

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ VUCA-ВИМІРУ В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Никоненко І. О.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.20

УДК: 159.98 (075.8)

NIKONENKO I. O.

0000-0002-3708-9593

ni0107@ukr.net

Dentsu Aegis Network Ukraine

НИКОНЕНКО І. О.

0000-0002-3708-9593

ni0107@ukr.net

Dentsu Aegis Network Ukraine, м. Київ

Анотація. Нині важливо розглядати підприємництво як фінансово-прибуткову структуру, котре зацікавлене у конкурентоспроможності, ефективній діяльності та економічному розвитку. Через те, що досягнення окреслених показників успішного підприємництва є можливим за наявності професійного, досвідченого та сумлінного фахівця, значущим є формування такої системи управління персоналом, аби сприяти розвитку компетенцій працівників підприємництва. Окрім підприємницьких інвестицій, щодо навчання та розвитку компетенцій персоналу, важливою умовою є осмислена та цілеспрямована готовність особистості сприяти розвитку власної професійної компетентності відповідно до умов сучасного нестабільного та непрогнозованого VUCA-світу. Наразі, у статті обґрунтовано концептуальні засади професійного саморозвитку особистості в умовах VUCA-виміру та окреслені основні VUCA-компетенції, як конкурентні переваги сучасного бізнес-середовища. Відповідно до положень VUCA-виміру, значущими компетенціями персоналу є: прогностичне бачення щодо перспективи розвитку підприємництва; розуміння актуальних потреб та мети підприємницької діяльності; вияв креативності, як спроможність висувати альтернативні варіанти рішень підприємницьких задач, а також – рішучість, як воляова спроможність та внутрішньо обумовлене переконання діяти в інтересах підприємництва. Обґрунтовано важливість соціального та просторового осередку, як ключових умов професійного саморозвитку, особистісної обізнаності та конкурентоспроможності персоналу. У контексті діяльнісного підходу, виявлена важливість фахового середовища з метою розвитку провідних компетенцій фахівця. Крім того, висвітлена необхідність розвитку особистісних компетенцій відносно потреб VUCA-світу. Відтак у статті регламентована пріоритетність психолого-соціальної потреби у формуванні такої моделі розвитку компетенцій персоналу, котра б відповідала потребам сучасного непрогнозованого VUCA-виміру.

Ключові слова. VUCA-вимір, бізнес-середовище, компетенції, професійний саморозвиток.

Для цитування: Никоненко І. О. Концептуальні засади VUCA-виміру в контексті професійного саморозвитку особистості. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 126-130
DOI 10.37203/kibit.2019.42.20

VUCA-MEASURING CONCEPTUAL FOUNDATIONS IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT

Abstract. Now, so important to consider the business as a financial and profitability structure, that is interested in competitiveness, efficient activity and economic development. The achievement of the defined indicators of successful business is possible of the presence of professional, experienced and conscientious employees, so is the important to form such a system of personnel management, which is in order to promote the competence of the employees. In addition to making business investments in training and developing competencies of the employees, an important prerequisite is the meaningful and purposeful willingness of the personality to foster the development of herself professional competence in the context of the actual volatile and unpredictable VUCA-world. To that, in the article describe the conceptual foundations of professional personal self-development in the context of the VUCA-world and presented of the basic VUCA-competencies as the competitive advantages of the modern business environment. According to the provisions of the VUCA-world, important competencies of the employees there are: prognostic vision in the context of prospect of business development; understanding of the actual needs and purpose of the business activity; creativity, as the ability to the put forward alternative solutions of the business problems, and agility, as the ability and the internally determined conviction to act in the interests of the business. The explained of importance of social and area organization as main conditions for the professional self-development, personal awareness and competitiveness of the employees. In the context of the activity approach, the revealed of the importance of the professional environment for the development of the leading competencies of the employee. So, in the article is express of the priority of the psycho-sociology need for the formation of such the model of the development of the competencies of the employee, that would be answer of the needs of actual unpredictable VUCA-world.

Keywords. VUCA, business environment, competencies, professional self-development.

Cite as: Nikonenko I. O. VUCA-Measuring Conceptual Foundations in The Context of Professional Self-Development. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 126-130
DOI 10.37203/kibit.2019.42.20

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Стрімкий розвиток економіко-політичного та соціокультурного середовищ зумовлює формування актуальних професійних вимог до майбутнього фахівця. У контексті бізнесу, нагальною є потреба у фахівцях, схильних до динамічного саморозвитку, спроможних відчувати мінливість бізнес-середовища та професійно адаптуватися до нього.

Особливої уваги заслуговує вивчення VUCA-виміру, котрий уособлює в собі стихійний, непрогнозований, невизначений та складний світ. Зафіксована вище абревіатура іншомовного походження вперше була використана у військовому термінологічному апараті, натомість нині є надважливою у психолого-соціальному контексті вивчення особистості. Відмова від традиційних стратегій вирішення задач, ініціативність, гнучкість у прийнятті рішень, спроможність продукувати ефективні комерційні ідеї, миттєвість реакції на непередбачувані зміни, володіння бізнес-комунікацією з метою встановлення міжнародних підприємницьких відносин й, навіть, мисленнєво бути попереду актуального моменту – є головними постулатами VUCA-світу або світу, що стрімко змінюється.

У контексті VUCA-виміру, головною проблематикою професійного розвитку є відсутність освітніх програм підготовки молодих фахівців до підприємницьких вимог сьогодення та одночасно виникає знецінення у цих програмах, оскільки бізнес-середовище надто мінливе аби бути заздалегідь готовим до його динамічного розвитку. Тому, дуальність висвітленої теми полягає у наступному: аби розуміти мінливі потреби бізнесу, першочергово виникає потреба у професійному саморозвитку особистості.

Мета статті - аналіз та обґрунтування основних методологічних шляхів професійного саморозвитку особистості та, зокрема, розвитку компетенцій персоналу, в умовах потреб, які декларує VUCA-вимір.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній психологічній літературі представлено широкий континуум проблематики, пов'язаний з вивченням саморозвитку особистості, її суб'єктивного потенціалу та вікових особливостей (З. Бауман, З. Карпенко, С. Максименко, В. Татенко, Т. Титаренко); висвітлено дослідження особистості, як «суб'єкта власної активності», ототожнюючи процес розвитку з саморозвитком (К. Альбуханова-Славська, Л. Анциферова, Н. Бондаренко, Г. Костюк, С. Максименко). У руслі соціальної психології, відомі дослідження соціальної поведінки особистості у контексті відсутності стабільного соціально-економічного середовища (Л. Бевзенко, Н. Бойко, О. Злобіна, І. Мартинюк).

Над актуальними для нас постають напруження науковців спрямовані на дослідження саморозвитку та самовдосконалення у контек-

сті професійного становлення особистості (А. Смолук, В. Белінський, В. Бондар, М. Євтух, М. Костенко, О. Падалка, О. Романенко, В. Семиченко, Т. Яценко). Зокрема, В. Маралов досліджує саморозвиток особистості, як фундаментальну цінність здатності людини бути «суб'єктом власного життя» та у ситуації вибору керуватися власними знаннями та досвідом [6].

Такі науковці як О. Биковська, О. Семенов, Л. Хомич, розглядаючи саморозвиток як позитивну, вольову та якісно-нову зміну особистості, наголошують, що цей процес є результатом раннього онтогенетичного розвитку людини. Слід зазначити, що проблематика саморозвитку особистості є предметом досліджень зарубіжних праць, авторами котрих є Г. Олпорт, Е. Еріксона Р. Бернс, Ш. Бюлер. Зокрема вивчення прагнення розвитку лідерських якостей зафіксовано у працях L. Boyce, B. McCollum, також дослідження саморозвитку особистості, як прагнення до самовираження є предметом наукових праць С. Yang, K. Orvis.

У свою чергу, витоки концептуальних засад VUCA-виміру вбачають у цивілізаційній теорії Дж. Тойнбі, оскільки головними положеннями поглядів науковця були циклічність, ритмічність та неповторність кожної цивілізації. Більше того, англійський економіст К. Робертс, беручи до уваги загальні положення Дж. Тойнбі, наголошує на здатності особистості ефективно взаємодіяти в соціально-екстремальних умовах. Адже у бізнес-середовищі фахівцеві варто враховувати нестабільність соціального становища у контексті його професійної активності та уміти вдало генерувати нові стратегії взаємодії з ритмічністю VUCA-світу. На думку К. Робертса вдалими компетенціями особистості, які відповідають викликам VUCA та сприяють конструктивній взаємодії, в умовах мінливості світу, є критичність бачення змін бізнес потреб, розуміння причин тих подій, що відбуваються у бізнесі, креативність у підходах вирішення бізнесових задач та гнучкість у прийнятті рішень.

Здебільшого питання розвитку компетенцій персоналу, у контексті формування антикризових стратегій підприємництва, розглянуті у працях сучасних провідних економістів-теоретиків (А. Градова, П. Друкера, М. Хаммера) та економістів-практиків (Е. Джеймс, Л. Бартон, Т. Шопфлюхер). Слід зазначити, що, у переважній більшості, зарубіжні науковці описують та аналізують досвід роботи провідних компаній, тоді як вітчизняні вчені (В. Пушкар, Л. Логіненко, Н. Кирич, О. Кузьміна) – вивчають стратегії долаття криз відносно компетенцій працівників, не беручи до уваги реальні приклади вітчизняних бізнесових структур. Звідси виникає дилема наповнення концептуальних положень щодо формування в персоналу саме тих компетенцій, котрі необхідні вітчизняним працівникам у умовах VUCA-світу.

Отже, на основі аналітико-методологічного аналізу концептуальних підходів до визначеної тематики роботи, стає зрозумілим, що багато-аспектність та нестабільність VUCA-виміру, у контексті професійного саморозвитку особистості, потребує ретельного психологічного аналізу особистісно-професійних можливостей людини.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до міжнародних парадигм розвитку бізнес-середовища, важливими компетенціями персоналу є інноваційність, інтелектуальність, як результат активного пізнання людиною актуальної дійсності та професійні знання, котрі є важливими «тут і зараз». Натомість, враховуючи динамічність розвитку бізнесу, професійні знання персоналу швидко застарівають. Беручи до уваги відомості громадсько-політичного об'єднання «Український форум», щорічно відбувається оновлення 5-ти % теоретичних та понад 20-ти % практичних професійних знань [6]. Тобто, за умови виникнення розпаду компетенцій персоналу, єдиним шляхом бути у русі бізнесових потреб та тенденцій – є професійний саморозвиток особистості.

Перш ніж змістовно розглядати можливість професійного саморозвитку особистості, вважаємо за доцільне ретельно проаналізувати сучасний, нестабільний бізнес-простір, котрий західні колеги звично іменують VUCA-виміром. Як зафіксовано вище, вперше поняття VUCA було зафіксовано у військовій термінології на початку 90-х років аби охарактеризувати тогочасні геополітичні, економічні та ідеологічні події «холодної війни» США. Пізніше VUCA знайшло своє відображення в умовах тотальної фінансово-економічної кризи 2008-2009 рр.; саме з цього періоду поняття набуло вагомого значення у розвитку компетенцій особистості в умовах бізнес-середовища.

Тож, з огляду на акронім VUCA, сучасне бізнес-середовище слід розглядати у наступних поняттях:

1) Volatility (від англ. – мінливість, нестабільність та волатильність) – характеризує багатогранність, хаотичність сучасного світу й швидкоплинність подій, котрі, на жаль, не завжди вдається передбачити та ретельно спланувати доцільний алгоритм дій у кризових для бізнесу умовах.

2) Uncertainty (від англ. – невизначеність) – характеризує відсутність ймовірності заздалегідь визначити та проаналізувати численність підприємницьких ризиків. У даному контексті, ризики – є похідним від невизначеності поняттям, котре економічно можна вимірити та гіпотетично проаналізувати, проте «ситуація невизначеності» немов блокує виникнення ризиків.

3) Complexity (від англ. – складність) – характеризує виникнення раптових та складних для розуміння чинників, котрі спричиняють підприємницьку невизначеність та відсутність прогнозованості подій.

4) Ambiguity (від англ. – двозначність, неоднозначність) – характеризує ситуації бізнес-середовища в умовах яких досить складно надати відповіді на такі запитання, як: «що відбувається?», «які причини та наслідки подій, що виникли?» та «який період часу необхідний для вирішення підприємницьких задач?».

Опис, розгляд та розуміння основних категоріальних понять VUCA у бізнес-середовищі, спричинює перехід до вищого рівня розвитку підприємництва, метою якого є виділення основних стратегічно орієнтованих VUCA-компетенцій для персоналу. Саме компетенції персоналу характеризують спроможність особистості ефективно діяти в екстремальних умовах підприємництва, а саме: творчий підхід, емоційна стійкість, уміння вибудовувати ефективні підприємницькі відносини з колегами та бути готовим до помилок.

Тож, з метою формування й реалізації антикризових стратегій долати у руслі підприємництва та управління персоналом, були визначені наступні VUCA-компетенції:

1) Vision (від англ. – бачення) – характеризує можливість планувати бізнес процеси та проявляти гнучкість відносно цих процесів, враховуючи циклічні та кризові етапи підприємництва.

2) Understanding (від англ. – розуміння) – характеризує важливість осмислення мети бізнесу та доцільність дій його ведення. Крім того, важливою є участь у співтовариствах аби сприяти надбанню підприємницьких знань необхідних для ведення бізнесу.

3) Creativity Clarity (від англ. – креативність) – стало поняття, проте з розвитком категоріальних одиниць VUCA-компетенцій, креативність розуміють як можливість продукувати якомога більше альтернативних варіантів для однієї підприємницької задачі. І саме в цьому випадку важливим для персоналу набуває значення застосовувати набуті знання та навички.

4) Agility (від англ. – рішучість) – характеризує здатність бути сміливим, гнучким та толерантним до складних, невизначених ситуацій підприємництва.

У контексті VUCA-виміру визначений перелік компетенцій не є кінцевим. Адже зміни у бізнес-середовищі відбуваються щоденно й саме тому доцільним є вивчення професійного саморозвитку особистості, як основного ресурсу укріплення конкурентоспроможності підприємництва.

З огляду на тему роботи, вважаємо доречним думку українського науковця - «щоб вижити в даних умовах соціально і духовно, молода людина повинна вміти орієнтуватися і діяти у постійно мінливому світі виробництва, бізнесу, громадсько-політичного життя, комунікацій, не змінивши при цьому своєї самобутності, моральних принципів, поваги до себе і людей,

здатності до самопізнання і самовдосконалення». [5, С. 113].

Відповідно до аксіологічного підходу у психології та у контексті тематики роботи, особистість є активним суб'єктом здобуття професійних знань протягом професійного шляху. Саме аксіологічне підґрунтя сприяє розумінню цінності усвідомлення особистістю значущості професійних знань з метою побудови успішної професійної діяльності. Тому, на тлі VUCA-компетенцій саморозвиток особистості варто розглядати як динамічне, якісне надбання професійних компетенцій, обумовлене цілеспрямованими діями формування кваліфікованої особистості, котра ефективно взаємодіє з потребами VUCA-виміру.

Важливого значення у процесі професійного саморозвитку особистості набуває соціальне та просторове середовище. Продуктивним у процесі здобуття та засвоєння інформації є:

- оточення, адже прагнення до професійної реалізації визначається не лише розвитком компетенцій, а й особливостями професійного оточення. На думку Дж. Голланда, людині властиво прагнути віднайти саме те професійне середовище, яке б сприяло розвитку її потенціалу;
- мобільність, аби особисто підлаштувати наміри професійного розвитку відповідно до індивідуальної зайнятості;
- простір, оскільки особливості облаштування приміщення повинно сприяти комфорту людини та її мотивації професійного розвитку. Слід зазначити, що за останніми дослідженнями, для представників Y та, особливо, Z покоління простір праці є одним з критеріїв прийняття Job-offer від потенційного роботодавця;
- мультимедійність, через те, що на сучасному етапі VUCA-виміру нівелюються практичні ресурси здобуття знань, натомість зростає актуальність розвитку IT-технологій аби не обмежувати себе у саморозвитку незалежно від часового фактору розголосу останніх бізнес-тенденцій. Саме тому, важливого значення набуває запровадження для персоналу IT-можливостей в онлайн просторі у вигляді онлайн- та авто-вебінарів, навчальних онлайн платформ, конфіколів та різноманітних онлайн курсів.

Варто зазначити, що VUCA-вимір, як зовнішня умова розвитку особистості, не є унікальним та не може істотно вплинути на процес професійного саморозвитку, оскільки важливе значення має поєднання потреб VUCA та ціннісно-мотиваційної сфери людини. Аналізуючи мотиваційний компонент саморозвитку особистості, акцентуємо, що мотивація, як готовність людини діяти певним чином, докладаючи

ментальних та фізичних зусиль, призводить до розуміння людиною власної самоефективності. Звідси виникає феномен мотивації досягнення у професійній діяльності. Досягнення, як ціннісно-мотиваційне утворення, забезпечує бажання людини вдосконалювати власні професійні уміння; тобто слугує практичною стратегією покращення професійних результатів діяльності.

Керуючись положеннями Г. Мюррея, досягнення – є «генералізованою потребою» особистості [7, С. 581]. Концептуальний підхід науковця має сучасне відображення, адже людині властиво прагнути долати перешкоди, проявляти силу та цілеспрямованість задля отримання бажаних результатів, що конче необхідно в сучасних умовах VUCA-світу. Слід зазначити, що наявна у людини мотивація досягнення успіху є одним з критеріїв особистісної зрілості (Н. Наумчук, Н. Тараненко) [7]. Саме прогностичне бачення досягнення власної професійної діяльності стимулює до саморозвитку особистості.

Таким чином, полярність різноманітних поглядів на природу саморозвитку особистості провокує до різногалузевого пізнання висвітленої проблематики. Звісно, спроба теоретичного дослідження професійного саморозвитку особистості у контексті актуальних потреб VUCA-виміру, не вичерпує усіх аспектів проблематики й тому, без сумнівів потребує подальшого детального вивчення.

Висновок. Аналіз психологічної та соціально-економічної літератури свідчить, що незважаючи на численні дослідження професійного саморозвитку, в сучасних наукових надбаннях недостатнього представлений психологічний контекст VUCA-виміру. На основі аксіологічного підходу визначено, що професійний саморозвиток варто розглядати з позиції загального розвитку особистості та її ціннісно-мотиваційної сфери. У свою чергу, теоретично обґрунтовано, що характерні ознаки VUCA-світу стимулюють розвиток професійних компетенцій персоналу.

Таким чином, концептуальні засади розвитку компетенцій персоналу повинні базуватися на конкурентних перевагах підприємництва та з урахуванням можливостей професійного саморозвитку особистості. Непередбачуваність майбутнього, що обумовлено інноваціями бізнес-середовища, мотивує сприяти розвитку компетенцій персоналу, які були б доречними в актуальному часі. Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці концептуальної моделі та формуванні антикризових компетенцій персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Bennett N., Lemoine G. J. What VUCA Really Means for You? Harvard Business Review. 2014. Vol. 92. No 1/2. P. 27-35.
2. Berezhnoy A. Corporate Foresight in Multinational Business Strategies. Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. No 1. P. 9-22.

3. Dibrell C., Craig J.B., Neubaum D.O. Linking the Formal Strategic Planning Process, Planning Flexibility, and Innovativeness to Firm Performance. *Journal of Business Research*. 2013. Vol. 67. No 9. P. 2000-2007.
4. Гросул В., Жилякова О. Сутність та особливості формування антикризової стратегії підприємства в умовах VUCA-світу. *Бізнес Інформ*. 2015. № 11. С. 393-399.
5. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: моногр. К.; Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. –608 с.
6. Великочій В. С. Державно-політична система ЗУНР: реалії національного державотворення й історичне значення. Професійна освіта управлінських кадрів: проблеми, дослідження, досвід: збірник наукових статей / кол. авторів; відп. за випуск Л. В. Бойчук Івано-Франківськ : ІФОЦППК, 2017. С. 5–17.
7. Наумчик Н. В., Тараненко Н. В. Психологічна зрілість особистості сучасних студентів. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XII. Ч. 2. К., 2010. С. 183–189.
8. Смолук А. І. Ідентичність як основа професійного саморозвитку майбутнього фахівця / Actual questions and problems of development of social sciences: International scientific-practical conference. – June28–30. Kielce, 2016. P.171–174.
9. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты. 5-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 651 с.
10. Шведчиков О. А. Термінологічний аналіз основних понять системи розвитку підприємства. *Вісник Східноукраїнського Нац. ун-ту ім. В. Даля*. 2010. №11 (153). Ч. 2. С. 177-182.
3. Dibrell C., Craig J.B., Neubaum D.O. (2013) Linking the Formal Strategic Planning Process, Planning Flexibility, and Innovativeness to Firm Performance. *Journal of Business Research*. Vol. 67. No 9. P. 2000-2007.
4. Hrosul V., Zhylyakova O. (2015) Sutnist' ta osoblyvosti formuvannya antykrizovoyi stratehiyi pidpryyemstva v umovakh VUCA-svitu. *Biznes Inform*. № 11. С. 393-399.
5. Zyazyun I. A. (2008) Filosofiya pedahohichnoyi diyi : monohr. Kyiv. Cherkasy: ChNU im. B. Khmel'nyts'koho.
6. Velykochiy V. S. (2017) Derzhavno-politychna systema ZUNR: realiyi natsional'noho derzhavotvorenniya y istorychne znachennya. *Profesiyna osvita upravlins'kykh kadriv: problemy, doslidzhennya, dosvid : zbirnyk naukovykh statey / kol. avtoriv; vidp. za vypusk*. Ivano-Frankivs'k. IFOTsPPK. S. 5–17.
7. Naumchyk N. V. Taranenko N. V. (2010) Psykholohichna zrilist' osobystosti suchasnykh studentiv. *Problemy zahal'noyi ta pedahohichnoyi psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka NAPN Ukrainy*. T. XII. Ch. 2. Kyiv. S. 183–189.
8. Smolyuk A. (2016) I. Identychnist' yak osnova profesynoho samorozvytku maybutn'oho fakhivtsya. *Actual questions and problems of development of social sciences: International scientific-practical conference*. June28–30. Kielce. P.171–174.
9. Frjenkin R. (2003) Motivacija povedenija: biologicheskie, kognitivnye i social'nye aspekty. 5-e izd. Sankt-Peterburg: Piter.
10. Shvedchykov O. A. (2010). Terminolohichnyy analiz osnovnykh ponyat' systemy rozvytku pidpryyemstva. *Visnyk Skhidnoukrayins'koho Nats. un-tu im. V. Dalya*. № 11 (153). Ch. 2. S. 177-182.

REFERENCES