

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ В БІЗНЕСІ ТА КАР'ЄРІ

Окреслено психологічні особливості досягнення успіху в бізнесі та кар'єрі; виокремлено мотиваційні чинники досягнення успіху; подано якості успішної особистості; наведено порівняльну характеристику успішних і неуспішних особистостей. Розглянуто низку підходів до дослідження питання планування професійної кар'єри як запоруки успіху. Проаналізовано, відповідно до наукових напрямів, підходи до вивчення кар'єри в психології. Представлено взаємозв'язок професійної кар'єри з професіоналізмом особистості.

Ключові слова: психологія бізнесу, мотивація досягнення успіху, особистість, кар'єра, професійна кар'єра, планування кар'єри, кар'єрне зростання, професіоналізм особистості.

Постановка проблеми. Психологія бізнесу – сучасна галузь психології, яка виникла на перетині низки дисциплін, насамперед, психології, соціології та економіки, під впливом процесів соціального і економічного розвитку суспільства. Становлення цього нового напрямку в психологічній науці є реакцією на численні потреби, що стоять перед представниками малого та середнього бізнесу і вимагають участі професійних психологів. Саме розвиток нових соціально-економічних відносин у країні призводить до того, що практична психологія активно включається в бізнес. Зокрема зростає затребуваність тих напрямів психологічної роботи, які пов'язані з психологічним супроводом діяльності різноманітних бізнес-структур. Водночас серед бізнесменів з'являється все більше прихильників професійного регулювання та обліку психологічних процесів і проблем, які мають місце практично в будь-якій бізнес-організації.

Вираз «бізнес – це психологія» звучить як теза, яку приймають багато представників бізнесу. Сьогодні багатьом організаціям (компаніям, фірмам, підприємствам), які займаються виробництвом і продажем товарів і послуг, для підвищення ефективності роботи необхідні бізнес-психологи, які добре розуміють особливості сучасного бізнесу та роль людського чинника в досягненні поставлених цілей, здатні спрямовувати активність керівників і персоналу на подолання труднощів, підвищення конкурентоспроможності та розвиток організації. Для фахівців, які будуть здійснювати психологічний супровід роботи

бізнес-організацій, важливо бачити усю багатоплановість, складність і суперечливість бізнесу.

Стан дослідження. Психологія досягнення успіху опирається на концепції особистості як суб'єкта власної життєвої відповідальності (К. Абульханова-Славська, Г. Костюк, С. Максименко, В. Москалець, М. Савчин); загально-психологічні ідеї про генезу й розвиток ціннісно-сміслової сфери особистості (О. Бодальов, Б. Братусь, Д. Леонтьєв, Н. Жигайло); вчення про професійний розвиток особистості (Ж. Вірна, Є. Головаха, А. Крицька, Р.Каламаж, Т. Щербан); психосеміотичний підхід до визначення успішної діяльності (Е. Петрова, О. Радіонова, О. Романова).

Проблеми вивчення кар'єри особистості приділяли багато уваги у своїх працях зарубіжні та вітчизняні автори, зокрема, представники американської школи організаційної психології Е. Шейн, Д. Сьюпер, Д. Холл, сучасні вітчизняні вчені С. Максименко, Л. Карамушка, І. Пасічник, Р. Каламаж, М. Варій, В. Поліщук, Н. Хазратова, Н. Жигайло, З. Ковальчук, О. Бодальов, О. Деркач, Н. Лукашевич, С. Макаренко. Дослідження цієї проблеми проводились і в теоретичному, і в практичному напрямках.

Питання професійного росту розглядаються в публікаціях психологів і соціологів: Р. Кричевського, А. Кравченко, В. Мальцева, А. Макарової, А. Пригожина, Р. Ривкіної, М. Удальцової й ін. У цих працях проаналізовано особливості стратифікації різних рівнів спеціалістів і структури соціуму, їх соціальні інтереси у сфері кар'єри та формування сучасної еліти різних рівнів економічних структур.

Мета статті і завдання – полягають у науково-теоретичному та методологічному обґрунтуванні сутності понять «успіх», «кар'єра», «мотивація досягнення успіху», «кар'єрне зростання», «професіоналізм особистості» та їх важливості у професійному становленні особистості.

Виклад основних положень. Вхідження в бізнес і його розвиток здійснюється у певному психологічному та соціокультурному середовищі. На ефективність психологічного супроводу бізнесу впливає низка чинників, серед яких важливу роль відіграють знання про специфіку діяльності та індивідуальні особливості особистості бізнесмена. Для проведення ефективних навчальних занять із студентами спеціальності «Психологія бізнесу та управління» треба враховувати, як люди уявляють собі успіх й успішність. Під поняттям «успіх» розуміємо об'єктивні досягнення в конкретній діяльності і в житті загалом, а поняття «успішність» відображає суб'єктивне переживання та умови досягнення успіху. Психологічні дослідження дають змогу

виявити наявні в суспільстві усталені уявлення про успіх і успішну людину, бажані образи ідеалу успіху та прототипи успішної особистості. Так, за сучасними даними, ідеальна успішна людина – цілеспрямована, товариська, розумна, матеріально забезпечена, відповідальна. Характеризуючи ідеальну успішну людину, акцентується на особистісних характеристиках, на способах досягнення успіху, а не на конкретних результатах діяльності та інших виявах успіху.

Образ реально успішної людини охоплює: матеріальне забезпечення, благополучну сім'ю, кар'єрний ріст, досягнення поставлених цілей, наявність престижної роботи, високий соціальний статус, наявність дітей, статус керівника, власний бізнес. Основними критеріями оцінки успішної особистості в реальній ситуації частіше є зовнішні, соціально значущі досягнення. Цей факт пояснюється тим, що зовнішні показники об'єктивно доступніші для особистості, що суттєво скорочує процес соціального пізнання, інтерпретації дійсності та віднесення конкретної людини до певної групи.

Сучасні вчені [1; 2; 3; 4] представили типологію уявлень про успіх залежно від типу відповідальності: 1. Оптимально відповідальний тип особистості пов'язує успіх і умови його досягнення з внутрішніми особистісними ресурсами – умінням брати на себе відповідальність, реалізовувати власні здібності та можливості у процесі досягнення поставлених цілей, незважаючи на труднощі. 2. Люди виконавчого типу пов'язують уявлення про успіх і успішну особистість із домінуванням зовнішніх, соціально-визнаних критеріїв. Умовами досягнення успіху виступають зовнішні чинники (везіння, сприятливий збіг обставин) та особистісні ресурси, що забезпечують успіх у разі відсутності зацікавленості та добровільності в діяльності (старання, терпіння). 3. Для представників ситуативного типу успіх – це досягнення поставлених цілей, сприятливий збіг обставин, суспільне визнання. Вони частіше дають загальноприйняте визначення успіху, яке не відрізняється оригінальністю і своєрідністю. 4. Особи егоїстичного типу в своїх уявленнях про успіх й успішність залежні від значущої для конкретної особистості сфери або ситуації життєдіяльності. Часткове прийняття відповідальності визначає вказівку як умову досягнення успіху зовнішніх і внутрішніх особистісних ресурсів. Основні показники успіху для досліджуваних егоїстичного типу – це благополуччя в усьому, досягнення поставлених цілей, задоволеність собою і власним життям. 5. Функціональний тип відповідальності характеризується тим, що у змісті уявлень про успіх та успішність і умов його досягнення в осіб цього типу домінують зовнішні, соціальні, критерії, що демонструють відсутність самостійності, усвідомленості

в разі їх формування, бажання діяти вимогливо за зразком, відповідно до інструкції.

Мотивація досягнення – чинник успішності в бізнесі та кар’єрі. Мотивація досягнення розглядається як рушій, що сприяє досягненню успіху. Цей вид мотивації відноситься до однієї з двадцяти основних психогенних потреб, тобто потреб, пов’язаних із найсуттєвішими сторонами життєдіяльності людини, без яких неможливий повноцінний розвиток людини. Мотивація досягнення – психогенна потреба. Мотивація є головним джерелом у досягненні успіху.

Таблиця 1

Мотиваційні чинники досягнення успіху

Успіх	Мотивація досягнення
	Контроль, який сприймається
	Автономія, можливість вибору
	Віра у власний успіх
	Позитивний зворотній зв’язок
	Потреба бути компетентним

Власний досвід досягнень у діяльності. Реальний успіх є найнадійнішою підставою для того, щоб повірити в себе і бути здатним захиститися від невдач. Окрім того, коли основу відчуття власної ефективності становлять фактичні дії і досягнення людини, це зазвичай узагальнюється на низку схожих видів діяльності. Досягнутий успіх меншою мірою підсилює відчуття самоефективності, якщо виконане завдання було легким, а не складним.

Досвід інших людей (непрямої досвід) також є важливим джерелом самоефективності. Самоефективність зростає, коли люди спостерігають, як інші успішно справляються з вирішенням складних завдань. У разі цього вони переконують себе в тому, що «якщо інші можуть зробити це, то і вони самі можуть, принаймні, досягти якихось поліпшень своїх показників». Якщо людина спостерігає за тим, як інші, схожі на неї (настільки ж компетентні) люди неодноразово зазнають невдачі, незважаючи на наполегливі спроби, це може привести до найгірших прогнозів власної здатності виконати подібні дії. Незважаючи на те, що чужий досвід, загалом, менше впливає на уявлення про

самоефективність, ніж досвід власних досягнень, покладатися на досвід інших може бути важливо, коли є невизначеність щодо власної здатності виконати певне завдання. Ця невизначеність може виникати через відсутність відповідного досвіду або фактичних даних, що дають змогу аналізувати виконання завдання.

Вербальне переконання широко використовується через простоту та доступність. Спроби вербального впливу найчастіше дають лише короткочасний і слабкий ефект у зміні самоефективності. Є чимало чинників, що негативно впливають на ефективність цього способу. Наприклад, якщо намагатися вмовляти людину повірити в те, що у неї є здатність виконати роботу, якщо вона докладе достатньо зусиль, то це може швидше підірвати її самоефективність, ніж посилити. Зустріч із невдачею (коли фактичні успіхи не відповідають очікуваному результату) може призвести і до зниження самоефективності, і до втрати поваги до думки переконуючого. Сила вербального переконання обмежується усвідомленими статусом, авторитетом переконуючого і ступенем довіри і поваги до нього.

Важливою частиною успіху є довіра. Вітальний жест – простягнута вперед рука з розкритою долонею – здавна свідчили про те, що співрозмовник відкритий для мирного діалогу, в його руці немає зброї. Та й зараз, незважаючи на розвиненість правових норм, що забезпечують фіксовані стосунки, довіра залишається незмінним компонентом ділових взаємин. Що важливішою є угода, то необхіднішою є довіра.

Цікавою є доля цього поняття як об'єкта наукового дослідження. Воно здається простим і зрозумілим, водночас, містить цілий спектр надскладних аспектів. Від Платона, Арістотеля, Канта, Гегеля до наших днів вивчення поняття «довіра» пов'язане з низкою питань: це міжособистісні взаємини, етичні принципи ділових стосунків, це довіра до Бога, до іншої людини, до влади, до суспільства тощо.

Походження слова довіра пов'язане з коренем «віра». Одне з класичних визначень релігійної віри, що належить Апостолу Павлу: «Віра – це доказ речей невидимих, запорука успіху». Психологічно це можна пояснити як «сприйняття людиною фактів як істинних на основі внутрішнього, суб'єктивного переконання, що не потребує більш ніяких доказів. Це сильна інтелектуальна згода із чимось на підставі твердження іншої особи, чий авторитет людина визнає, оскільки вона бачить, що ця особа варта довіри».

Наукові визначення довіри: «Довіра – соціологічна та психологічна категорія для позначення відкритих, позитивних взаємовідносин між людьми (сторонами довіри), що відображають впевненість у порядності й доброзичливості іншої сторони, з котрою

довіряючий знаходиться в тих чи інших відносинах, що базується на його досвіді».

«Довіра є ключовою характеристикою розвинутого людського суспільства, цінним економічним активом, тобто потенційним джерелом добробуту і стабільності держави» (*Френсіс Фукуяма*).

У сучасній науковій літературі до факторів міжособистісного рівня відносять такі характеристики того, кому довіряють:

1. Порядність – репутація чесної та відданої своєму слову людини.
2. Компетентність – володіння спеціальними знаннями та навичками міжособистісного спілкування, які необхідні для виконання зобов'язань.
3. Послідовність – надійність, передбачуваність, здоровий глузд.
4. Лояльність – доброзичливість або готовність захистити, підтримати, підбадьорити інших.
5. Відкритість – психологічна доступність, готовність ділитися з іншими ідеями, інформацією.

Тобто довіра одних людей пов'язана з очікуванням від інших нормальної, чесної поведінки та співробітництва. Діловий партнер, що не викликає довіри, – це ненадійний, непорядний, закритий у спілкуванні, некомпетентний, нелояльний, непередбачуваний партнер. Ступінь і роль міжособистісної довіри в бізнесі має велике значення. Однак, щоб досягнути рівня, коли найважливішою гарантією стає довіра, слово партнера, необхідні не тільки час, але й практична перевірка їх у найрізноманітніших життєвих ситуаціях.

Втратити довіру – це втрати кредитів, клієнтів. Тому українські підприємці, бізнесмени усі, що прагнуть кар'єри, змушені працювати згідно з морально-етичними принципами, як це було з діда-прадіда, тобто використовуючи Закони Божі, в яких і віра, і довіра, і надія. Чесний бізнес – це не міф, а реальність. Створення нормального, цивілізованого, ділового середовища починається із самого себе та з найближчого оточення. Для цього важливим є формування духовності бізнесмена. Духовна особистість бізнесмена – це така особистість, яка вкладає зміст у всяку справу: чи то творення держави чи садіння грядки... (притча про трьох робітників). Під феноменом «духовна особистість» розуміємо таку особистість, в якій горить іскра Божества; яка в своїх думках і вчинках опирається на Закон Божий; яка в своєму житті керується постулатом: «Я працюю на Вічність!, а не просто вічно працюю!». Тому першочерговим наповненням особистості бізнесмена має бути духовність – основною характеристикою його діяльності.

Підсумовуючи, зазначимо якості успішної особистості: могутність бажань, потужний внутрішній імпульс, виправданий оптимізм, відкритість реальним фактам, компетентність у часі, цілеспрямованість, харизма, схильність до ризику, відчуття змін, відповідальність і моральність, висока духовність, чіткість мислення і безальтернативність, раціональне ставлення до грошей, самореалізація в бізнесі, демократичність і скромність, унікальність.

Таблиця 2

Психологічні ознаки успішних і неуспішних особистостей

Психологічні ознаки успішних особистостей	Психологічні ознаки неуспішних особистостей
Читають щодня	Дивляться ТБ щодня
Хвалять	Критикують
Використовують зміни	Бояться змін
Прощають інших	Ображаються
Розмовляють про ідеї	Обговорюють людей
Постійно навчаються	Вважають, що і так все знають
Беруть відповідальність за власні помилки	Звинувачують інших у своїх невдачах
Уміють дякувати	Вважають, що їм усі винні
Ставлять цілі і планують життя	Не ставлять цілі

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

Відповідно до наукових напрямів виділяють три підходи до вивчення кар’єри в психології: соціально-психологічний, представника якого є Б. Г. Почебут, Л. Прокоф’єва, В. О. Чикер; управлінсько-менеджерський (А. Н. Занковський, Є. Комаров); соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол). На основі зазначених підходів є таке загальне визначення: кар’єра – це життєвий показник соціальних і професійних досягнень особистості в організаційній структурі.

У психологічному плані перспектива успіху в кар’єрі пов’язана з професіоналізмом [4; 5]. Професіоналізм розглядається як складна система, що має не тільки зовнішню функцію («віддачу»), але

необхідні й складні та різноманітні внутрішні, зокрема, психічні функції. До цих внутрішніх психічних функцій відносяться: побудова образу майбутнього результату діяльності; певне «виношування» уявлень про шляхи й способи досягнення цього результату; емоційне підготування до роботи; виконання діяльності; моральне задоволення від виконаної справи.

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

На основі найвідоміших періодизацій розвитку людини як суб'єкта праці нами виділені наступні ланки процесу професійного становлення:

Перший ступінь: вибір професії – характеризується підготовкою до життя, до праці, підготовкою свідомого й відповідального планування й вибору професійного шляху; другий ступінь: стадія адепта – це професійна підготовка; третій ступінь: стадія адаптанта – це входження в професію після завершення професійного навчання (стадія триває від декількох місяців до 2–3 років); четвертий ступінь: стадія інтернала – це входження в професію як повноцінного колеги, здатного працювати на нормальному рівні як «свій серед своїх»; п'ятий ступінь: стадія майстра – коли про працівника можна сказати, що він кращий серед звичайних і гарних, тобто працівник помітно виділяється на загальнім тлі (має власний стиль і своє «лице»); шостий ступінь: стадія авторитету – означає, що працівник став кращим серед майстрів; сьомий ступінь: стадія наставника – вищий рівень роботи будь-якого фахівця. Ця стадія цікава тим, що працівник стає не просто

чудовим фахівцем у своїй галузі, але й учителем, здатним передати кращий власний досвід учням і втілити в них частину своєї душі. Отож вищий рівень розвитку будь-якого фахівця – професіонал, що став наставником, учителем, консультантом, що втілює в собі культуру в кращому розумінні цього слова.

Висновки. Грунтуючись на викладеному зазначимо, що сучасна психологічна наука спрямовує свою діяльність на здатність допомогти: вивчити психологічні особливості досягнення успіху в бізнесі та кар'єрі; виокремити мотиваційні чинники досягнення успіху; виокремити якості успішної в бізнесі особистості; запропонувати підходи до вивчення питання планування професійної кар'єри як запоруки успіху; представити взаємозв'язок професійної кар'єри з професіоналізмом особистості.

Перспективи наукових пошуків надалі вбачаємо у дослідженні проблеми оптимізації й інтенсифікації шляхів досягнення успіху в бізнесі та кар'єрі.

1. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації / Л. Долгих // Соціальна психологія. – 2005. – № 2. – С. 64–71.

2. Жигайло Н. І. Психологія бізнесу: навч. посібник / Н. І. Жигайло. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 256 с.

3. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

4. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: навч. посібник / Н. В. Ліфарєва. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 237 с.

5. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості: наук. монографія / С. Д. Максименко. – К.: КММ, 2006. – 255 с.

6. Варій М. Й. Психологія особистості: навч. посібник / М. Й. Варій. – К.: Центр учбової літератури, 2008.

7. Максименко С. Д. Психологія особистості: підручник / С. Д. Максименко. – К.: КММ, 2007. – 296 с.

8. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.

9. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва: навч. посібник / Ю. Ф. Пачковський. – 3-є вид. – К.: Каравела, 2007. – 408 с.

10. Яцура В. В. Психологія керівника: навч. посібник / В. В. Яцура, А. Г. Хоронжий, Н. І. Жигайло. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 256 с.

Жигайло Н. І. Психологические особенности достижения успеха в бизнесе и карьере

Освещены психологические особенности достижения успеха в бизнесе и карьере; выделены мотивационные факторы достижения успеха; представлены качества успешного индивида; приведена сравнительная характе-

ристка успешных и неуспешных личностей. Рассмотрен ряд подходов к изучению вопроса планирования профессиональной карьеры как залога успеха. Проанализированы в соответствии с научными направлениями подходы к изучению карьеры в психологии. Указана взаимосвязь профессиональной карьеры с профессионализмом личности.

Ключевые слова: *психология бизнеса, мотивация достижения успеха, личность, карьера, профессиональная карьера, планирование карьеры, карьерный рост, профессионализм личности.*

Zhyhailo N. I. Psychological features of the achievement of success at business and career

The article is devoted to the study of psychological characteristics of the achievement of success at business and career; singles out motivational factors of success achievement; the qualities of successful personality are suggested; the comparative characteristics of successful and unsuccessful individuals is presented. The author characterizes a number of approaches to the study of professional career planning as a key to success. According to scientific fields, the author analyzes approaches to the study of career in psychology. The relationship between professional career and personal professionalism is presented.

The typology of notions of success depending on the type of responsibility is examined. Existing in the society fixed ideas about success and successful person, your ideal images of perfect success and prototypes of successful personality are revealed.

The article presents the qualities of successful in business personality: the power of desire, a powerful internal momentum, justified optimism, openness to real facts, competence over time, dedication, charisma, risk appetite, feeling of changes, responsibility and morality, high spirituality, clarity of thought and no alternative, rational attitude to money, self-realization in business, democracy and modesty, uniqueness.

It is proved that an important part of success in business is trust. Business partner that is not trusted – is unreliable, dishonest, closed in communication, incompetent, disloyal, unpredictable partner. The extent and role of interpersonal trust in business is important.

It is singled out that individual professional career combines success in his work with the stages of personal development, including all aspects of life. It is mentioned that psychologically career perspective is closely associated with individual professionalism. The author highlights the stages of the process of personality professional formation based on the best known periods of human development as a subject of work.

Key words: *business psychology, motivation of achieving success, personality, career, professional career, career planning, career development, personal professionalism.*

Стаття надійшла 23 травня 2017 р.