

Особливості підготовки магістрів за спеціалізацією «Бізнес-психологія» магістратури «Бізнес-адміністрування» в Університеті «КРОК»

І.В. Сингаївська
кандидат психологічних
наук, доцент,
професор кафедри
психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті йдеться про організацію підготовки магістрів програми MBA за спеціалізацією «Бізнес-психологія» в Університеті «КРОК». Висвітлюється проблема створення цієї програми відповідно до компетентнісного підходу. Розкриваються особливості навчального плану та специфіка викладання дисциплін із бізнес-психології.

В статті говориться об організації підготовки магістрів програми MBA по спеціалізації «Бізнес-психологія» в Університеті «КРОК». Освітлюється проблема створення цієї програми в відповідності з компетентнісним підходом. Розкриваються особливості навчального плану і специфіка викладання дисциплін по бізнес-психології.

The article under consideration discloses the issue as regards Business Psychology MBA program master training organization in KROK University. Thus the article highlights the problem as concerns this program development in accordance with competence approach. Therefore it gives prominence to the curriculum peculiarities and Business Psychology disciplines instruction specificity.

Ключові слова: бізнес-психологія, психологічні дисципліни, компетентнісний підхід, компетентність, компетенції, інтерактивні методи навчання.

Постановка проблеми

Бізнес-адміністрування – це мистецтво управління бізнесом в умовах конкурентного бізнес-середовища, нестабільності, ризиків, кризи. MBA є найбільш відомою кваліфікацією у сфері управління бізнесом, що підтверджує наявність у її власника ключових управлінських компетенцій.

Дотримання законів і правил, за якими розвивається бізнес, забезпечується керівниками бізнесу, які повинні бути компетентними у сфері людської взаємодії, переговорів, конструктивного ділового й управлінського спілкування, вирішення конфліктів та їх запобігання, розумітися на людях, оптимізації власного характеру та іміджу, розвитку харизми, лідерства, умінні впливати на людей, ефективній мотивації співробітників, створенні власної команди тощо.

Психологія в сучасному світі торкається усіх сфер життя та діяльності, у тому

числі й економічної. Бізнес функціонує за рахунок спілкування між людьми, і щоб він був успішним – спілкування повинно бути ефективним на всіх етапах, від телефонних розмов із партнерами до обговорення й підписання контрактів. Розуміючи психологію на глибокому рівні, бізнесмен буде здатний убезпечити себе від обману та більш успішно вести справи, адже багато в чому успішність бізнесу залежить від спілкування з різними людьми, врахування психологічних факторів. Психологічно грамотно продуманий підхід до ведення справ допоможе не лише вигідно співпрацювати з партнерами, а й багато в чому випереджати конкурентів.

Програма магістратури за спеціальністю «Бізнес-адміністрування» (МБА), що готує керівників бізнесу, викладається в навчальних закладах України не перший рік. Так, в університеті «КРОК» така ма-

гістратура успішно діє з 2006 р. і вже має на своєму рахунку близько півсотні випускників.

Потреби бізнесу та сучасного ринку освітніх послуг зумовили необхідність заповнення ніші, що досі в Україні насичувалася лише різноманітними тренінговими програмами та семінарами на психологічні теми, які є інструментом успішного розвитку бізнес-процесів організації. З цією метою було прийнято рішення розробити нову спеціалізацію для програми магістратури «Бізнес-адміністрування» – спеціалізацію «Бізнес-психологія».

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У процесі підготовки навчального плану для магістратури за спеціалізацією «Бізнес-психологія» ми використали компетентнісний підхід. Було проаналізовано праці науковців, які досліджували компетентність та компетенції, різноманітні аспекти здійснення освіти на основі компетентнісного підходу (О. Бермус, Н. Бібік, В. Болотов, О. Волкова, Н. Галєєва, Т. Гериш, Е. Зеєр, І. Зимня, О. Олейникова, П. Самойленко, В. Серіков, Л. Тархан, А. Хуторський, Є. Царькова, Л. Штика) [1; 2; 3; 4; 5; 6].

Так, важливим для нас виявився поділ компетентностей на групи (за І. Зимньою):

1) компетентності, що належать особистості як суб'єкту життєдіяльності (здоров'язбереження, ціннісно-смилова орієнтація у світі, розширення знань);

2) компетентності, що належать до взаємодії людини з іншими (вирішення конфліктів, співробітництво, толерантність, спілкування);

3) компетентності, що належать до діяльності людини та проявляються в усіх її типах і формах (постановка та вирішення пізнавальних завдань, нестандартні рішення, засоби діяльності) [3].

Інтерес із точки зору наших завдань викликали складові компетенцій (за Т. Дюраном): теоретичні знання, здібності й особистісні характеристики людини [2].

Було вивчено також окремі дослідження щодо психологічної компетентності керівників (М. Армстронг, О. Бондарчук,

Г. Нікіфоров, М. Дмитрієва, М. Снетков) та визначено компетенції, необхідні управлінському складу бізнес-організацій: у сфері роботи з людьми (здатність впливати на людей, уміння будувати команду та співпрацювати з нею, опанування технологіями ділового та управлінського спілкування); у сфері роботи з собою (прагнення до досягнень, володіння навичками тайм-менеджменту, здатність до саморозвитку та підтримання високої самооцінки, навички ортобіюзу); у сфері роботи з об'єктом (уміння аналізувати інформацію, здатність до організації продажів, реклами, PR, креативні здібності тощо) [7; 8; 9].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

В Україні не існувало системної підготовки керівників бізнесу, компетентних у всьому спектрі психологічних знань, що для бізнесу є необхідними. Не існувало програми, що передбачала б надання освіти шляхом формування психологічних компетенцій у потенційних керівників бізнесу.

Формулювання цілей статті

Мета статті – розкрити сутність і зміст підготовки магістрів за спеціалізацією «Бізнес-психологія» магістратури «Бізнес-адміністрування» в університеті економіки та права «КРОК».

Виклад основного матеріалу дослідження

У процесі формування навчального плану ми виходили з компетентнісного підходу. Поняття «компетентність» і «компетенція» не є тотожними. Компетентність означає загальну спроможність фахівця проявляти знання та вміння в професійній діяльності, застосовувати їх до вирішення проблеми в конкретній ситуації; а компетенція – це сукупність знань, умінь, особистісних якостей, необхідних для ефективної діяльності [6]. Поняття «компетенція» тлумачиться як потенційна здатність людини до діяльності, в основі якої лежать знання, уміння, досвід, цінності, набуті завдяки навчанню. Тому саме з психологічних компетенцій, необхідних

керівникові, автори виходили в процесі підбору дисциплін для навчального плану спеціалізації «Бізнес-психологія».

Компетентнісний підхід зумовлює переорієнтацію з процесу на результат у діяльнісному вимірі. При цьому, як результат розглядається не сума засвоєної інформації, як цього вимагає когнітивно-знанневий підхід, а здатність керівника діяти в різних проблемних ситуаціях професійної діяльності та спілкування. Згідно з компетентнісним підходом, саме компетенції розглядаються як бажаний результат професійної освіти. Такий підхід висуває на перше місце не поінформованість керівника, а його вміння вирішувати проблеми, що виникають в управлінській діяльності. Тому, для реалізації навчального процесу на спеціалізації «Бізнес-психологія» програми MBA було обрано найсучасніші методи навчання, які не лише озброюють знаннями, а й сприяють формуванню вмінь і навичок, розвитку особистісних якостей, необхідних керівникові.

У ході підготовки змісту та форм навчання, у першу чергу було обрано цільову аудиторію програми. Вона призначена, перш за все, для HR-директорів і HR-менеджерів, які працюють у компаніях різних форм власності; керівників вищої ланки; керівників кадрових відділів і служб; менеджерів і керівників рекрутингових компаній; керівників проектів у компаніях, що займаються послугами; фахівців з економіки та менеджменту, яким необхідна психологічна освіта; фахівців із психології, які мають бажання отримати економічну та управлінську освіту.

Таким чином, здійснивши всю попередню роботу, для включення до навчального плану спеціалізації «Бізнес-психологія» було визначено такі дисципліни:

- До циклу дисциплін за вибором університету:
 - Психологія конкурентоздатної організації;
 - Психологія лідерства та управління;
 - Психологія ділового спілкування;
 - Продуктивність організації: мотивація, оцінювання, покращення;
 - Психологія безпеки бізнесу;

- Психологія ринку та реклами;
- Психологія конфліктів;
- Психологічні основи командування.
- До циклу дисциплін за вибором студентів:
 - Креативний менеджмент;
 - Психологічні методи впливу;
 - Менеджмент конфліктів та ефективні переговори;
 - Психологічні основи PR;
 - Психологія продажів та поведінки споживачів;
 - Психологія та технологія діяльності посередника в конфлікті;
 - Коучинг як інструмент роботи з персоналом;
 - Психологічні основи іміджу керівника та організації;
 - Психологія організаційного та управлінського консультування;
 - Психологія кар'єрного та ділового успіху.

Кожна дисципліна забезпечує формування у студентів однієї чи кількох ключових психологічних компетенцій керівника, озброюючи їх відповідними знаннями, формуючи вміння та розвиваючи особистісні якості.

Удосконалити психологічну компетентність і сприяти зростанню особистості керівника можна в процесі навчання з використанням сучасних інтерактивних методів, до яких відносяться:

- тренінг;
- ділова та рольова гра;
- робота в мікро-групах;
- мозковий штурм;
- дискусія;
- інтерактивна лекція;
- кейс-метод (аналіз реальних ситуацій);
- акваріум;
- технологія Open Space (відкритий простір) тощо [10].

Саме ці методи активно використовуються в навчальному процесі. Викладачі спеціалізації «Бізнес-психологія» – провідні фахівці в галузі психології, кандидати й доктори психологічних наук, які є успішними в кар'єрі та житті, займаються

консалтинговою та тренінговою діяльністю, частина з них – власники бізнесу чи топ-менеджери.

Висновки

Таким чином, здійснивши попередній теоретичний аналіз проблеми підготовки фахівців із бізнес-психології, а саме – компетентнісного підходу до навчання управлінців і власників бізнесу, нам вдалося сконструювати навчальний план спе-

ціалізації «Бізнес-психологія», який охопив усі ключові психологічні компетенції керівника у сфері роботи з людьми, собою та сфері діяльності (бізнесу).

У ході майбутнього дослідження ми уточнимо та вдосконалимо зміст дисциплін, що входять до навчального плану, визначимо доцільність застосування тих чи інших методів навчання, врахуємо побажання студентів та випускників спеціалізації.

Список використаних джерел

1. *Герши Т.В.* Компетентностный подход как основа модернизации профессионального образования / Т.В. Герши, П.И. Самойленко // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2006. – № 2. – С. 11-15.
2. Durand T. Strategizing innovation: competence analysis in assessing strategic change. In A. Heene and R. Sanches (eds) *Competence-Based*, 1997.
3. *Зимняя И.А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И.А. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
4. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи (Бібліотека з освітньої політики) / [За заг. ред. О.В. Овчарук]. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
5. *Онопрієнко О.* Концептуальні засади компетентнісного підходу в сучасній освіті / О. Онопрієнко // Шлях освіти. – 2007. – № 4. – С. 32-37.
6. *Хуторської А.В.* Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // *Нар. образование*. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
7. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; 8-е издание. – С.-Пб. : Питер, 2005. – 832 с.
8. *Бондарчук О.І.* Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Науковий світ, 2008. – 318 с.
9. *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности* / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – С.-Пб. : Речь, 2001. – 448 с.
10. *Коренева Л.И.* Современные интерактивные методы обучения в системе повышения квалификации руководящих кадров в Германии : зарубежный опыт / Л.И. Коренева // *Университетское управление : практика и анализ*. – 2004. – № 4 (32). – С. 78-83.