібник. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2014. – 456 с.
3. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації // Соціальна психологія. -2005. -№ 2(10). - С. 64-71.
4. Жигайло Н.І., Кохан М.О., Данилевич Н.М. Психологія бізнесу. Навч.посібн. - – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2018. – 256с.
5. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : Монографія. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008 – 336 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
7. Максименко С. Д. Психологія особистості : Підручник. – К. : КММ, 2007. – 296 с.
8. Сняданко І.І. Психологія організаційної культури : навч. посіб.: Нац. ун-т «Львів. політехніка». Ін-т гуманіт. і соц. наук, Акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка [та ін.]. — К. ; Л. : Край, 2010. — 210 с.

9. Титаренко Т.М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека : навч. посіб. – К. : Марич, 2009. – 76 с.
10. Яцура В.В., Хоронжий А.Г., Жигайло Н.І. Психологія керівника: Навч. посібник. – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 256с.

REFERENCES

1. Varij M.J., 2008. Psihologijaosobistosti: Navch. Posibnik [Psychology of personality: Teach. manual] K. Centr uchbovoї literaturi, p.592.
2. Grabovs'ka S.L., 2014.Psihologichni aspekti komunikacijnogo menedzhmentu organizacii: navch. Posibnik [Psychological aspects of the organization's communication management: teaching. manual]. L'viv: LNU imeniIvanaFranka. p.456.
3. Dolgih L.,2005. Kar'erni domagannja jak sub'ektivni j mehanizm profesijnoї samorealizacii [Career harassment a subjective mechanism of professional self-realization]. Socialnapsihologija.# 2(10). P. 64-71.
4. Zhigajlo N.I., Kohan M.O., 2018. Danilevich N.M. Psihologija biznesu. Navch.posibn. [Psychology of business. Tutorial] L'viv: Vidav. centr LNU imeni Ivana Franka, 256p.
5. Zhigajlo N. I., 2008. Psihologija duhovnogo stanovlennja osobistosti majbutn'ogo fahivca: Monografija [Psychology of spiritual formation of the personality of the future specialist: Monograph]. L'viv: Vidavnichij centr LNU imeni Ivana Franka, 336p.
6. Karamushka L.M., 2003. Psihologija upravlinnja: Navch. posib. [Psychology of management: Teaching. manua] K.: Milenium, 344p.
7. Maksimenko S. D., 2007.Psihologija osobistosti: Pidruchnik [Psychology of Personality: Textbook] K.: KMM. 296p.
8. Snjadanko I.I.,2010.Psihologija organizacijnoї kul'turi: navch. posib. [Psychology of Organizational Culture: Teach. Guide]Nac. un-t «L'viv. politehnika». In-tgumanit. i soc. nauk, Akad. ped. naukUkraini, In-tpsihologiiim. G. S. Kostjuka [tain.]. K.; L.: Kraj. 210p.
9. Titarenko T. M., 2009.Zhittestijkist' osobistosti: social'na neobhidnist' ta bezpeka: navch. posib. [Viability of personality: socialnecessityandsafety: teaching. manual] K.: Marich. 76p.
10. Jacura V.V.,Horonzhij A.G., Zhigajlo N.I., 2012. Psihologija kerivnika: Navch. Posibnik [Psychology of the head: Teach. manua] Lviv: Vidav. centr LNU imeni Ivana Franka. 256p.

Summary.*The article is devoted to the scientific direction - business psychology, which is modern and promising in Ukraine and Europe. The special emphasis of the article is "Psychology of Business and Management" as an educational program and the development of students' so-called "soft skills", which is crucial for a successful career in personal care. It is noted that the basis of the formation of professional competences of future specialists are communicative, organizational and leadership abilities. It is stressed that Soft Skills are good manners and personality traits needed to interact with other people in building partnerships with these people. In order to develop so-called "soft skills" or "flexible skills" for future specialists, the future specialists should be taught purposefully starting from the first year of training in the High school.*

The article notes that for many organizations (companies, firms, enterprises) involved in the production and sale of goods and services, business psychologists who understand the features of modern business and the role of the human

factor in achieving the goals that are capable of direct the activity of managers and staff to overcome difficulties, enhance competitiveness and develop the organization. For professionals who will carry out psychological support for the work of business organizations, it is important to see all the complexity, complexity and contradictory business.

The author presents the conditions, principles, factors and features of the professional career of the individual with its construction and development. A number of approaches to the study of career planning issues are presented. Analyzed, according to scientific directions, approaches to the study of a career in psychology. Types of career and evolution of their development are described; career development stages and a three-stage career development model. The relationship of a professional career with a professional personality is presented.

Key words: *business psychology, leadership, communication; coach, PR manager, HR manager, recruiter, creative director, career, professional career, career planning, career development, professionalism.*