

## ДОСЛІДЖЕННЯ ОПЕРАЦІОНАЛЬНОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО РОБОТИ В БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ

*Волеваха Ірина Борисівна*

викладач кафедри соціальної та практичної психології Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка, м. Чернігів

Стаття присвячена питанню операціонального компонента готовності майбутніх психологів до діяльності в ринкових умовах. Висвітлено та проаналізовано результати дослідження компетентності студентів-психологів щодо виконання завдань психологічного забезпечення конкурентоспроможності підприємств та фірм.

**Ключові слова:** психолог бізнес-організації, професійне завдання, компетентність, оцінювання.

В сучасних умовах зростає перелік сфер суспільної практики, які мають потребу в кваліфікованих психологах, розширюється коло завдань фахівців даної спеціальності в кожній з них. Сфера економіки не є виключенням. В ринкових умовах ефективність, конкурентоспроможність бізнес-організацій значною мірою залежить від успішного виконання психологом організації своїх функцій, що, в свою чергу залежить від готовності спеціаліста до праці. В зв'язку з цим, формування готовності майбутніх фахівців-психологів до професійної діяльності в різних сферах економіки (виробництво, торгівля, банківська справа тощо) набуває дуже важливого значення.

Готовність виконувати професійні завдання передбачає не тільки певний рівень розвитку професійної направленості (мотиваційний компонент), соціально значимих і професійно важливих якостей, їх інтеграцію. Необхідною складовою в структурі готовності спеціаліста до праці є компетентність, що складає операціональний компонент готовності.

Проблема компетентності взагалі, і фахівця, випускника навчального закладу, зокрема, є предметом дискусій серед учених світу протягом останніх десятиліть, проте наразі універсальна концепція компетентності відсутня. Експерти країн Європейського Союзу визначають поняття компетентності як здатність застосовувати знання й уміння, що забезпечує активне застосування навчальних досягнень у нових ситуаціях. В публікаціях ЮНЕСКО поняття компетентності розуміється як поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, застосованих у повсякденні. Дж. Равен трактує компетентність як специфічну здатність, яка необхідна для ефективного виконання конкретної дії в конкретній предметній області і включає вузькоспеціальні знання, особливі предметні навички, способи мислення, а також усвідомлення відповідальності за свої дії [5, с. 6].

Щодо професійної компетентності, то, на нашу думку, найбільш продуктивною є діяльнісно-орієнтована концепція компетентності, яка розглядає її як оцінну категорію, що характеризує людину як суб'єкта професійної діяльності, і є здатністю успішно виконувати свої повноваження, професійні задачі.

Г.О.Балл розглядає професійну компетентність особистості як володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного розв'язання того кола трудових задач, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов'язкам даного працівника. На думку П.П. Скіяра, професійна компетентність є інтегральною характеристикою особистості, яка свідчить про рівень її фахової підготовленості та здатності виконувати ті або інші посадові функції [6, с. 120].

Для успішного здійснення професійної діяльності фахівцем необхідна сформованість ключових та функціональних компетенцій. Ключові компетенції не мають прив'язки до певної професії, ними повинен володіти кожен працездатний член суспільства, і вони можуть застосовуватись в різноманітних життєвих і професійних ситуаціях. Функціональні компетенції являють собою сукупність характеристик певної професійної діяльності і відображають набір функцій конкретного робочого місця [1, с.69].

Нормативно-затвердженою моделлю професійної компетентності психолога в Україні є освітньо-кваліфікаційна характеристика фахівця галузевого стандарту вищої освіти, де на підставі аналізу змісту типових завдань діяльності виділено уміння, які необхідні фахівцю для їх рішення. Професійно-специфічні вимоги до умінь, якими повинен володіти випускник-психолог, щоб успішно виконувати типові задачі діяльності в бізнес-організації, містяться в описі виробничо-управлінської функції психолога.

**Мета дослідження** – визначення рівня компетентності майбутніх практичних психологів вирішувати завдання щодо психологічного забезпечення конкурентоздатності бізнес-організації.

**Характеристика вибірки.** Вибірку склали 290 студентів Чернігівського державного педагогічного університету, Чернігівського обласного інституту вдосконалення вчителів та Ніжинського державного педагогічного університету спеціальності «Психологія», освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр» (лише 4 курс), «спеціаліст», «магістр».

**Методика дослідження.**

Аналіз наукових досліджень свідчить про недостатню розробленість підходів до виявлення наявності та оцінювання компетентностей, необхідних для успішного виконання професійної діяльності, однак стає все більш очевидним, що дане питання не може бути вирішене на основі старого підходу оцінювання ЗУНів.

Оскільки компетентність не є простою сумою знань, умінь та навичок, а виступає наслідком їх інтеграції та проявом їх в дії, то найбільш доцільним напрямком її діагностики в умовах вузу, на нашу думку, є моделювання діяльності психолога бізнес-організації. Діяльність психолога складається з виконання завдань психологічного забезпечення організаційних процесів. На підставі аналізу наукової літератури, опитування фахівців-психологів, які працюють у сфері психологічного забезпечення бізнес-організацій (див. попередні дослідження [2, 3]), та Галузевого стандарту вищої освіти за фахом «Психологія» нами було виділено п'ятнадцять основних завдань психолога сфери бізнесу. По кожному з завдань нами було розроблено ситуаційні (орієнтовані на практичну діяльність) задачі, які стосуються при-

йняття рішень організаційним психологом на основі наданої інформації, формування планів та напрямків дій по виконанню конкретних завдань та ін., а також критерії оцінювання окремо по кожній з них. Оцінювання здійснювалося за шестибальною шкалою – 0-5.

Також респондентам була запропонована розроблена нами анкета для з'ясування самооцінки рівня підготовленості до виконання завдань психолога бізнес-організації.

**Виклад основних результатів дослідження.**

Результати дослідження були піддані стандартній процедурі математико-статистичного аналізу. Аналіз отриманих даних дозволяє виділити ряд тенденцій, описаних нижче.

З метою з'ясування самооцінки готовності працювати у сфері економіки, студентам було запропоновано оцінити свій ступінь компетентності у виконанні задач психолога за трьома рівнями. Для підрахунку рейтингу ступеню готовності по запропонованим завданням кожна відповідь по кожній позиції була оцінена в балах: від 3 (повністю готовий до виконання даної задачі) до 1 (до виконання даної задачі не готовий). Результати подано в Таблиці 1.

Таблиця 1

Результати відповідей досліджуваних щодо самооцінки готовності до виконання обов'язків психолога бізнес-організації

Рейтингове місце	Завдання психолога бізнес-організації	Повністю готовий(-а) до виконання даного завдання	Маю мінімальні знання та уміння з цього питання	До виконання даного завдання не готовий (-а)	Сума балів
1	Професійний відбір кадрів та їх адаптація в колективі	52	42	5	245
2	Вирішення особистісних проблем, психокорекція, запобігання професійному вигоранню	50	40	10	240
3	Формування сприятливого організаційного клімату	45	48	7	238
4	Систематична оцінка, атестація персоналу	44	43	14	232
5	Розвиток менеджерів	41	45	14	227
6	Розвиток персоналу	35	52	13	222
7	Формування і розвиток команд працівників	27	59	14	213
8	Розвиток корпоративної культури	30	47	23	207
9	Психологічне забезпечення переговорного процесу	24	56	20	204
10	Допомога керівникам в прийнятті рішень	20	62	18	202
11	Допомога менеджерам в управлінні змінами	23	54	23	200
12	Формування і підготовка управлінських команд	22	53	25	197
13	Розробка та експертиза реклами, оцінка її ефективності	21	55	24	197

14	Формування керівного резерву, планування кар'єри керівників	21	52	27	194
15	Вивчення споживачів, образу марки	20	49	31	189
	Середнє значення	32	50	18	

Як можна побачити, найвищий рівень самооцінки готовності (44-52%) зафіксований щодо завдань, які мають безпосереднє відношення до психодіагностики та психокорекції («професійний відбір кадрів та їх адаптація в колективі», «вирішення особистісних проблем, запобігання професійному вигоранню», «формування сприятливого організаційного клімату», «систематична оцінка, атестація персоналу»). Це можна вважати закономірним, з огляду на те, що у структурі навчальних планів підготовки спеціалістів-психологів дані курси займають помітне місце і дані компетенції є значною мірою універсальні для різних сфер, де задіяні психологи.

Щодо готовності до виконання більшості завдань, були отримані середні результати («маю мінімальні знання...»). Поряд з тим, слід відмітити, що кількість студентів, які заявили про неготовність до вирішення певних специфічних завдань бізнес-організацій (робота з управлінськими командами, психологічна експертиза реклами, маркетингові дослідження, психологічне забезпечення бізнес-переговорів) не перевищує рівень у 31%. Це може свідчити, про завищену самооцінку власних професійних знань, вмінь та навичок у деяких студентів адже, як відомо, все це потребує додаткової фахової підготовки в обсязі, який перевищує основні нормативні психологічні курси.

Порівнявши отримані дані з результатами самооцінки експертів-психологів (працівників комерційних організацій) своїх компетенцій на момент закінчення ними вищого навчального закладу (див. [2]), ми можемо констатувати, що розподіл перших і останніх місць отриманих рейтингів практично не відрізняється, однак експерти-психологи набагато більш обережні в своїх оцінках. Так, порівнявши дані перших двох позицій, які повністю співпали, ми з'ясували, що кожен другий з опитаних студентів вважає, що повністю готовий здійснювати професійний відбір кадрів і надавати психологічну допомогу працівникам у вирішенні особистісних проблем (відповідно, 52 і 50%), у експертів цей відсоток складає 38 і 35. Така ж картина спостерігається і по решті позицій.

На нашу думку, це свідчить про певну неадекватність оцінки студентами своїх можливостей. Досвід роботи опитаних експертів складає 5-20 років, і значно нижчі їх самооцінки обумовлені кращою обізнаністю в сфері психологічного забезпечення бізнес-організацій і більш повним розумінням проблем та перешкод діяльності психологів підприємств та фірм.

Неадекватність самооцінок підтверджується невисокою, як на нашу думку, результативністю вирішення задач на професійну компетентність психолога сфери бізнесу (Таблиця 2).

Таблиця 2

Результативність вирішення задач на професійну компетентність організаційного психолога

Рейтингове місце	Завдання психолога бізнес-організації	Середня оцінка по вибірці	% нульових оцінок
1	Систематична оцінка, атестація персоналу	3,3	3
2	Професійний відбір кадрів та їх адаптація в колективі	3	5
3	Розвиток персоналу	2,8	1
4	Вирішення особистісних проблем, психокорекція, запобігання професійному вигоранню	2,7	3
5	Психологічне забезпечення переговорного процесу	2,2	11
6	Формування сприятливого організаційного клімату	2,1	6
7	Допомога керівникам в прийнятті рішень	2,1	9
8	Формування і розвиток команд працівників	2,0	8
9	Формування керівного резерву, планування кар'єри керівників	2,0	9
10	Розвиток корпоративної культури	1,9	8
11	Допомога менеджерам в управлінні змінами	1,9	9
12	Формування і підготовка управлінських команд	1,9	10
13	Вивчення споживачів, образу марки	1,6	17
14	Розвиток менеджерів	1,5	20
15	Розробка та експертиза реклами, оцінка її ефективності	1,5	22
	Середнє значення	2,16	9,4

Аналізуючи отримані результати, можна побачити, що найвищі результати стосуються завдань «систематична оцінка, атестація персоналу» і «професійний відбір кадрів та їх адаптація в колективі» (3,3 та 3,0 бали). Дані результати можна вважати, певним чином, закономірними. Ці завдання мають відношення до тих проблем психодіагностики, психології праці та психології управління, які достатньо повно вивчаються студентами (фактори, що впливають на психодіагностичну процедуру, методи діагностики професійно-важливих якостей). Потрібно відзначити, що опитані нами експерти-психологи визначили ці завдання, як найбільш пріоритетні у структурі своєї діяльності [2]. Водночас значна кількість студентів мала труднощі у визначенні професійно-важливих якостей до деяких посад бізнес-організацій (маркетолог, торговий представник, аудитор та ін.), очевидно, через брак розуміння структури обов'язків і особливостей професій. Хоча на загальному рівні досліджувані все ж таки окреслювали основні вимоги до більшості професій, про що свідчить низький показник нульових оцінок по цьому завданню.

Певною несподіванкою виявились порівняно низькі результати виконання задачі «формування сприятливого організаційного клімату» (а цей напрям був визначений експертами як третє за значенням завдання їхньої діяльності) – студенти мали труднощі у складанні програми та розробці анкети дослідження соціально-психологічного клімату організації.

Найгірше досліджувані вирішували задачі психолого-управлінського консультування та психологічного забезпечення маркетингової діяльності підприємства. Так, кожен п'ятий студент (20 %) не має жодного уявлення про напрями і методи роботи організаційного психолога щодо розвитку менеджерів. Складними виявились задачі про психологічні особливості реагування персоналу на організаційні зміни та формування і підготовку управлінських команд (оцінки 1,9 балів за кожну). Частково дані результати можна пояснити тим, що це питання роботи психолога з управлінським складом потребує поглибленої фахової підготовки в галузі організаційної психології (а це магістерська програма), однак, на нашу думку, також вагомим чинником є орієнтація відповідних навчальних програм навчання більше на формування розуміння психологічної сутності і особливостей управлінської діяльності, ніж на формування компетенцій психолога щодо впровадження психологічних технологій у роботі з менеджерами.

Щодо задач, які стосуються вивчення споживачів та образу марки, а також розробки та експертизи реклами, то результат, з огляду на недостатню наукову розробленість питання та наші попередні дослідження (найнижчі самооцінки компетентності з боку і студентів, і експертів, низький рівень залученості до даного

напрямку діяльності організаційних психологів сучасних підприємств України), видається цілком закономірним. Однак, це молодий і дуже перспективний напрям психологічної практики, і неухва до нього з боку керівництва бізнес-організацій компаній неминуче призведе до втрати важливих ресурсів для підвищення конкурентоспроможності. А звідси, постає потреба вдосконалення вузівської підготовки спеціалістів до роботи в даній сфері.

### Висновки

1. Компетентність складає операціональний компонент готовності спеціаліста до праці і являє собою його здатність до успішного виконання завдань професійної діяльності. Компетентність спеціаліста є інтегральним критерієм якості професійної освіти і головним показником його конкурентоспроможності.

2. Невисокі результати досліджуваних вирішення задач, які моделюють діяльність психолога бізнес-організації, свідчать про недостатній рівень сформованості їх компетенцій успішно вирішувати завдання психологічного забезпечення конкурентоспроможності комерційних підприємств.

3. Результати дослідження вказують на необхідність вдосконалення вузівської підготовки бізнес-психологів, головними напрямками якого ми вбачаємо введення спецкурсу «Психологічна служба бізнес-організації» та впровадження компетентно-орієнтованих психолого-педагогічних технологій навчання.

### Література

1. Безюлева Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов Г.В. Безюлева: монография. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 320 с.
2. Волеваха І.Б. Дослідження змісту та особливостей діяльності психологів бізнес-організацій. // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім Г.С. Костюка АПН України. / за ред. Максименка С.Д. – К.: “Логос”, 2006. – т.7, вип.14 – с. 43-49
3. Волеваха І.Б. Основні задачі практичного психолога щодо забезпечення конкурентоспроможності бізнес-організації. // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім Г.С. Костюка АПН України. / за ред. Максименка С.Д. – К.: “Логос”, 2008. – т.7, вип.15 – с. 47-50
4. Компетентісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: „К.І.С.”, 2004. – 112 с.
5. Равен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы /Пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 1999. – 144 с.
6. Скляр П.П. Гуманізація освіти у життєвих перспективах майбутніх інженерів: Монографія. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля, 2007. – 288с..