

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Т. П. Чернявська

РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В БІЗНЕСІ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

для здобувачів 3-го освітньо-кваліфікаційного рівня (доктор філософії)

за спеціальністю 053 «Психологія»

ОДЕСА
ОНУ
2021

УДК 159.923.2:330.33.01

Рекомендовано вченою радою факультету
психології та соціальної роботи ОНУ імені І. І. Мечникова.
Протокол № 4 від 17.02.2021 р.

Рецензенти:

Н. В. Родіна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри диференціальної і спеціальної психології Одеського національного університету імені І. І. Мечникова;

З. О. Кіреєва, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної психології та психології розвитку особистості Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.

Чернявська Т. П.

Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі : метод. рекомендації до курсу для здобувачів 3-го освітньо-кваліфікаційного рівня (доктор філософії) спец. 053 «Психологія» / Т. П. Чернявська – Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. – 39 с.

Ціль методичних рекомендацій – надати методичну допомогу майбутнім докторам філософії в організації навчально-дослідницької діяльності та забезпечити єдині критерії завдань з курсу «Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі».

Методичні рекомендації призначені для здобувачів освітньо-кваліфікаційного рівня «третій (доктор філософії)» за спеціальністю 053 «Психологія» на факультеті психології та соціальної роботи ОНУ імені І. І. Мечникова і можуть бути використані здобувачами при підготовці до відповідей на практичних заняттях, оформленні робіт при самостійному виконанні завдань, при підготовці до модулю та заліку.

УДК 159.923.2:330.33.01

© Чернявська Т. П., 2021

© Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2021

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ.....	4
2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
3. ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ.....	8
Тема 1. Особистісний потенціал як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості	8
Тема 2. Складові особистісного потенціалу	10
Тема 3. Особистість в бізнесі	11
Тема 4. Мотиваційний потенціал особистості.....	15
Тема 5. Емоційний інтелект.....	16
Тема 6. Комунікативний потенціал особистості.....	18
Тема 7. Творчий потенціал особистості.....	21
Тема 8. Психологічні проблеми оцінювання, консультування, тренінгу бізнесменів	23
4. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	33
5. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ.....	34
6. ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ.....	34
7. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ.....	35
8. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	36
9. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	37
10. ЕЛЕКТРОННІ ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ.....	38

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Методичні рекомендації з курсу «Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі» розроблені на кафедрі диференціальної і спеціальної психології ОНУ імені І.І. Мечникова на основі освітньо-професійної програми підготовки здобувачів освітньо-кваліфікаційного рівня «третій (доктор філософії)» (ОКРДФ) відповідно до навчального плану для спеціальності 053 «Психологія. Згідно з навчальним планом «Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі» є вибірковою дисципліною і її вивчення здійснюється на 2-му курсі навчання здобувачів освітньо-кваліфікаційного третього рівня (доктор філософії).

Мета вивчення курсу «Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі» полягає в розкритті сутності психологічних особливостей розвитку особистісного потенціалу в бізнесі як інтегральної характеристики рівня особистісної зрілості; поглибленні знань про себе як суб'єкта ефективної професійної діяльності, про взаємодії суб'єктів бізнесу між собою; про техніки психологічного оцінювання, консультування, тренінгу суб'єктів бізнесу.

До **завдань** курсу «Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі» належать такі:

- ознайомити здобувачів ОКРДФ із поняттям «особистісний потенціал» і його складовими: оптимізм, життєстійкість, автономія, самоефективність, саморегуляція, рефлексивність, стан потоку;
- сприяти формуванню їх цілісного уявлення про психологічні особливості складових особистісного потенціалу як чинників успішності бізнес-діяльності;
- сприяти усвідомленню закономірностей професійного становлення та особистісного зростання бізнесменів;
- ознайомити здобувачів ОКРДФ із актуальними проблемами емоційного інтелекту; комунікативного, творчого потенціалу особистості;
- ознайомити їх із дослідженнями в галузі оцінювання, консультування, тренінгу бізнесменів.

Компетентності та програмні результати навчання:

а) загальних (ЗК):

КМО.01 Розуміння та сприйняття етичних норм поведінки відносно представників сфери бізнесу;

КСО.02 Здатність дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки і моралі в міжособистісних стосунках у конкурентних умовах;

КСО.05 Здатність до толерантних комунікаційних взаємодій в умовах конкуренції;

КСО.07 Здатність вирішувати нестандартні завдання та приймати рішення в умовах невизначеності;

КЗН.09 Готовність до самостійної висококваліфікованої роботи в галузі психології з усіма верствами населення, які потребують професійної гуманітарної допомоги;

б) фахових загальних (КФЗ), відповідно до освітньої програми:

КЗП.04 Здатність розуміти та використовувати базові знання про специфіку роботи в напрямку психології бізнесу;

КЗП.16 Здатність до поглиблення знань про взаємодію психологічних та середовищних факторів в бізнес-діяльності.

в) спеціальних фахових (КФС):

КЗП.01 Здатність вивчення сучасних уявлень про індивідуальні особливості та потреби в життєдіяльності людини з урахуванням стану здоров'я, темпераментних, особистісних і статеві-вікових особливостей, вікових етапів і криз розвитку, приналежності до гендерної, етнічної, професійної соціальних груп;

КЗП.04 Здатність розуміти та використовувати базові знання про специфіку роботи в напрямку психологічної реабілітації;

КЗП.06 Здатність розуміти та використовувати базові уявлення про стадії індивідуального розвитку та про основні адаптивні функції;

КСП.08 Розширення знань про роль психопрофілактики в охороні психічного здоров'я та психологічного благополуччя особистості.

2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Особистісний потенціал як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості

Предмет, ціль, завдання курсу «Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі».

Нові орієнтири розуміння особистості в психології: від необхідного до можливого. Контури нової персонології.

Ідея потенціалу в науках про людину: від «людського потенціалу» до особистісного. Самоефективність, психологічне благополуччя і здоров'я.

Складові особистісного потенціалу: оптимізм, життестійкість, автономія, самоефективність, психологічне благополуччя, саморегуляція цілеспрямованої дії, рефлексивність, стан потоку.

Тема 2. Складові особистісного потенціалу

Оптимізм і успішність в бізнесі. Життестійкість у психології стресу.

Розуміння особистісної автономії в теорії самодетермінації (E.L. Deci, R. M. Ryan).

Саморегуляція цілеспрямованої дії. Роль криз в особистісному зростанні (Т. М. Титаренко).

Рефлексивність: роль рефлексії в процесах саморегуляції.

Тема 3. Особистість у бізнесі

Психологія ринкових відносин. Суб'єкти бізнесу – позиції особистості у виробничій сфері ринкових відносин: конкуренти, партнери, «замовник-виконавець». Головні завдання при становленні бізнесу.

Вибір бізнесу як професійної діяльності. Бізнес-діяльність як системне явище. Життєвий шлях людини, що реалізує себе у бізнесі.

Порівняння бізнесу з військовою справою, науковою діяльністю, спортом вищих досягнень.

Тема 4. Мотиваційний потенціал особистості

Самоактуалізація (А. Маслоу, К. Роджерс).

Характеристики самоактуалізованих людей (А. Маслоу). Шляхи приближення до самоактуалізації.

Цінності. Сприйняття фактів і цінностей самоактуалізованими людьми (135-138). Вищі цінності здатні принести людині вищу задоволеність, почуття завершеності, ясності; зцілює і підносять її.

Метамотивація. Теорія метамотивації: біологічні корні вищих цінностей. Метапатології – соціальні патології.

Тема 5. Емоційний інтелект

Що таке емоційний інтелект і чому він важливий (Д. Гоулман, J. D. Mayer, P. Salovey, R. Sternberg). Чому важливо розвивати емоційний інтелект протягом усього життя.

Методи подолання життєвих криз і розвиток емоційної стійкості.

Емоційний інтелект і успішність у бізнесі, професійній діяльності.

Емпатія: розуміння емоцій іншої людини. Емоційний інтелект – ключ до успішної взаємодії з іншими людьми.

Тема 6. Комунікативний потенціал особистості

Закономірності спілкування і взаємодії людей. Інформаційна, інтерактивна і перцептивна сторони спілкування.

Комунікативні бар'єри та їх подолання.

Трансактний аналіз (Е. Берн), що дозволяє зрозуміти самих себе і особливості взаємодії з тими, що оточують. Встановлення позитивних контактів з різними людьми.

Упевненість в собі (асертивність) як умова ефективного ділового спілкування. Розвиток здатності впливати на себе, на оточуючих в професійних бізнес-ситуаціях.

Тема 7. Творчий потенціал особистості

Усвідомленість, креативність особистості: чому їх розвиток потрібен в сучасному світі взагалі і в бізнес-діяльності зокрема.

Неадаптивна активність людини, як вихід за межі можливого при досягненні бажаного результату (В. А. Петровський).

Толерантність до невизначеності (Д. Канеман).

Потік, стан потоку, включеність в бізнес-діяльність (М. Чиксентміхайї).

Тема 8. Психологічні проблеми оцінювання, консультування, тренінгу бізнесменів

Ассесмент-центр – метод комплексного оцінювання і розвитку професійно важливих якостей менеджерів, бізнесменів.

Бізнес-консультування – як різновид психологічної практики.

Тренінг розвитку успішності особистості в управлінських та бізнес-комунікаціях.

3. ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Тема 1. Особистісний потенціал як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості

Нові орієнтири розуміння особистості в психології: від необхідного до можливого. Контури нової персонології. М. Селігман, засновник руху «позитивна психологія», стверджував, що на одну сотню наукових статей про смуток доводиться всього лише одна стаття про щастя. Психологічна наука довгі роки вивчала те, що з людьми відбувається не так, і, як відзначає автор, вона добила чудових результатів в діагностуванні і лікуванні душевних захворювань. Проте, на його думку, психологія як наука приділяла мало уваги дослідженню проблем, пов'язаних з тим, що робить людину благополучною в житті і успішною в діяльності.

Особистісний потенціал відображає міру подолання особистістю заданих умов, в кінцевому рахунку подолання особистістю самої себе.

Е. Фромм стверджує фундаментальну подвійність людини.

З одного боку, людина вийшла із світу природи і її природно тягне по легкому шляху без опорів. Цей шлях – шлях відмови від самостійності, від власного прийняття рішень. Но людина в той же час живе серед інших людей і повинна шукати власний шлях до людей; повинна створювати основу для власного життя. І в цій справі їй ніхто не може допомогти. Отже, самовизначення людини до цієї дихотомії і виявляється особистісне в людині, потенціал її особистості. Потенціал особистості відображає ступень людяності. Кожна людина протягом свого життя продовжує вирішувати це завдання.

Ідея потенціалу в науках про людину: від «людського потенціалу» до особистісного.

Д. О. Леонтьєв у своїй новій «можливісній» психологічній теорії особистості стверджує, що психологія особистості охоплює особливу групу феноменів, які відносяться до області «можливого», причому ці феномени не породжуються причинно-слідчими закономірностями поведінки чи діяльності. Ці феномени не є необхідними, але вони і не випадкові, тобто вони не мають чисто імовірнісної природи. Так звана «природно-наукова психологія» вивчає людину як обумовлену істоту, складний автомат, механізм. При такому розумінні психологічні феномени виступають як «необхідні», тобто ті, які породжуються причинно-слідчими закономірностями, як те, чого не може не бути, не може існувати.

Гуманітарна («некласична») психологія вивчає людину в її «можливих», а не необхідних аспектах, як істоту недетерміновану. Людина лише деякі періоди у своєму житті діє і функціонує як усвідомлена людина, як самодетермінована людина, реалізуючи свій людський потенціал, свої особистісні ресурси, тобто вона може жити то інтервалами «необхідного», то інтервалами «можливого».

Д. О. Леонтьєв наполягає на тому, що рівень особистісного розвитку визначає характер взаємозв'язків між змінними в особистісній структурі: на більш низькому рівні характер взаємозв'язків між змінними структури особистості більш простий і жорсткий і носить детерміністичний характер; на більш високому

рівні розвитку, одні виступають по відношенню до інших лише як передумови, не визначаючи їх однозначно. Сам же «особистісний розвиток протікає в напрямку від генетично обумовлених універсальних структур до менш універсальних структур, спочатку існуючим у модальності можливого».

Тема 2. Складові особистісного потенціалу

Оптимізм і успішність в бізнесі. Позитивне світосприйняття, життєрадісність і спрямованість на пошук необхідних ресурсів є важливими чинниками психосоціального здоров'я кожної людини взагалі і особистісної професійної успішності зокрема.

Оптимізм розглядається багатьма ученими як система позитивних поглядів і відносин особистості до свого теперішнього та майбутнього життя, до оточуючих людей і самого себе, як прояв загального умонастрою особистості. Під оптимізмом найчастіше маються на увазі бадьорість, життєрадісність, життєлюбність, віра в майбутнє, в успіх, в позитивний початок і добро.

Поняття, близькі до поняття «благополуччя» – це душевне здоров'я, щастя, успішність.

Душевне здоров'я – це внутрішній стан людини, коли вона повна енергії і інтересу до життя, відчуває легкість, бадьорість, відкритість, позитивний і радісний настрій. При хорошому душевному здоров'ї у людини ефективне мислення і спілкування, що дозволяють справлятися із стресами, складними ситуаціями, несподіванками, невизначеністю. Душевно здорова людина бачить майбутнє з оптимізмом, сміливо входить в кожен подальший період життя і знаходить в ньому інтереси і життєві смисли.

М. Селігман запропонував науковий погляд на щастя і сенс життя і виділив суб'єктивне відчуття щастя і загальної задоволеності від життя, позитивні риси особистості і позитивні соціальні структури і явища. Автор виділив три способи наближення до щастя:

1) жити приємним життям, яке дозволяє отримувати високий рівень позитивних емоцій і задоволення;

2) жити хорошим життям, бути постійно поглиненим цікавими подіями, схильність до відчуття потоку;

3) жити осмисленим життям.

Останні два способи формуються під впливом евдемоністичних цінностей. Дослідження М. Селігмана показали, що гроші, шлюб, стаття, релігія, клімат, здоров'я – усі ці фактори не приносять щастя в життя людині. Щаслива людина живе життям повної радості і сенсу, щодня отримує задоволення від життя, захоплена своєю професійною діяльністю, веде повноцінне, активне і наповнене соціальне життя, має достатньо широке коло друзів і знайомих. Вчений відмічає, що спроби гнатися за щастям не приносять бажаних результатів, навпаки, коли людина щаслива, то вона відчуває себе сильною, енергійною, здатною здійснювати справжні вчинки. На його думку, розуміння і відчуття таких щасливих моментів допомагають здійснювати більше продуктивних дій.

Складові особистісного потенціалу: оптимізм, життестійкість, автономія, самоефективність, психологічне благополуччя, саморегуляція цілеспрямованої дії, рефлексивність, стан потоку.

Тема 3. Особистість в бізнесі

Психологія ринкових відносин. Бізнес існує в системі ринкових відносин, а отже передбачає наявність специфічних форм і способів взаємодій між різними структурами, організаціями і окремими людьми. Приймаючи рішення й аналізуючи свої ресурси, необхідно зважити можливі форми й засоби налагодження відносин з іншими людьми.

Взаємовідносини суб'єктів бізнесу: конкурентні, партнерські, «замовник - виконавець».

I. Конкурентні відносини. Конкуренція як необхідний компонент ринкових відносин є зіткненням двох суб'єктів виробництва. В результаті такого зіткнення один суб'єкт виявляється ефективнішим за іншого, що призводить до посилення позиції першого й ослаблення позиції другого.

Ринкова конкуренція не передбачає фізичного знищення суперника, вона лише фіксує відносний виграш-програш в одній із сфер життєдіяльності людини. Вигравши конкурентну боротьбу на одному рівні, переможець зміцнюється і зразу ж потрапляє в ситуацію конкуренції на більш високому, енергетично «сильному» рівні.

Переможений, у свою чергу, не зникає, а переходить на більш низький рівень. Суттєвим є те, що в цих умовах відбувається не тільки пряме перекачування «енергії» від одного до другого (у вигляді капіталу, засобів виробництва та ін.), а й загальне накопичення сукупної соціальної міцності. Адже переможений не тільки втрачає, але й дещо здобуває, хоча б у вигляді особистого досвіду організації виробництва, ведення справ тощо. Образно кажучи, втративши в грошах, він набуває досвіду в справах. Діє відоме прислів'я: «За одного битого двох небитих дають».

Зрештою в конкурентній боротьбі виграє той, хто більше дбає про споживача. Це передбачає:

- 1) знання побажань та інтересів споживачів;
- 2) наявність стратегічної програми розвитку виробництва;
- 3) значний ступень гнучкості виробництва;
- 4) наявність стратегії руху товару;
- 5) наявність програми створення й підтримки іміджу фірми та марки товару;
- 6) наявність надійних партнерів при реалізації проектів.

II. Партнерські відносини. Успішність будь-якої справи багато в чому залежить від того, які партнери залучені до її реалізації.

Партнерство – це особливий тип взаємодії між суб'єктами виробництва, який спирається на однакову зацікавленість суб'єктів в успішності спільної справи чи підприємницької акції. Кожний з партнерів (їх число може бути різним в залежності від складності й типу завдань) вкладає свою частку в певну «справу», яка забезпечує виробництво певного товару. І тільки в тому випадку, якщо товар знаходить на ринку свого споживача, кожний з партнерів може

одержати винагороду за свій внесок у вигляді частини від одержаного прибутку.

Отже, щоб встановити партнерські відносини, необхідно мати проект певної «справи» чи «виробництва», який би забезпечував появу товару, призначеного для ринку. Це має бути справді спільний проект, який би відповідав інтересам і стратегічній меті кожного партнера. Звичайно ж, вихідна ідея проекту, як правило, у когось одного. В цьому випадку, якщо ініціатор ідеї розуміє, що сам він не спроможний її реалізувати, виникає необхідність в пошуку партнерів. У цьому розумінні партнери – це ті, хто володіють ресурсами, необхідними для реалізації ідеї.

Залучення партнерів здійснюється в процесі переговорів, спрямованих на виявлення взаємних інтересів для можливої реалізації ідеї. Це призводить до того, що вихідна ідея починає трансформуватися, уточнюватися, деталізуватися, виповнюватися механізмами та умовами реалізації. Отже, проектування спільної справи є специфічним продуктом групової взаємодії.

Для партнерських відносин життєво важливо встановлення 3-х принципів: довіри, відкритості, можливості контролю.

ІІІ. Відносини «замовник – виконавець». Найпоширенішими формами взаємодії в бізнесі є відносини «замовник - виконавець».

Відносини «замовник – виконавець» виникають тоді, коли цілісний процес виробництва товару може бути поділений на ряд функцій, кожна з яких стає основним предметом спеціалізації окремого виробника.

В цьому ланцюжку виробник, який ближче перебуває до кінцевого товару, може здійснювати свої виробничі функції тільки в тому випадку, коли всі необхідні попередні ланки свої функції вже виконали. Така схема передбачає, що кожний виробник по відношенню до попереднього циклу робіт може виступати в позиції замовника, але по відношенню до кожного наступного циклу – в позиції виконавця. Саме замовник визначає **кінцеві параметри** (технічні, часові та ін.) того продукту, який він прагне одержати,

висуває **завдання** для виконавця та здійснює **кінцевий контроль і оцінку** його діяльності.

Замовник є також основним джерелом фінансування діяльності виконавця. В умовах ринкової економіки пошук замовника, переговори з ним і ефективне виконання замовлень є однією з умов виживання (і відповідно конкурентоздатності) для великого числа підприємств та фірм.

Виконавець пропонує замовнику не якусь готову продукцію, а свої можливості по виробництву саме тієї продукції, яку потребує замовник.

Таким чином замовник і виконавець створюють специфічний «ринок», де нема реальних товарів, а є купівля-продаж потенційних можливостей. Очевидно, що відносини «замовник - виконавець» складаються як взаємозалежні, однак при цьому вони аж ніяк не є рівноважними.

Замовник «купує» лише можливості виконавця, але кінцева оплата здійснюється ним в міру реалізації можливостей в конкретний продукт. Чим більш наукоємною й трудомісткою є діяльність виконавця, тим більшою мірою замовник вимушений ризикувати, авансуючи виконання робіт. Водночас замовник виступає єдиною особою, яка оцінює якість кінцевого продукту роботи виконавця, а отже визначає відповідність даного продукту замовленню.

У випадку негативної оцінки замовник ризикує втратити вже вкладені на авансування гроші. Виконавець, у свою чергу, ризикує не одержати в повному обсязі обумовлену винагороду.

Отже, виконавець зацікавлений в тому, щоб задовольнити вимоги замовника, але його не цікавить подальша доля виробленого продукту. Для замовника ж складається більш складна ситуація, бо він має бути впевненим у тому, що одержаний від виконавця продукт виявляється нормально включеним в його власне виробництво, а отже увійде як складова частина в якийсь кінцевий товар, який забезпечить необхідний прибуток, покриє також витрати, пов'язані з оплатою роботи виконавця.

Позиція виконавця виявляється більш уразливою й хиткою у порівнянні з позицією замовника. Практично завжди замовник має більший вибір виконавців, ніж виконавець вибір замовлень.

Крім того, замовник завжди прагне чи то одноразово використати виконавця, чи то включити його в своє власне підприємство в ролі підрозділу в структурі. В обох випадках це призводить до зниження для замовника затрат і до підвищення нестабільності (аж до повного зникнення) виконавця як самостійної одиниці.

Замовник може практично безмежно посилювати тиск на виконавця, маневруючи параметрами завдання, часовими межами, розміром оплати й загрозою знаходження іншого виконавця.

Особливо яскраво це виявляється в тих випадках (а їх більшість серед бізнес-ситуацій), коли виконавець сам шукає замовника. Однак в умовах переговорів виконавець аж ніяк не завжди є прямою жертвою маніпулятивного тиску замовника. Він володіє своїми досить ефективними засобами впливу на замовника.

По-перше, це демонстрація своєї унікальності як виконавця даного типу робіт. По-друге, виконавець повинен вступати у взаємодію, максимально орієнтуючись на той майбутній товар, у який має увійти його розробка.

Таким чином, центром переговорів повинен бути не сам предмет замовлення, а те, що замовник буде з ним робити далі.

Таке зрушення тематики розкриває (презентує) той факт, що виконавець розуміє потреби та інтереси замовника, а не виступає хапугою, який бажає зірвати куш на замовленні. З психологічного погляду це найбільш виграшна тактика в позиції виконавця.

Тема 4. Мотиваційний потенціал особистості

Самоактуалізація (А. Маслоу, К. Роджерс)

А. Маслоу – родоначальник гуманістичної психології, видатний фахівець в області людській потенційності, досліджував вищі людські цінності і смисли: любов, творчість, свободу, відповідальність, автономію, психічне здоров'я. Він писав, що «люди з високою мірою

самоактуалізації – найздоровіші в психологічному сенсі люди – мають дуже високі показники розвиненості когнітивних і перцептивних здібностей». Дослідник вважав, що захворювання душі, які проявляються в тривогах, страхах, в незадоволенні якихось потреб людей, лежать в основі практично усіх психологічних проблем. На його думку психологія мусить зосередитися на «людяності». У такому контексті людина, що страждає неврозами, – це людина, яка ще не змогла самоактуалізуватися. Він стверджував, що організм має набагато сильнішу тягу до здоров'я, зростання і біологічного успіху, ніж ми могли припускати сто років тому.

А. Маслоу підкреслює інтерес до психологічно здорової особистості. Учений вказує, що перш, ніж аналізувати хворобу, треба зрозуміти, що є здоров'я. Самоактуалізована особистість, на думку дослідника, виявляється людиною особливою, не обтяженою безліччю дрібних вад типу заздрості, злості, поганого смаку, цинізму; вона не буде схильною до зневіри, песимізму, егоїзму і так далі. Така людина відрізняється високою самооцінкою, вона приймає себе, приймає інших, приймає природу, проста і демократична, схильна до переживання «пікових» почуттів типу натхнення і тому подібне. Вчений також стверджував, що «людей можливо навчати щастю і душевній рівновазі».

К. Роджерс стверджував, що самоактуалізація особистості властива людям від народження і тільки складні умови життя роблять їх схильними до психологічного захисту, роблять їх жорстокими, деградуєчими, асоціальними і песимістичними [49].

Тема 5. Емоційний інтелект

Що таке емоційний інтелект і чому він важливий (Д. Гоулман, J. D. Mayer, P. Salovey, R. Sternberg). Емоційний інтелект, а не технічна ерудиція чи книжні знання є головним фактором досягнення виняткової майстерності. Д. Гоулман пише у своїй книзі «Емоційний інтелект в бізнесі», що часто проблеми бізнесменів виникають через невміння справлятися з емоціями та

неправильне будування соціальних відносин.

Успіху в професійній сфері сприяють такі таланти як вміння справлятися зі своїми емоціями, здатність укладати конфлікти, працювати в складі групи і вести за собою інших людей.

Розвіювання міфів – широко поширених неправильних розумінь емоційного інтелекту.

По-перше, емоційний інтелект не має на увазі «скромність і тактовність». Хоча в певні стратегічні моменти, можливо, приходить бути людиною не «люб'язною», а такою, що прямо обрушує на співрозмовників неприємну правду, знання якої вони уникали.

По-друге, емоційний інтелект зовсім не передбачає, що можливо раз у раз давати волю своїм почуттям, а просто кажучи – проявлять грубу нестриманість. Навпаки, він означає вміння управляти своїми почуттями таким чином, щоб виражати їх в потрібний момент і з користю, даючи людям можливість спокійно працювати разом для досягнення загальних цілей.

Рівень емоційного інтелекту не задається генетично, а сам емоційний інтелект здатний розвиватися, причому не тільки в ранньому дитинстві, а протягом усього життя.

Чому важливо розвивати емоційний інтелект протягом усього життя. Глобалізація робочої сили підвищує запит на емоційний інтелект у багатих країнах. Більш високий рівень заробітної плати в цих країнах буде залежить від продуктивності нового типу. Але при цьому недостатньо одних тільки структурних перебудов чи технічних досягнень.

Коли змінюється сам бізнес, трансформуються і характеристики, які дозволяють йому виділитися із загальної маси.

Д. Гоулман підкреслює, що спостереження за талановитими співробітниками, яке він проводив декілька десятків років, показало, що дві здібності, які були не дуже важливими для досягнення успіху в 1970-х роках, стали вирішальними в 1980-х. Це здібності – вміння підібрати команду і пристосуватися до змін. Крім того, почали проявлятися і зовсім нові якості, які притаманні так званим «зіркам»,

а саме: здібність виступати в ролі каталізатора змін і використовувати несхожість як засіб досягнення цілі.

До нових завдань потребуються нові таланти.

Емпатія: розуміння емоцій іншої людини. Емпатія зароджується в душі. Розуміння того, що в даний момент відчують інші, хоча і не говорять про це вголос, складає сутність емпатії.

Емпатія – це соціальний дар, який як мінімум дозволяє людині розшифрувати емоції інших; як максимум має на увазі сприйняття і реагування на турботи чи емоції, які глибоко скриті і не висловлюються словами. На вищому рівні розвитку емпатія – це розуміння проблем чи турбот, які стоять за переживаннями іншої людини.

Тема 6. Комунікативний потенціал особистості

Антуан де Сент-Екзюпері сказав, що людське спілкування – це найбільша розкіш на світі.

Комунікації – важливий інструмент налагодження міжособистісних зв'язків. Важливо, щоб комунікативні зв'язки будувалися у формі позитивного діалогу між сексуальними партнерами. Тільки так близькі люди будуть чути один одного, правильно сприймати і інтерпретувати повідомлення, що їм передаються.

Світ навколо нас змінюється з величезною швидкістю. Однак цінність сімейних відносин, бажання любові, необхідність спілкування залишаються важливими. Коли люди спілкуються, то вони проявляють індивідуальність і характер, тестують свою самооцінку на оточуючих.

Сприйняття людиною світу і оточуючих її людей, інтерпретація їх поведінки, манера відповідати і реагувати – це результат досвіду спілкування, що накопила людина протягом всього життя.

Часто люди оточують себе тими, хто схожий на них, у кого подібні інтереси, захоплення, виховання. З такими людьми приємно і комфортно, але, якщо обмежити себе таким колом, то можливо

лишитися нових вражень і знань, викликів і нетипових власних реакцій. У власному спілкуванні люди звикли до певних шаблонів і оборотів, до сленгу, до слів-паразитів, тому «чужим» складно зрозуміти і прийняти таке спілкування.

Комунікативні бар'єри – це перешкоди, які спотворюють вихідний сенс, заважають конструктивному діалогу.

Суб'єктивні бар'єри дуже різноманітні і серед них можна виділити декілька видів:

- семантичні бар'єри – це неправильне чи неоднозначне тлумачення смислів слів, смислових відтінків невербальної поведінки;

- бар'єри сприйняття – це неоднозначне сприйняття чи розуміння людини при першому враженні; в результаті стереотипів, певних внутрішніх установок, конфліктних ситуацій, власного неприйняття теми чи співрозмовника і т. д. У співрозмовника може скластися неправильне перше враження, на спілкуванні може позначитися неприємний попередній досвід спілкування; велике значення можуть мати упередження, забобони по відношенню до себе чи до інших, а також комплекси, стереотипи, інші установки;

- бар'єри інтересу – це тоді, коли люди охоче спілкуються на інтересні до них теми і тоді інтерес значною мірою підвищується;

- емоційний стан співрозмовників – це коли стало звісно, що власний автомобіль попав в аварійну ситуацію і тоді не до приємного спілкування;

- невміння чи небажання слухати – це важлива причина неефективної комунікації;

- невірний контекст – це коли спілкування відбувається не в потрібний час, не в потрібному місці.

Ефективна комунікація – це така, коли вплив бар'єрів мінімізується.

Щоб уникнути суб'єктивних бар'єрів комунікації, треба:

- зрозуміло використовувати слова, щоб уникнути лексичних помилок;

- з початку зацікавлювати співрозмовника темою спілкування;

- розмовляти максимально ясно;

- до спілкування необхідно переконатися, що у співрозмовника нема бар'єрів сприйняття (впливу стереотипів чи установок). Коли маються такі бар'єри, то необхідно проявити власну асертивність і емпатію, покращити емоційний фон спілкування.

Часто причиною неефективної комунікації є небажання уважно слухати співрозмовника, розуміти його, перейнятися його почуттями.

Трансактний аналіз (Е. Берн), дозволяє зрозуміти самих себе і особливості взаємодії з тими, що оточують.

Виділення Его-позицій в теорії трансактного аналізу базується на трьох аксіоматичних постулатах:

- кожен нині дорослий раніше був дитиною, який у кожній особистості представлений Я-станом «Дитина»;

- кожен суб'єкт з нормально сформованими мозковими структурами до адекватного оцінювання реальності потенційно здатний (вміння систематизувати дані, що приходять ззовні та приймати раціональні рішення, які відносяться до Я-стану «Дорослий»);

- кожен індивід мав або має і сьогодні батьків або осіб, що їх замінили (батьківській початок є в кожній особистості, який набуває вигляду Я-стану «Батько»).

У Е. Берна «Дорослий» є як би арбітром між Я-станами «Дитина» і «Батько». «Дорослий» вирішує, піддаючи аналізу інформацію, які поведінкові реакції максимально відповідають конкретним обставинам, від яких патернів слід відмовитися, а які, навпаки, потрібно включити.

Паралельними називаються трансакції, при яких посил, що йде від одного індивіда, безпосередньо доповнюється відповідною реакцією іншого (питання – відповідь). Подібні взаємодії не можуть виробляти конфлікти і здатні тривати необмежений час (перший закон спілкування).

Пересічні трансакції характеризуються здатністю продукувати конфлікти. У таких випадках на посил дається несподівана реакція, тобто активізується не той Его-стан. Наприклад, чоловік на питання

«де мої ключи», отримує від дружини відповідь «візьми там, куди поклав». Іншими словами, на посил, що виходить від «Дорослого», дається відповідна реакція «Батька». Подібні перехресні трансакції можуть починатися взаємними докорами, уїдливими репліками, а закінчуються сваркою.

Метою трансактного аналізу є з'ясування, який саме Его-стан направив комунікативний посил і який Его-стан отримав цей посил.

Сучасний трансактний аналіз орієнтований на особистісну зміну. У цьому полягає його основна мета, а розуміння особистісних проблем не розглядається в якості результату терапії. Навпаки, їх усвідомлення являє собою інструмент, спрямований на видозміну особистості. Саме ж видозміна включає прийняття рішення на трансформацію, а потім настає діяльний процес по її здійсненню.

Сучасний трансактний аналіз являє собою в практичному застосуванні систему корекційного впливу на окремі особистості, на подружні пари, сім'ї та інші групи.

Тема 7. Творчий потенціал особистості

Усвідомленість, креативність особистості: чому їх розвиток потрібен у сучасному світі. Важливою в контексті усвідомленої креативності особистості, на наш погляд, є популярна теорія двох систем регуляції і управління поведінкою людини Д. Канемана, за якою існує: одна система – певна система за замовчуванням, тобто система регуляції і управління поведінкою за замовчуванням; друга система регуляції і управління поведінкою за усвідомленням.

Більшість людей живе і не включає власне усвідомлення, тобто за замовчуванням. На це явище указував ще А. Маслоу про те, що менше одного процента населення Землі стає самоактуалізованими особистостями упродовж свого життя.

На думку Д. О. Леонтьєва, усвідомлення – це велика розкіш, мало хто їм користується в критичних точках прийняття рішень; багато хто живе не прокидаючись, але можливість прокинутися існує. Вчений стверджує, що існують і поступово накопичуються зрушення

культури просунутих в економічному аспекті країн, а ці економічно розвинуті країни вони іще і підштовхують певний культурний розвиток в якому-то ступеню, підштовхують і підтримують можливості роботи свідомості. Це тільки можливості, які нічого не гарантують за словами вченого.

В сучасному світі, як стверджує Д. О. Леонтьєв, є величезні можливості розвиватися і величезні можливості не розвиватися особистості на будь-який смак. Він підмічає, що ціннісні зрушення повільно накопичуються і вони існують.

Ці ціннісні зрушення стосуються сьогодні, за А. Маслоу, мільйонів на фоні мільярдів: 7,8 мільярдів – населення Землі і 78 мільйонів – думаючих людей, тобто рефлексивно мислячих.

Д. О. Леонтьєв у своїх лекціях говорить, що в нього є дві новини: одна погана і одна добра. Погана новина, що люди, яким щось треба, які шукають сенс і беруть на себе відповідальність, завжди і всюди складають і будуть складати лише значну меншість – це погана новина. Добра новина, що усі сутнісні зміни в цьому світі робляться цією меншістю – це є база для оптимізму.

Неадаптивна активність особистості. В. А. Петровський описує явище неадаптивної активності людини, як вихід за межі можливого при досягненні бажаного результату.

Неадаптивна активність особистості забезпечує творчі можливості, все, що пов'язано із креативній діяльністю особистості.

Толерантність до невизначеності (Д. Канеман). Новий когнітивно-поведінковий підхід Д. Канемана, якій має важливе значення для економіки, політики, а також власної самосвідомості людини показує, що суб'єктивне відчуття щастя та власного благополуччя відбувається по-різному в залежності від особливостей мислення і від того, чи думає людина емпірично чи розповідає те, що вона запам'ятала.

Потік, стан потоку, включеність у бізнес-діяльність (М. Чиксентмігайї). М. Чиксентмігайї у своїй книзі «Потік. Психологія оптимального переживання» стверджує, що людина переживає щасливі моменти, коли вона залучена в цікаву і

захоплюючу діяльність, що задовольняє її потреби, в якій виконує важливу роль, випробовує стан «потoku» (англ.: *flow*).

Він приділяє увагу важливому аспекту оптимального здорового функціонування людини – це відчуття потоку, що являє собою процес психологічного відбору, що грає вирішальну роль у визначенні власних інтересів, цілей і талантів упродовж свого життя. Учений пропонує створювати потік вчинків, які люди здійснюють заради отримання елементарного задоволення або інтелектуального задоволення, а не якихось винагород ззовні.

М. Чиксентмігайї, вивчаючи феномен потоку, включеності особистості в потік, фактично наполягав на тому, що поточний стан людини є одним із прихованих резервів креативного потенціалу особистості, орієнтованому на успіх.

Тема 8. Психологічні проблеми оцінювання, консультування, тренінгу бізнесменів

Проблему підбору кваліфікованого персоналу кожна окрема фірма вирішує залежно від власних сил, засобів і життєвого досвіду. Хтось навчає, хтось звільняє, хтось переманює, багато хто починає впритул працювати з молодим поколінням і робить ставки на нього. Але хто дасть гарантії, що навчання дасть плоди – з хорошого фахівця вийде ефективний керівник. Як спрогнозувати успішне виконання нових посадових обов'язків кандидата із співробітників? Як бути упевненим на підставі співбесіди і представлених характеристик при прийомі нового співробітника, в його відповідності запитам компанії? Які інструменти (психотехнології) застосувати, щоб убезпечити діяльність організації за рахунок внутрішнього людського ресурсу?

Актуальність кваліфікованого оцінювання персоналу підтверджується проведенням нами опитуванням співробітників бізнес-організацій, які висловили наступну думку: 53 % опитаних керівників і 72 % підлеглих почувають себе недооціненими (Т. П. Чернявська).

Якщо розглядати реально існуючу на сьогодні ситуацію у сфері оцінювання компетентності кандидатів на вакансії або працюючого персоналу, то назріла проблема в розробці об'єктивної технології, що дозволяє отримати не лише достовірний результат, але і можливість прогнозу поведінки персоналу в майбутньому, після його прийому, вбудовування в команду, навчання, просування.

Сьогодні існує безліч методів, якими можна керуватися, при призначенні, пересуванні кандидатів на посаду, підвищенні кваліфікації персоналу. В сукупності ці методи утворюють технологію оцінювання і розвитку персоналу, або процедуру атестації (оцінювання персоналу поняття ширше, що включає як атестацію психологічних особливостей особистості, так і професійну компетентність).

Організація таких процедур має на меті підвищення ефективності роботи або управління персоналом через:

- 1) позитивний вплив на мотивацію (кожній людині важливо отримати оцінку своєї роботи);
- 2) планування професійного навчання, за допомогою визначення прогалин в компетенціях;
- 3) планування професійного розвитку і кар'єри, за допомогою виявлення сильних і слабких професійних якостей, що дає можливість підготувати індивідуальні плани розвитку;
- 4) ухвалення рішень про винагороду, просування або звільнення.

На основі інформації, отриманої в ході оцінювання, керівництво приймає обґрунтовані рішення про підвищення на посаді, підвищення заробітної плати або звільнення.

Для збереження якості в підприємствах, що орієнтуються на майбутнє, при пошуку і відборі персоналу стало необхідним застосування сучасних засобів і їх розвиток.

Традиційними засобами діагностики професійної придатності персоналу можна виявити тільки частину здібностей і особистісних рис претендента. До традиційних засобів діагностики персоналу в основному відносяться: документи, що вимагаються при вступі на роботу; співбесіди; перевірка за допомогою тестів; випробувальний

термін; виробничі характеристики; біографічні дані. Бажаним же є отримання по можливості як найповнішого уявлення про претендента. Найбільш імовірно цього можна досягти за допомогою ассесмент-центра.

Ассесмент-центр – метод комплексного оцінювання і розвитку професійно важливих якостей менеджерів, бізнесменів. Ассесмент-центр (АЦ) – це метод комплексного оцінювання персоналу, ґрунтований на використанні системи взаємодоповнюючих методик, орієнтований на реальну робочу поведінку оцінюваних співробітників і облік особливостей вимог посадових позицій.

АЦ – критеріально-орієнтований метод оцінювання управлінських компетенцій, за допомогою якого оцінюється відповідність характеристик фахівця компетенціям, що визначають ефективну роботу на планованій або займаній посаді. У набір інструментів цього методу входять групові вправи, тести й індивідуальні інтерв'ю.

Використання цієї технології дозволяє вирішувати завдання оцінки відповідності кандидата вимогам позиції; отримання найповнішої інформації про компетенції кандидатів або оцінюваних співробітників; оцінки сумісності співробітників; оцінки готовності співробітника до просування по кар'єрних сходах.

Історія створення методу АЦ. Німецькі військові психологи під час Другої світової війни уперше застосували ассесмент-процедури. В цей же час, базуючись на цих роботах, комітет з підбору кадрів Британської армії і офіс стратегічних служб США використали АЦ для підбору військових фахівців. Уперше в промисловості цей метод використала одна з найбільших американських компаній AT&T в 1956 році в навчанні і розвитку управлінського персоналу. З того часу АЦ як метод оцінювання персоналу промислових фірм отримав широке розповсюдження, наприклад, в США більше 2000 фірм постійно використовують цей оцінний метод. Порівняльні емпіричні дані свідчать про досить високу прогностичність АЦ: критеріальна валідність АЦ коливається від 0,40 до 0,75.

Ми виходимо з того, що АЦ – це систематизований метод кваліфікованого визначення сильних і слабких сторін у поведінці і діяльності, по якому заздалегідь встановлені вимоги пред'являються декількома спостерігачами одночасно по відношенню до усіх учасників.

АЦ націлений на виявлення і розвиток наступних професійно важливих якостей бізнесменів:

- 1) організація і планування;
- 2) ухвалення рішень;
- 3) креативність;
- 4) навички людських взаємовідносин;
- 5) гнучкість поведінки;
- 6) особистий вплив;
- 7) толерантність невизначеності (невідомості);
- 8) стресостійкість;
- 9) здатність до навчання;
- 10) область інтересів;
- 11) внутрішні стандарти роботи;
- 12) здатність роботи в команді;
- 13) вербальні комунікативні здібності;
- 14) сприйняття соціальних натяків;
- 15) самооб'єктивність;
- 16) енергія;
- 17) реалістичність очікувань;
- 18) система натхнення, ціннісні орієнтації;
- 19) соціальна об'єктивність;
- 20) потреба просування (успіху, прогресу, підвищення);
- 21) уміння відкладати винагороду;
- 22) потреба в схваленні начальства;
- 23) потреба рівнятися на начальство;
- 24) гнучкість цілей;
- 25) потреба безпеки.

Підбір методик діагностики проводиться на підставі аналізу вимог до оцінюваного, що відповідають тій посадовій позиції, з

розрахунку на яку проводиться оцінка. Вимоги утворюють системний базис АЦ і є основою для проектування процедури оцінки.

Таким чином, АЦ-технологія триває від одного до трьох днів і використовує техніку ранжирування оцінки для визначення: відповідності кандидатів для конкретної діяльності або просування співробітників в компанії; при прийомі на роботу, ротації персоналу, навчанні, формуванні кадрового резерву, атестації персоналу, необхідності зниження витрат на персонал.

Бізнес-консультування – як різновид психологічної практики. До видів консультування у бізнесі відноситься організаційне і індивідуальне консультування бізнесменів. Індивідуальне консультування в стилі коучинг спрямоване на те, щоб допомогти бізнесменові розкрити те, чим він наділений, чим реально він може розпорядитися для вирішення своїх проблем, для як найповнішої самореалізації свого потенціалу. Через самоусвідомлення ми дістаємо доступ до наших ресурсів. Сприяючи самоусвідомленню іншої людини, коуч допомагає йому більшою мірою опанувати багатства його власної натури.

Велике значення для розвитку практики психологічного консультування сучасних бізнес-організацій і для надання ефективної допомоги співробітникам в подоланні труднощів професіоналізації має вивчення суті і чинників професійного самовизначення. Професійне самовизначення є однією з ключових особистісних проблем для багатьох людей незалежно від їх віку, рівня життя, місця проживання.

Особистісний характер професійного самовизначення проявляється у багатьох ситуаціях, пов'язаних з проблемами пошуку і зміни роботи, що актуально в умовах ринку, який динамічно розвивається, і кадрового дефіциту в деяких професіях. Наприклад, дослідження показали, що нездатність більшості людей, що пережили вимушену зміну або втрату роботи, активно включитися в подолання як соціальних, так і індивідуальних наслідків події, призводить до значних соціально-психологічних і соціально-економічних витрат, як з боку держави, так і з боку особистості.

Ми виходимо з того, що психологічна робота в області розвитку самовизначення особистості полягає в допомозі клієнтам в рішенні їх проблем, через зміну представлень людини про ситуацію, в якій вона опинилася, вивчення її мотивації до діяльності, визначення психофізіологічних і особистісних особливостей, проведення тренінгу по подоланню стресів, розвиток навички ефективній поведінці людини на ринку праці і т. д.

Наш консалтинговий досвід дозволяє нам стверджувати, що значна частина людей, які не можуть знайти відповідну роботу, психологічно не готова до активної професійної діяльності. Вони зазнають психологічні проблеми такі, як: почуття тривоги, низька самооцінка, міжособистісні і екзистенціальні проблеми, низька мотивація, які перешкоджають цілеспрямованому пошуку роботи (Т. П. Чернявська).

Ми виходимо з того, що в основі будь-якого консультування лежить взаємодія особистостей і результат консультування, кінець кінцем, полягає в певного роду перетворенні саме особистості.

Психологічне консультування особливо актуальне в умовах кризи. Психолог-консультант забезпечує лідера бізнесу, що знаходиться в кризі або ситуації невизначеності, психологічними засобами, сприяючими йому повернутися до нормальної саморегуляції і добитися інтеграції розуму, інтуїції, емоцій і уяви.

Бізнес-консультування спрямоване на підвищення ефективності бізнес-діяльності, на реалізацію і розвиток особистісного потенціалу бізнесменів, на оптимізацію управління бізнес-організацією, на розвиток організації за допомогою формування, розвитку ефективних проектно-орієнтованих команд, тотального управління якістю та ін.

Тренінг розвитку успішності особистості в управлінських та бізнес-комунікаціях. Питання підготовки персоналу бізнес-організацій до ефективного введення змін і управління ними є актуальними проблемами, які досліджуються сьогодні в організаційній психології. У зарубіжній психології є ряд робіт, присвячених цій проблемі (Дж. Коттер, Д. Коен, П. Мучинські, Дж. Стюарт).

У вітчизняній психології висвітлений ряд психологічних проблем, які виникають в діяльності організацій в процесі введення змін, розкритий недостатній рівень психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій до управління змінами, що свідчить про необхідність спеціальної психологічної підготовки керівників і співробітників організацій в управлінні організаційними змінами і перебудовами (О. В. Данчева, Л. М. Карамушка, Т. П. Чернявська, Ю. М. Швалб).

Коли ми говоримо про навчання бізнесменів, ми повинні не забувати про те, що робота бізнесмена – це невпинна цілодобова праця в складних практично екстремальних умовах дефіциту часу, інформації, високої швидкості змін бізнес-середовища. Бізнесменам постійно доводиться справлятися з багатьма внутрішніми організаційними проблемами, такими як пошук і підбір відповідних працівників, мотивація персоналу, реструктуризація управління підприємством, а також з проблемами особистісного характеру, такими як самомотивація, необхідність зміцнювати упевненість у своїх силах, розвивати навички емоційної саморегуляції, підвищувати ефективність бізнес-діяльності.

Разом з тим існує серйозна проблема недовіри бізнесменів до того, що бізнес-тренери можуть бути корисні їм в рішенні вище перелічених проблем. Бізнесмени говорять: «Учити професіоналів – тільки псувати». Бізнесмени чинять опір брати участь в групових тренінгах, якщо склад групи або авторитет бізнес-тренера не вселяють їм довіри. В цьому випадку тренерів необхідно проводити копітку індивідуальну роботу по вивченню умов конкретної бізнес-організації і розробляти тренінгову програму націлену на рішення проблем і формування, розвиток психологічних ресурсів бізнес-успішності, актуальних для цієї бізнес-організації (Т. П. Чернявська).

Великий арсенал методів, застосовуваних у тренінгах, орієнтованих на розвиток успішності особистості в бізнесі, формування відповідних конкретних навичок, засвоєння практичних знань і технологій професійної бізнес-діяльності, у багатьох школах, у багатьох авторів і тренерів базується не стільки на конкретній

техніці, скільки на системі поглядів, особливих принципах і філософії тренінгу, який складає основу тренінгів, які спрямовані на мобілізацію творчого потенціалу або досягнення успіху, неординарний результат в різних областях.

Проведення тренінгів ґрунтується на визначених, загальних для багатьох видів тренінгів принципах: активності; творчій позиції (особистісної зміни і розвитку); усвідомлення поведінки; партнерського спілкування; особливості роботи тренера.

Принцип активності припускає залучення до спеціально розроблених дій учасників тренінгу. Наприклад, розігрування ролей, виконання вправ, спостереження за поведінкою інших учасників тренінгу, готовність до дій у будь-який момент. Принцип активності спирається на відомі дані експериментальної психології: людина засвоює 10 % почутого матеріалу, 50 % того, що побачила, 70 % того, що промовляє і 90 % того, що робить сама. Активність учасника тренінгу зростає у тому випадку, якщо учасники дістають можливість включення в здійснювані дії в будь-який момент під спостереженням тренера. Активність також пов'язана з розвитком і застосуванням мотивації, орієнтованої на досягнення і подолання мотивації уникнення. Переважно усі тренінги орієнтовані на дію, формування і розвиток практичних навичок.

Принцип творчої позиції полягає в розкритті творчого потенціалу кожного учасника тренінгу через усвідомлення своїх особистих можливостей, ресурсів, особливостей. Для цього створюється креативне середовище тренінгу, яке характеризується проблемністю, невизначеністю і дає можливість усвідомити, апробувати, тренувати способи поведінки, експериментувати з ними. Середовище тренінгу є моделями різних аспектів життя і діяльності людини.

Реалізація цього принципу найчастіше зустрічає досить сильний опір з боку учасників, оскільки люди приходять з певним досвідом навчання, стереотипами, що склалися, і моделями поведінки. Проте створення середовища тренінгу, відмінного від звичного середовища необхідно, оскільки для оволодіння новим знанням і умінням, усвідомлення власної поведінки потрібне інше середовище. У

звичному середовищі, людина поводиться звично, не помічаючи багато чого. Для того, щоб перебудова неефективних стереотипів проходила в безпечних умовах, учасникам груп тренінгу пропонується експериментувати з власною поведінкою в штучно створеному середовищі, в атмосфері підтримки і довіри, що складає екологічні рамки тренінгу.

Здолати опір змінам іноді можливо простим зміщенням сенсу і акцентів відносно дозволу проблем, наприклад, шляхом «переформулювання» проблеми в завдання або зміщення акценту в сприйнятті труднощі як можливості.

Принцип усвідомлення поведінки характеризується перекладом поведінки учасників з імпульсивного на об'єктивний рівень. Засобом усвідомлення себе і своєї поведінки в ході тренінгу являється зворотній зв'язок, який в психологічному сенсі означає отримання інформації від оточення про те, як вони сприймають нашу поведінку.

Така інформація часто відкриває людині те, що вислизає від її свідомості, але очевидно для навколишніх людей. Зворотній зв'язок дозволяє учасникам групи коригувати неадекватний образ дій і виробляти оптимальну стратегію поведінки.

Створення умов для зворотного зв'язку в групі – основне завдання тренера.

Додатковими засобами усвідомлення можуть бути аудіо-, відеозапис поведінки учасників тренінгу з подальшим переглядом і обговоренням, особисті бесіди з учасниками.

Принцип партнерського спілкування припускає облік інтересів усіх учасників взаємодії, їх почуття, емоції, переживання, визнання цінності особистості іншої людини, його емоцій і переживань. Реалізація принципу можлива в атмосфері безпеки, відкритості, довіри, експерименту з правом на помилку. Цей принцип тісно пов'язаний з принципом творчості. Усе це в сукупності складає екологічні рамки тренінгу.

Принцип особливості роботи тренера має на увазі постійну аналітичну роботу з групою і над самим собою. Об'єктами діагностики є план роботи, рівень розвитку і згуртованості групи,

взаємовідношення між учасниками, стану кожного учасника групи, його відношення до себе, до інших, до тренінгу, стан самого тренера.

Роль тренера важлива, як в створенні і відстежуванні дотримання правил гри, відстежуванні групової динаміки, так і в гнучкості індивідуального підходу до учасників, діагностиці чинників, що гальмують і перешкоджають розкриттю потенціалу учасників до активної діяльності на тренінгу.

При організації і проведенні тренінгу важливо прийняти і дотримуватися сукупності усіх принципів тренінгу залежно від ситуації.

Ефективність тренінгу залежить від засобів і умінь тренера впливати на групу, його життєвого досвіду, досвіду спілкування і в цілому майстерності.

Засобами служать різні методичні прийоми: ролеві ігри, індивідуальні бесіди, групові дискусії, психогімнастичні вправи та ін. Сукупність усіх вправ, технік, прийомів і методів, завдань, пропонованих тренерами для виконання учасниками, окрім традиційної для учбового процесу змістовної частини з необхідними знаннями, що підносяться в ході міні-лекцій, пояснень або освоюваними в груповій роботі з чітко поставленою метою і формалізованим результатом, містить також і заздалегідь підготовлені нестандартні проблемні ситуації, які заплановані чи раптові зміни в роботі. Усі вони спрямовані на підвищення особистої ефективності учасників. Це має на увазі активну роботу учасників не лише над завданнями і вправами, але і над собою, а також активну залученість в процес тренінгу.

Усе вище перелічене в результаті його застосування в тренінговій роботі, як правило, призводить до підвищення рівня розкриття і мобілізації особистісного потенціалу в роботі груп і, як наслідок, до підвищення ритмічності, злагодженості і ефективності виробничих або бізнес-процесів, підвищення якості професійної діяльності.

Система тренінгів розвитку успішності особистості в бізнесі, розроблена і впроваджена нами, спрямована на вдосконалення і розвиток: бізнес-комунікативних здібностей, бізнес-креативності,

асертивності і емоційної лабільності у бізнесі, лідерських якостей топ-менеджерів, менеджерів середньої ланки бізнес-організацій по створенню і розвитку ними ефективних управлінських команд, які розробляють і реалізують стратегію, яка веде організації до бізнес-успіху і управлінню кризовими змінами (Т. П. Чернявська).

Таким чином, до очікуваних результатів цієї системи тренінгів ми віднесли наступні істотні моменти:

1) чітке розуміння керівниками ефективного застосування власних психологічних особливостей і психологічних особливостей кожного члена команди з метою максимального залучення до побудови і трансформації успішного бізнесу;

2) сформованість команди мотивованих топ-менеджерів, які самі розробляють плани особистісного зростання, стратегію розвитку своєї компанії і їх готовність до втілення стратегії в життя (Т. П. Чернявська).

4. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Наявність конспекту лекцій.
2. Виконання одного індивідуального завдання.
3. Усний опис стадій розвитку людини в бізнесі.
4. Відповідь на одне питання зі списку для підсумкового контролю (за вибором).
5. Наведіть приклади, як проявляються Ваші власні підприємницькі якості.
6. Наведіть приклади, як проявляються Ваші власні управлінські якості.
7. Зробіть порівняльну характеристику психологічних особливостей підприємця та бізнесмена.
8. Опишіть особливості бізнес-взаємодії конкурентів та партнерів.
9. Як розвивати власну впевненість в собі в спілкуванні?
10. Аналіз частини монографії Чернявської Т. П. Психологія благополуччя і успішності діяльності особистості в контексті ортобіозу людини. *Дослідження психології ортобіозу людини, присвяченої до 155-річчя ОНУ імені І. І. Мечникова: монографія* / за заг. наук. ред. проф. Родіни Н. В., 2020. С. 59-78.

5. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

№ з/п	Назва завдання	Кількість годин
1	Потенціал особистості як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості	10
2	Складові особистісного потенціалу	10
3	Суб'єкти бізнесу - позиції особистості у виробничій сфері ринкових відносин	10
4	Життєвий шлях людини, що реалізує себе у бізнесі	10
5	Характеристики самоактуалізованих людей (А. Маслоу)	10
6	Емоційний інтелект в бізнесі	10
7	Комунікативні бар'єри та їх подолання	10
8	Встановлення позитивних контактів з різними людьми	10
9	Неадаптивна активність людини, як вихід за межі можливого при досягненні бажаного результату (В.А. Петровський)	10
10	Ассесмент-центр – метод комплексного оцінювання розвитку професійно важливих якостей менеджерів, бізнесменів	10
11-20	За вибором при узгодженні з викладачем	10

6. ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі як науковий напрям.
2. Нові орієнтири розуміння особистості в психології: від необхідного до можливого.
3. Складові особистісного потенціалу.
4. Оптимізм і успішність у бізнесі.
5. Життєстійкість у психології стресу.
6. Розуміння особистісної автономії в теорії самодетермінації (Е. Л. Deci, Р. М. Ryan).
7. Саморегуляція цілеспрямованої дії.
8. Порівняння бізнесу з військовою справою.
9. Порівняння бізнесу з науковою діяльністю.
10. Порівняння бізнесу зі спортом вищих досягнень.
11. Психологія ринкових відносин.
12. Головні завдання при становленні бізнесу.
13. Життєвий шлях людини, що реалізує себе у бізнесі.
14. Характеристики самоактуалізованих людей (А. Маслоу).

15. Шляхи приближення до самоактуалізації.
16. Що таке емоційний інтелект і чому він важливий (Д. Гоулман, J. D. Mayer, P. Salovey, R. Sternberg).
17. Чому важливо розвивати емоційний інтелект на протязі усього життя.
18. Емпатія: розуміння емоцій іншої людини.
19. Закономірності спілкування і взаємодії людей.
20. Комунікативні бар'єри та їх подолання.
21. Психологічні особливості ділового спілкування.
22. Трансактний аналіз (Е. Берн), що дозволяє зрозуміти самих себе і особливості взаємодії з тими, що оточують.
23. Психологічні проблеми оцінювання менеджерів.
24. Психологічні проблеми консультування в організації.
25. Психологічні проблеми тренінгу бізнесменів.
26. Ассесмент-центр – метод комплексного оцінювання і розвитку професійно важливих якостей бізнесменів.
27. Бізнес-консультування – як різновид психологічної практики.
28. Тренінг розвитку успішності особистості в бізнес-комунікаціях.
29. Наведіть приклади професійно важливих якостей особистості бізнесменів в типових бізнес-ситуаціях.
30. Наведіть приклади, як професійно важливі якості особистості лідерів бізнесу проявляються на практиці.

7. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

1. При поточному контролі оцінці підлягають:

- рівень теоретичних знань та вміння працювати з науковою літературою – 10 балів;
- знання матеріалу та обґрунтованість висновків – 10 балів;
- самостійність та повнота вирішення практичних завдань та аналізу матеріалів – 10 балів;
- активність та систематичність роботи на заняттях – 10.

2. Модульний контроль проводиться після вивчення

відповідних тем або блоку тем, при якому оцінюється:

- рівень актуальних питань в рамках психологічної практики – 10 балів;
- вміння студентів самостійно аналізувати і працювати з отриманою інформацією – 10 балів;
- робота з практичним та стимульним матеріалом – 10 балів;
- розбір творчих практичних завдань – 10 балів;
- можливість правильно обирати різноманітні варіанти діагностики, стратегій та впливів – 10 балів.

3. Підсумковий контроль у формі заліку, в якому оцінюється рівень практичних та теоретичних знань студентів.

8. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Чернявская Т. П. Психология успешности личности в бизнесе. Монография. Одесса: Астропринт, 2010. 288 с.

2. Чернявская Т. П. Висковатова Т. П. Коммуникация в бизнесе: психологическая теория и практика. Учебно-методическое пособие. Одесса: Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова, 2013. 258 с.

3. Чернявська Т.П. Креативне мислення менеджерів. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Збірник наукових праць. Том 21. Вип. 4 (47). 2021. С. 146-157. URL: <http://rinek.onu.edu/article/view/227013>

4. Чернявская Т. П. Личность в бизнесе. Учебно-методическое пособие. Донецк: Донбасс, 2013. 40 с.

5. Чернявская Т. П. Профессиональное самоопределение в бизнесе. Учебно-методическое пособие. Донецк: Донбасс, 2013. 42 с.

6. Chernyavska T. (2021) Self-efficacy as a predictor of success of professional activity. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools journal homepage*: <http://farplss.org> doi: 10.33531/farplss.2021.2.6. Volume 44, Number 2. pp. 44-47.

9. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Батлер-Боудон Т. 50 великих книг по психологии; [пер. с англ. В. Соколовой]. М.: Эксмо. 2012. 608 с.
2. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Харків.: Vivat. 2021, 528 с.
3. Канеман Д. Думай медленно ... решай быстро; [пер. с англ. В. И. Баканова. М.: АСТ, 2013. 625 с.
4. Личностный потенциал. Структура и диагностика; [под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. 680 с.
5. Маслоу А. Г. Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Издат. группа Евразия, 2002. 430 с.
6. Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. М.: София, 2006. 368 с.
7. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості: навч. посібник. К.: Каравела, 2013. 372 с.
8. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб.: Речь, 2001. 240 с.
9. Чиксентмігаї М. Потік. Психологія оптимального досвіду (переживання); [пер. с англ. Луїс Г.]. Харків: Клуб Сімейного Дозвілля, 2017. 358 с.
10. Швалб Ю. М., Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ: Лібра, 1999. 270 с.
11. Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. СПб: Питер, 2015. 334 с.

Додаткова

1. Гогац А. Бизнес + креатив: преодолеть невидимые барьеры. Минск: Гревцов Пабlishер, 2007. 344 с.
2. Джемс У. Научные основы психологии. Мн.: Харвест, 2005. 528 с.

3. Кандыба В. М. Психическая саморегуляция. СПб. 2001 384 с.
4. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів. Київ: ІНКОС, 2005. 366 с.
5. Петровский В. А. Психология неадаптивной активности. Российский открытый университет. М.: ТОО Горбунок, 1992. 224 с.
6. Чиксентмихайи М. Правильный бизнес. Лидерство, состояние потока и создание смысла. М.: Карьера Пресс, 2014. 320 с.
7. Dubrin A. J. Effective Business Psychology. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs. 1990. 434 p.
8. Ryan R., Deci E. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Ann. Rev. Psychol.* 2001. V. 52. P. 141-166.
9. Ryff C., Keyes C. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 1995, Vol. 69, No. 4, University of Wisconsin-Madison. P. 719-727.

10. ЕЛЕКТРОННІ ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Абрамова Г. С. Психологическое консультирование. Теория и опыт. М.: Академия, 2001. URL: http://www.koob.ru/books/practic_psychology/-psyhologicheskoe_konsultirovanie.zip
2. Психологічні особливості самоактуалізації особистості. 2020. URL: 862-Article Text-1104-1-10-20200303.pdf
3. Трансактний аналіз. URL: <http://psihomed.com/transaktnyyi-analiz/>
4. Эмоциональный интеллект. URL: <http://www.psychologos.ru/articles/view/emocionalnyy-intellekt>

Навчальне видання

Чернявська Тетяна Павлівна

РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В БІЗНЕСІ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до спеціального курсу

*для здобувачів 3-го освітньо-кваліфікаційного рівня
(доктор філософії) за спеціальністю 053 «Психологія»*

В авторській редакції

Підп. до друку 18.10.2021. Формат 60x84/16.

Ум.-друк. арк. 2,21. Тираж 11.

Зам. № 2329.

Видавець і виготовлювач

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4215 від 22.11.2011 р.

Україна, 65082, м. Одеса, вул. Єлісаветинська, 12

Тел. (048) 723-28-39. E-mail: druk@onu.edu.ua