

БІЗНЕС-КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК РІЗНОВИД ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ

Бізнес-консультування – це один з видів психологічної практики, де активно використовуються напрацювання наукової психології. Бізнес-консультування спрямоване на актуалізацію і усвідомлення суб'єктом бізнес-діяльності тих якостей особистості, які сформовані раніше і впливають на його розвиток і бізнес-успішність. Воно дає можливість адекватно оцінити себе як професіонала в бізнесі з позиції критеріїв психологічної науки і вимог реальної бізнес-ситуації. Бізнес-консультування дозволяє побачити нові напрями і шляхи досягнення своїх цілей і освоїти конкретну психологічну техніку і прийоми для розкриття і реалізації особистісного потенціалу.

Актуальність визначення теоретичних і методологічних основ бізнес-консультування обумовлена тим, що в даний час цей вид психологічної підтримки затребуваний все більшим числом вітчизняних бізнесменів для цивілізованого вирішення проблем психологічної діагностики, корекції, професійної орієнтації, розвитку особистісного потенціалу, підвищення успішності особистості в бізнес-діяльності і ефективності бізнес-організації в цілому.

Мета дослідження – визначення теоретичних і методологічних основ бізнес-консультування як одного з видів психологічної практики для розробки психологічних методів і засобів, що сприяють підвищенню успішності особистості в бізнес-діяльності і ефективності бізнес-організації.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз сучасної вітчизняної і зарубіжної наукової літератури по проблемах: розвитку особистості в діяльності; ділової активності особистості; особистісного і професійного розвитку в екстремальних умовах; розвитку емоційно-вольової регуляції.

2. Обґрунтувати методологічні і інструментальні основи ефективної роботи психолога-консультанта з суб'єктами бізнес-діяльності.

3. Розробити і впровадити в практику бізнес-консультування психологічний інструментарій діагностики, корекції і розвитку особистісного потенціалу бізнесменів.

Сучасне бізнес-консультування використовує наступні напрацювання вітчизняної і зарубіжної наукової психології: діяльнісний підхід (О.М. Леонтьєв [7]); психологію активності особистості (К.О. Абульханова-Славська [1]); концепцію розвитку особистості (К. Роджерс [9]); концепцію креативності, зрілості і психічного здоров'я особистості (А. Маслоу [8]); результати досліджень проблем особистісного і професійного розвитку (Є.О.Клімов [5]); екстремальну психологію (В.І. Лебедев [6]); психофізіологічні аспекти регуляції емоційних станів, їх діагностики і профілактики (Л.П. Грімак [3], Г. Сельє [10]); положення і принципи психології ділової активності (О.Л. Журавльов [4], В.П. Позняков [4]).

Багаторічна практика психологічного бізнес-консультування дозволяє нам стверджувати, що однією з найбільш ефективних підстав для роботи психолога-консультанта в бізнес-організації є уявлення про особистість, сформовані в контексті діяльнісного підходу. Використання основних положень цього підходу до опису особистості допомагає психологу-консультанту розуміти і цілеспрямовано використовувати глибинні механізми різних психологічних явищ, будувати науково-обґрунтовані прогнози щодо різних бізнес-процесів, осмислено систематизувати арсенал засобів, що є у нього, і проводити конструктивні перетворення в організації. Основною рушійною силою розвитку особистості в цьому підході виступають суперечності в різних сферах життєдіяльності людини. Долаючи суперечності, людина стає суб'єктом своєї життєдіяльності. Відповідно до принципу єдності свідомості і діяльності психічні властивості особистості одночасно і виявляються, і розвиваються в процесі її діяльності [7].

Особливий інтерес у зв'язку з метою і завданнями нашого дослідження представляє виділений в роботах К.О.Абульханової-Славської [1], такий психосоціальний особистісний тип, як "нові росіяни", який володіє високою адаптованістю в суспільстві. Для них характерний особливий тип свідомості, який відрізняється усвідомленням своєї суб'єктності і об'єктності в соціальній дійсності, наявністю нових несуперечливих цінностей, умінням ставити і ухвалювати рішення по конкретних проблемах, а також оптимізмом як інтегральною проекцією особистісної активності і високими збалансованими показниками ініціативності. Специфіка їх мислення полягає в здатності вирішувати проблеми, пов'язані з їх професійною діяльністю в сучасному невизначеному і нестабільному соціальному просторі. Завдяки оперативності мислення, його швидкості і здатності ухвалювати рішення, складнощі когнітивного стилю як здатності утримувати в свідомості достатньо довго проблеми і варіанти їх рішення, представники цієї групи, пише автор, "йдуть шляхом створення з різних наборів соціальних даних якихось композицій, кожна з яких відрізняється оригінальністю. Тим самим дана група, по-перше, сама створює умови для інших соціальних груп, по-друге, створює для себе опори в соціальній дійсності". Основний висновок, який робить дослідник щодо "нових росіян" полягає в тому, що їх лідируюче положення в сучасному російському суспільстві обумовлене оригінальними інтелектуальними здібностями у поєднанні з ініціативою і відповідальністю, за умови, що всі ці характеристики ініційовані і "затребувані до дії" не обставинами життя, або професійними обов'язками, а, перш за все, активною позицією самої особистості [1].

З позиції теоретичного аналізу для нас очевидно, що особистість, успішна в бізнес-діяльності, - це, перш за все, зріла особистість, яка знаходиться в безперервному процесі становлення, що продовжується все життя (самоактуалізації, самореалізації). Відмітні характеристики професійно-успішної особистості - психічне здоров'я, функціональна автономність (незалежність) і мотивація активності усвідомленими процесами (А.Маслоу [8], К.Роджерс [9]).

На думку К.Роджерса, психічна зрілість пов'язана з творчістю, в процесі самоактуалізації люди стають більш творчими. Він вважає, що людина, психічно вільна рухатися до свого становлення, є такою, що більш повно функціонує. Учений стверджує, що "розвиток особистості означає не зміну набору її фіксованих характеристик в їх іншу сукупність, а перехід від застиглої структури – до текучості, від статичності – до процесу" [9, с. 26]. Продемонструємо його основоположний принцип розвитку особистості на прикладі психологічного бізнес-консультування. На першій стадії розвитку індивід, як правило, вважає, що у нього немає проблем. Він не бажає змінюватися, уникає спілкування або чинить опір психологу-консультанту. В процесі консультування за допомогою підтримуючих відносин консультанта з

клієнтом і розвиваючих вправ у останнього відбуваються особистісні зміни. За К.Роджерсом, дуже небагато людей досягають сьомої, вищої стадії розвитку особистості, коли "клієнт може точно і повною мірою усвідомити і описати всі відчуття, що переживаються ним зараз, і тому краще знає, що він є, що хоче і які його відносини з іншими. "Я" набагато рідше сприймається як об'єкт, частіше відчувається як процес. Особистісні конструкти не фіксовані, їх відповідність перевіряється в новому досвіді, і, якщо потрібно, вони змінюються" [9, с. 27].

А.Маслоу [8] вніс вагомий внесок у розвиток психологічного консультування. До нього практична психологія в основному концентрувала свою увагу на психологічних патологіях і на людях з проблемами; досить пригадати психоаналіз З.Фрейда [11] і напрями в психотерапії, розроблені А.Адлером [2], К. Юнгом [13]. А.Маслоу ж почав вивчати благополучних людей, що добилися значних успіхів в різних видах діяльності і прийшов до висновку, що успішна діяльність – це природний стан людини. Успіху, на думку ученого, можуть добитися все, а головне, що цьому перешкоджає – це внутрішні обмеження і заборони в свідомості самої людини [8]. Ці висновки дослідника стали основою філософії організаційного консультування.

А.Маслоу, критикуючи дослідників креативності, говорить, що "разом з серйозними переміщеннями в справі напрацювання прикладних методик і оригінальних тестів теоретичні підстави проблеми залишилися майже без зміни" [8, с. 84]. Учений глибоко переконаний, що "проблема креативності – це проблема креативності особистості (а не продуктів креативної діяльності, не креативної поведінки і т.п.)" [8, с. 85]. Він вводить нову течію в освіті – навчання через мистецтво, яке більше акцентоване на суб'єктивному. "Воно дозволяє вийти за межі однозначного "вірно-невірно", не звертає уваги на точність і приблизність, воно представляє навчаного самому собі, його власній мужності і тривогам, його власним стереотипам і вигадці" [8, с. 113].

Теоретичні ідеї А.Маслоу і К.Роджерса можуть використовуватися усюди, де спілкуються люди і групи людей: у менеджменті, бізнесі, консалтинговій практиці.

В процесі розвитку креативності особистості в навчанні, як стверджує А.Маслоу [8] і в процесі бізнес-консультування, як показує консалтинговий досвід, у тому числі і наш, корисно створювати умови, щоб формувати у клієнтів готовність до несподіваних і нестандартних ситуацій, навчати їх імпровізувати в обстановці, що змінюється, тобто навчати їх креативності і креативній установці. Переваги даного методу в наступному: "там, де відкидаються суворі закони об'єктивного, там з'являються сприятливі умови для самопрояву, а отже . сприятливий ґрунт для зростання" [8, с. 113].

Успішне становлення професіонала, що забезпечує ефективність професійної діяльності, розглядається Є.О.Клімовим [5], як частина загального розвитку особистості. Загальнопсихологічна суть цієї проблеми зводиться вченим до положення про те, що особистість виявляється в професійній діяльності. Досліджуючи структуру професійної самосвідомості, він виділяє наступні компоненти: 1) усвідомлення своєї приналежності до певної професії; 2) уявлення про ступінь своєї відповідності професійним еталонам, про своє місце в системі професійних ролей, статусу; 3) знання своїх сильних і слабких боків, шляхів вдосконалення, стилів в роботі і проблемних зон і т. Учений розглядає професійну самосвідомість особистості як системоутворюючу підструктуру особистості фахівця і провідну умову його професійного розвитку. Професійну самосвідомість він визначає як складну особистісне утворення, що формується під впливом професійного середовища і активного перетворення себе як суб'єкта професійної діяльності [5].

Результати досліджень проблем особистісного і професійного розвитку в галузі професійної психології (Є.О. Клімов [5]) і екстремальної психології (В.І. Лебедев [6]) багато в чому є основоположними для бізнес-консультування, оскільки професійна бізнес-діяльність здійснюється і розвивається в умовах жорсткої конкурентної боротьби, недоліку часового і інформаційного ресурсу, при високих швидкостях змін бізнес-середовища.

Тривалу економічну кризу обумовлює зростання числа соціально-психологічних чинників, що викликають підвищену напруженість і тривожність в діяльності бізнесменів. Тому бізнес-консультування повинно бути забезпечено дієвими засобами і методами регуляції емоційних станів, поліпшенням психічного здоров'я бізнесменів.

Одне із завдань бізнес-консультування – забезпечення клієнтів консалтингу технікою ефективною емоційно-вольовою саморегуляції. У контексті рішення цієї задачі цікаві результати досліджень психофізіологічних аспектів проблеми регуляції емоційних станів (Л.П.Грімак [3], Г.Сельє [10]).

Заслуга Г.Сельє для розвитку психологічної практики полягає в тому, що він розповсюдив принципи загального адаптаційного синдрому і теорії стресу на галузь регуляції поведінки людини, психогігієну, етику, на сферу соціальних відносин. Характеризуючи стрес як неспецифічну відповідь організму на будь-яку вимогу, що пред'являється йому, Г.Сельє [10] підкреслює, що при цьому не має значення, приємною або неприємною ситуацією він викликається: важливо тут лише інтенсивність потреби в перебудові або адаптації.

Нормальна життєдіяльність людини немислима без певного ступеня нервово-психічної напруги. Кожній людині властивий свій оптимальний тонус. Тому, стверджує Л.П.Грімак [3], різним людям потрібні визначені і, звичайно ж, неоднакові ступені стресу. На думку автора, кожна людина повинна вивчити себе і знайти той рівень стресу, при якому вона відчуває себе "найкомфортніше", яке б заняття не вибрала, оскільки інакше може розвинутися дистрес неробства або дистрес перевантажень. Саме з роботою, з повсякденною діяльністю, як указує автор, бувають пов'язані стани стресу – дистресу. Саме у цій обставині учений бачить причину того, що "стрес успіху завжди сприяє подальшому успіху, тоді як дистрес краху веде до подальших невдач" [3, с. 177]. Дослідник стверджує, що ефективність управління поведінкою забезпечує жива здібність до внутрішніх зусиль, хай невеликими, але щоденними вправами. На його думку, "прояв людиною своєрідного аскетизму і "героїзму" в дрібницях повсякденності привчає його психіку до самоврядування, до систематичної самоорганізації поведінки. Така людина може бути упевнена в тому, що в разі необхідності подолати справжні життєві труднощі вона знайде в собі достатньо сил для цього" [3, с. 175].

Бізнес-діяльність насичена стресогенними чинниками, серед яких особливої значущості набувають такі, як загострення конкурентних відносин в період кризи, відчуття ненадійності займаного положення, незадоволеність професійним статусом, висока відповідальність в роботі і фактично відсутність "права на помилку", брак часу для інтелектуального зростання і творчої самореалізації. У ряді випадків підприємців пригноблює нереалізованість очікувань, відсутність перспективи, неадекватність зусиль і результатів праці, панічне відчуття втоми, безвихідності, безпорадності.

Життя вітчизняних бізнесменів останнім часом стає все напруженішим, а там, де є різні економічні інтереси, де

зустрічаються люди, що мають різні уявлення про цілі і способи їх досягнення в бізнесі, там їх очікують конфліктні ситуації. Бізнесмени реагують на конфліктну ситуацію, перш за все, станом нервової системи. Якщо конфліктна ситуація носить епізодичний характер і бізнесмен успішно долає її, то механізми саморегуляції його організму справляються зі всіма змінами, які відбулися в його психічному стані.

О.Л.Журавльов [4] та В.П.Позняков [4], досліджуючи психологічні закономірності економічної поведінки різних типів керівників-підприємців, відзначають, що в умовах зміни форм власності істотно змінилося уявлення про основні види компетентності керівників. Особливу увагу вони звертають на розробку структури особистості керівника-підприємця, його ціннісні і економічні орієнтації, мотивацію і ділову активність, суб'єктивний економічний статус. Дослідники підкреслюють високу ділову активність підприємців, оскільки переважна більшість обстежуваних ними підприємців вважають, що в соціально-економічних умовах, що склалися, розвиток їх підприємницької діяльності більшою мірою залежить від їх власних зусиль [4].

За кордоном накопичений більш ніж півстолітній досвід в професійній діяльності психологів-консультантів. Той бум в професійній психології, який пережив Захід на початку ХХ-го ст., спочатку вирішував завдання підвищення продуктивності праці і ефективності виробництва. Але у міру гуманізації виробництва і розвитку психологічної науки на передній план досліджень вийшла людина як суб'єкт діяльності, зокрема бізнес-діяльності. Акцент змістився на вивчення проблем, що стоять перед бізнесменом (підприємцем, менеджером, інвестором, лідером бізнесу), і пошук їх найбільш ефективних рішень. Результатом з'явилося створення системи методик, здатних надати реальну допомогу в цьому виді діяльності.

У 70-і роки минулого століття на Заході з'являється організаційне консультування у стилі "коучинг". Його основним інструментом слугують ефективні питання, подібні тим, які в своїх діалогах використовував Сократ. Ключові завдання коучингу – це розстановка цільових орієнтирів, визначення наявних ресурсів і обмежень, визначення можливих варіантів дій, планування і реалізація того, що потрібне для досягнення якнайкращого результату.

Таким чином, арсенал зарубіжних діагностичних, коректувальних та інших методик все в більшому обсязі береться на озброєння, застосовується на практиці вітчизняними психологами. І, якщо на початку цього процесу методичне оснащення переносилося на наш ґрунт без урахування тих теоретичних концепцій, в контексті яких воно створювалося, і без урахування специфіки нашій країні, то зараз ця прогалина ліквідується, що підвищує ефективність застосування зарубіжного досвіду.

За останні 20 років вітчизняними психологами, психологами-консультантами досягнутий значний прогрес в галузі бізнес-консультування. Вони все активніше беруть участь в роботі щодо розвитку людських ресурсів бізнес-організацій, формуванню ефективних команд і роботі з персоналом, проведенню групових тренінгів і семінарів. На таких заняттях за допомогою спеціальних методів навчання можна засвоїти нові психотехніки в бізнес-діяльності, сформувати уміння швидко знаходити рішення в нестандартних ситуаціях, добре розбиратися в психологічному стані оточуючих людей і уміти непрямо впливати на партнерів і персонал, розвинути поведінкову гнучкість, уміння упевнено відчувати себе в складних ситуаціях, уміти управляти своїми емоціями, переконливо і аргументовано висловлювати свої позиції, добиватися узгодженого вирішення спірних питань. В ході такої підготовки значна кількість людей відкривають в собі нові можливості і виявляють здібності, які потім можуть бути реалізовані в новій практиці.

Власний багаторічний досвід роботи як сертифікованого бізнес-тренера Центру сприяння бізнесу "ІНТМАР", Менеджмент Тренінг Центру "Баварського дому", з неодноразовим стажуванням за кордоном, та досвід організаційного консультування на виробничих і торговельних підприємствах (ОАТ "Одеський коровай", Українська торговельна компанія, ЗАТ "ОЗОМ", ПП "Норма", ТОВ "Айсберг" Лтд та ін.) дозволяє нам стверджувати, що бізнес-консультування допомагає тим, хто хоче добитися більшого успіху в будь-якій сфері бізнес-діяльності, у відносинах з керівниками і підлеглими, постачальниками і клієнтами, знайти шляхи підвищення особистої і командної ефективності.

Опишемо приклад з досвіду нашої консалтингової роботи в ситуації, що склалася в червні 2010 р. в Україні. Другий рік продовжується глобальна економічна криза в нашій країні і у всьому світі. Конкуренція на всіх ринках загострилася, замовлень стало значно менше, і кожне замовлення є понадцінністю для підприємства. Для утримання своїх позицій на ринку підприємство повинне проводити продукцію і послуги, затребувані ринком, а значить, багато в чому необхідно перебудовуватися і компанії і її працівникам. Швидкості змін стрімко ростуть і підприємству доводиться щодня вирішувати нові завдання.

Тому важливе питання, відповідь на яке повинні знайти керівники компанії, - як трансформувати особистісний потенціал своїх співробітників в ефективну діяльність, здатну забезпечити компанії перевага перед конкурентами.

Але парадокс полягає в наступному. Хоча співробітники комерційної компанії, і розуміють вимоги ринку, вони не проявляють ініціативи, а тим більше інноваційності при виконанні своїх обов'язків, що веде до упущення колосальних можливостей для організації, не сприяє модернізації виробничих (внутрішніх) процесів, досягненню успіху на ринку.

З іншого боку, фінансове становище практично всіх підприємств настільки погіршало, що зарплатні працівників залишилися на рівні 2008 р. і не підвищувалися услід за зростанням інфляції. Їх нинішній стан є 60 % того, що було в 2008 р. і сьогодні на ці гроші практично не можна нормально існувати.

Як вирішити керівництву протиріччя між актуальними потребами, з одного боку, працівників - в підвищенні зарплатні, з іншого боку, підприємства – в підвищенні продуктивності, ефективності, якості вироблюваної продукції і послуг та інноваційності діяльності, щоб вижити на ринку в умовах кризи?

На нашу думку в ситуації, що склалася, підприємству необхідна реконструкція управління і ротація персоналу. Необхідно визначити актуальні завдання підрозділів і співробітників, виходячи з цілей підприємства з урахуванням вимог ринку. Услід за цим провести роботу щодо прояснення в свідомості керівників підрозділів і звичайних співробітників необхідність ухвалення актуальних завдань, освоєння і виконання необхідних дій з їх ефективного рішення [12].

Реконструкція управління ставить складні організаційні і психологічні завдання. В першу чергу, необхідно визначити актуальні бізнес-процеси підприємства. Вони покажуть контури організаційної структури, яка уточниться після осмислення людських ресурсів і завдань підрозділів, вирішення яких необхідно забезпечити.

Вимоги, які пред'являють керівники до перспективних працівників включають: ініціативність і лояльність, швидку вичувальність, навантажувальність (можливість і уміння багато і продуктивно працювати), гнучкість мислення і поведінки,

мобільність (легкість в робочих переміщеннях), багатокваліфікаційність (поєднання функцій), інноваційність (пошук і знаходження нових економічних можливостей). Наш досвід підказує, що перераховані якості є унікальними і досить рідко зустрічаються в одній людині. Тому багато працівників чинять опір організаційним змінам аж до звільнення у зв'язку, наприклад, з незгодою брати на себе відповідальність за вирішення поставлених завдань.

Психологічна допомога кандидатам на звільнення може полягати в сприянні їх подальшому працевлаштуванню. На основі аналізу їх досвіду, освіти, особистісних характеристик, обмежень, статусу на ринку праці, розробляються варіанти працевлаштування, визначається стратегія і тактика пошуку нової роботи. Одночасно їх навчають методам самостійного пошуку відповідної роботи. Участь в програмі "Сприяння працевлаштуванню" допомагає співробітникам усвідомити, що організаційні зміни не спрямовані проти них особисто, не є "кінцем світу" і сприймати кризу як шанс до нових можливостей.

Психологічна підтримка керівників і провідних фахівців полягає в консультуванні, що включає тренінги і семінари на теми "Робота з клієнтами – відповідальність всіх відділів", "Креатив приносить гроші", "Підвищуємо якість продукції і послуг щодня", "Ефективні комунікації", "Управління змінами".

Результат, який отримують співробітники від консультування і участі в тренінгах формування і розвитку професійно важливих умінь і особистісних якостей, - це можливість для кожного співробітника проявити себе, знайти своє місце в колективі, там, де його здібності розкриваються найефективніше; перехід на новий кваліфікаційний рівень, а також перспектива швидкого кар'єрного зростання.

Для компанії – це створення могутньої команди реформаторів, що стають епіцентром всіх нових ідей і змін на підприємстві, та спрямовують його до нових досягнень.

Висновки.

1. Теоретичний аналіз і узагальнення наукової літератури по наступних проблемах: розвиток особистості в діяльності; активності особистості, діловій активності; особистісного і професійного розвитку в екстремальних умовах дозволили нам обґрунтувати методологічні основи ефективного бізнес-консультування як психологічної практики:

- становлення бізнесмена як професіонала невіддільно від його особистісного розвитку;
- розвиток особистісного потенціалу бізнесмена припускає певну динаміку особистісних властивостей і професійно-важливих якостей, представлених у вигляді "приростів" особистості;
- фундаментальною умовою професійного розвитку зрілості і успішності особистості в бізнес-діяльності, є перехід на вищий рівень професійної самосвідомості.

2. Багаторічний досвід управлінського і психологічного бізнес-консультування дозволяє нам визначити актуальні напрями розвитку психологічного бізнес-консультування: 1) розвиток лідерських здібностей проектування майбутнього успіху і ведення до нього, 2) розвиток інтуїції і економічного чуття; 3) стимулювання відповідальності в різноманітних бізнес-ситуаціях, 4) розвиток емоційно-вольової саморегуляції.

3. Для підвищення ефективності бізнес-організації необхідна розробка і впровадження в практику розвитку людських ресурсів: 1) психологічних критеріїв і персонал-технологій пошуку, підбору, оцінювання і включення в команду керівників підприємств вищої і середньої ланки, а також інших, необхідних бізнесу фахівців; 2) персонал-технологій ротатії персоналу з урахуванням цілей і завдань підприємства; 3) психологічних тренінгів ефективної комунікації, розвитку креативності, формування ефективних команд

ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. 5-е изд. – М.: Научно-практическое объединение "Прагма", 1993. 174 с.
3. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности / Л.П. Гримак. – М.: Политиздат, 1989. – 319 с.
4. Журавлев А.Л. Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия / А.Л. Журавлев, В.П. Позняков. – РАН, Ин-т психологии. – М.: ИП РАН, 1995. – 58 с.
5. Климов Е.А. Путь в профессию / Е.А. Климов. – Л.: Лениздат, 1984. – 189 с.
6. Лебедев В.И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологических замкнутых системах: учебник / В.И. Лебедев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 431 с.
7. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.
8. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу. [пер. с англ.]. – СПб.: Издат. группа "Евразия", 1997. – 430 с.
9. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. / Общ. ред. и предисл. Е.И. Исениной [пер. с англ.]. – М.: Изд. группа "Прогресс", "Универс", 1994. – 480 с.
10. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М., 1979. – 124 с.
11. Фрейд З. Основные психологические теории в психоанализе / З.Фрейд. – М.-СПб., 1923. – 206 с.
12. Чернявская Т.П. Опыт психологического сопровождения изменений в организациях / Т.П. Чернявская // Научові праці МАУП. – 2001. – Вип. 2. – С. 65-67.
13. Юнг К. Психологические типы / К. Юнг. – СПб.: Ювента; Изд. фирма "Прогресс-Универс", 1995. – 715 с.

Подано до редакції 11.06.2010

РЕЗЮМЕ

У статті представлені теоретичні і методологічні основи бізнес-консультування як одного з видів психологічної практики. Викладені принципи і засоби розкриття, нарощування і ефективного використання потенціалу особистості в бізнес-діяльності. Обґрунтовується, що за допомогою бізнес-консультування і психологічних тренінгів можна розвинути креативність особистості, навички емоційно-вольової саморегуляції і через підвищення ефективності діяльності окремих співробітників прийти до розвитку бізнес-компанії.

Ключові слова: бізнес-консультування, психологічна підтримка, креативність, лідерство, емоційно-вольова регуляція, успішність особистості в бізнес-діяльності.

Т.П. Чернявская

БИЗНЕС-КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК РАЗНОВИДНОСТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

РЕЗЮМЕ

В статье представлены теоретические и методологические основы бизнес-консультирования как одного из видов психологической практики. Изложены принципы и средства раскрытия, наращивания и эффективного использования потенциала личности в бизнес-деятельности. Обосновывается, что с помощью бизнес-консультирования и психологических тренингов можно развить креативность, навыки эмоционально-волевой саморегуляции и что через повышение эффективности деятельности отдельных сотрудников прийти к развитию бизнес-компании.

Ключевые слова: бизнес-консультирование, психологическая поддержка, креативность, лидерство, психологическая зрелость, успешность личности в бизнес-деятельности.

T.P. Chernyavskaya

BUSINESS-CONSULTING AS A VARIETY OF PSYCHOLOGICAL PRACTICE

SUMMARY

The article presents some theoretical and methodological bases of business-consulting as a type of psychological practice. It states the principles and means of exposing, accumulating and efficient use of person's potential in business activity. It is substantiated that through business-consulting and psychological workshops one can develop creativity, skills of emotional and volitional self-regulation; shows that increasing efficacy of some employees' activity leads to business company development.

Keywords: business-consulting, psychological support, creativity, leadership, psychological maturity, personal success in business activity.
