

**«SOFT SKILLS» AS AN IMPORTANT
CONDITION FOR SELF-CREATION OF
THE PERSONALITY OF SOCIONOMIC
PROFESSIONS SPECIALISTS:
THEORY AND PRACTICE**

Collective Monograph



Scientific School of the Doctor of Psychological Sciences, Professor Taisiia Komar

**«FORMATION OF PERSONALITY AS A SUBJECT
OF SELF-CREATION AND SELF-PRESERVATION»**

Varhata O., Komar T., Afanasenko V., Kuleshova O., Mikheieva L.

**«SOFT SKILLS» AS AN IMPORTANT CONDITION
FOR SELF-CREATION OF THE PERSONALITY
OF SOCIONOMIC PROFESSIONS
SPECIALISTS: THEORY AND PRACTICE**

Collective monograph

Dallas, USA
Primedia e-Launch LLC
2023

Наукова школа доктора психологічних наук, професора Таїсії Комар
**«ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК СУБ'ЄКТА
САМОТВОРЕННЯ ТА САМОЗБЕРЕЖЕННЯ»**

Варгата О., Комар Т., Афанасенко В., Кулешова О., Міхєєва Л.

**«SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА
УМОВА САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ
ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

Колективна монографія

Даллас, США
«Primedia e-Launch LLC»
2023

Reviewers:

Yevgen PAVLYUK, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Health, Psychology, Physical Culture and Sports, Khmelnytskyi National University; Ukraine

Liudmyla MATOKHNIUK, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Psychology, Public Higher Educational Establishment «Vinnytsia Academy of Continuing Education»; Ukraine

Oleksandr SAFIN, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Psychology, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University; Ukraine

***Recommended for publication by the Academic Council of Khmelnytskyi National University
(Record № 13 from May 25th, 2023).***

Author's team:

Varhata
Oksana
PhD
in Pedagogy

Komar
Taisiia
Doctor of
Psychological Sciences

Afanasenko
Valentyna
Doctor of
Philosophical Sciences

Kuleshova
Olena
PhD
in Psychology

Mikheieva
Liudmyla
PhD
in Pedagogy

V 29

Varhata O., Komar T., Afanasenko V., Kuleshova O., Mikheieva L. «Soft skills» as an important condition for self-creation of the personality of socio-economic professions specialists: theory and practice. Dallas, USA: Primedia e-Launch LLC; 2023. 162 p.

ISBN 979-8-88955-769-2

DOI 10.36074/ssicpspstp-monograph.2023

The monograph is devoted to the current problem of scientific research, which is aimed to reveal the theoretical and practical aspects of «soft skills» as an important condition for the self-creation of the personality of socio-economic professions specialists. Socio-psychological aspects of the study of «soft skills» of socio-economic professions specialists in the conditions of socio-economic changes acquire a complex interdisciplinary character. As practice shows, it is the «soft skills» that plays an important role in the professional development of socio-economic professions specialists and ultimately determine their successful socialization. The content of the monograph includes a theoretical study of modern educational models of «soft skills» in the context of scientific research; foreign and domestic approaches to the classification of the essence of the concept of «soft skills» in the socio-economic discourse are outlined; the content of socio-psychological competence in the structure of «soft skills» of specialists in socio-economic professions and the conceptual model of the structure of «soft skills» of socio-economic professions specialists are revealed; structural components of «soft skills» of socio-economic professions specialists are defined; the method of psychodiagnostic research of the structural components of «soft skills» of socio-economic professions specialists was carried out; the technology for the development of structural components of «soft skills» of socio-economic professions specialists was substantiated.

The presented materials of the monograph will contribute to the development of «soft skills» as an important condition for the self-creation of the personality of sociological professions specialists. The monograph is intended and recommended for specialists in the socio-economic sphere and students of higher education in the field of knowledge social and behavioral sciences.

UDC 378.147

© Varhata O., Komar T., Afanasenko V., Kuleshova O., Mikheieva L., 2023

© NGO «European Scientific Platform», 2023

ISBN 979-8-88955-769-2

© Primedia e-Launch LLC, 2023

Рецензенти:

Євген ПАВЛЮК, доктор педагогічних наук, професор, декан факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту Хмельницького національного університету; Україна

Людмила МАТОХНЮК, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Комунального закладу вищої освіти «Вінницька академія безперервної освіти»; Україна

Олександр САФІН, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Уманського державного університету імені Павла Тичини; Україна

*Рекомендовано Вченою радою Хмельницького національного університету
(Протокол № 13 від 25 травня, 2023 р.)*

Авторський колектив:

ВАРГАТА	КОМАР	АФАНАСЕНКО	КУЛЕШОВА	МІХЕЄВА
Оксана Валеріївна	Таїсія Василівна	Валентина Іванівна	Олена Віталіївна	Людмила Василівна
кандидат педагогічних наук	доктор психологічних наук	доктор філософських наук	кандидат психологічних наук	кандидат педагогічних наук

В 18

Варгата О., Комар Т., Афанасенко В., Кулешова О., Міхеєва Л. «Soft skills» як важлива умова самотворення особистості фахівців соціономічних професій: теорія і практика. Даллас, США: «Primedia e-Launch LLC»; 2023. 162 с.

ISBN 979-8-88955-769-2

DOI 10.36074/ssicpspstp-monograph.2023

Монографія присвячена актуальній проблемі наукового дослідження, що спрямоване на розкриття теоретичних та практичних аспектів «soft skills» як важливої умови самотворення особистості фахівців соціономічних професій. Соціально-психологічні аспекти вивчення «soft skills» фахівців соціономічних професій в умовах соціально-економічних змін набувають комплексного міждисциплінарного характеру. Як свідчить практика, саме навички «soft skills» відіграють важливу роль у професійному становленні фахівців соціономічних професій та в кінцевому результаті визначають їх успішну соціалізацію. У змісті монографії здійснено теоретичне вивчення сучасних освітніх моделей «soft skills» у контексті наукових досліджень; виокреслено зарубіжні та вітчизняні підходи до класифікації сутності поняття «soft skills» у соціономічному дискурсі; розкрито зміст соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій та концептуальну модель структури «soft skills» фахівців соціономічних професій; визначено структурні компоненти «soft skills» фахівців соціономічних професій; здійснено методичку психодіагностичного дослідження структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій; обґрунтовано технологію розвитку структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій.

Представлені матеріали монографії сприятимуть розвитку «soft skills» як важливої умови самотворення особистості фахівців соціономічних професій. Монографія призначається та рекомендується фахівцям соціономічної сфери та здобувачам вищої освіти у галузі знань соціальні та поведінкові науки.

УДК 378.147

© Варгата О., Комар Т., Афанасенко В., Кулешова О., Міхеєва Л., 2023

© ГО «Європейська наукова платформа», 2023

© «Primedia e-Launch LLC», 2023

ISBN 979-8-88955-769-2

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Varhata Oksana,

PhD in Pedagogy, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Faculty of Health, Psychology, Physical Culture and Sports, Khmelnytskyi National University.

E-mail: varhatao@khnmu.edu.ua

Komar Taisiia,

Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Faculty of Health, Psychology, Physical Culture and Sports, Khmelnytskyi National University.

E-mail: komart@khnmu.edu.ua

Afanasenko Valentyna,

Doctor of Philosophical Sciences, Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Faculty of Health, Psychology, Physical Culture and Sports, Khmelnytskyi National University.

E-mail: afanasenkova@khnmu.edu.ua

Kuleshova Olena,

PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Faculty of Health, Psychology, Physical Culture and Sports, Khmelnytskyi National University.

E-mail: kuleshovaO@khnmu.edu.ua

Mikheieva Liudmyla,

PhD in Pedagogy, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Faculty of Health, Psychology, Physical Culture and Sports, Khmelnytskyi National University.

E-mail: mikheieval@khnmu.edu.ua

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Варгата Оксана Валеріївна,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки, факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту, Хмельницький національний університет.

E-mail: varhatao@khnmu.edu.ua

Комар Таїсія Василівна,

доктор психологічних наук, професор кафедри психології та педагогіки, факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту, Хмельницький національний університет.

E-mail: komart@khnmu.edu.ua

Афанасенко Валентина Іванівна,

доктор філософських наук, професор кафедри психології та педагогіки, факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту, Хмельницький національний університет.

E-mail: afanasenkova@khnmu.edu.ua

Кулешова Олена Віталіївна,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки, факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту, Хмельницький національний університет.

E-mail: kuleshovaO@khnmu.edu.ua

Міхєєва Людмила Василівна,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки, факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту, Хмельницький національний університет.

E-mail: mikheieval@khnmu.edu.ua

CONTENTS

PREFACE	10
SECTION I	
«SOFT SKILLS» AS AN IMPORTANT CONDITION FOR SELF-CREATION OF THE PERSONALITY OF SOCIONOMIC PROFESSIONS SPECIALISTS: THEORETICAL ASPECT	12
1.1 Modern educational models of «soft skills» in the context of scientific research	12
1.2 Foreign and domestic approaches to the classification of the concept essence of «soft skills» in the socionomic discourse	18
1.3 Socio-psychological competence in the structure of «soft skills» of specialists in socionomic professions	24
1.4 Conceptual model of the structure of «soft skills» of socionomic professions specialists	29
Conclusions to the section.....	42
SECTION II	
STRUCTURAL COMPONENTS OF «SOFT SKILLS» AS AN IMPORTANT CONDITION FOR SELF-CREATION OF THE PERSONALITY OF SOCIONOMIC PROFESSIONS SPECIALISTS	43
2.1 Innovative thinking as an important component of «soft skills» of socionomic professions specialists	43
2.2 Empathic potential as an important component of «soft skills» of socionomic professions specialists	52
2.3 Creative competence as an important component of «soft skills» of socionomic professions specialists	60
2.4 Temporary competence as an important component of «soft skills» of socionomic professions specialists	71
Conclusions to the section.....	83
SECTION III	
METHOD OF RESEARCH OF THE STRUCTURAL COMPONENTS OF «SOFT SKILLS» AS AN IMPORTANT CONDITION FOR SELF-CREATION OF THE PERSONALITY OF SOCIONOMIC PROFESSIONS SPECIALISTS.....	84
3.1 Method of psychodiagnostic research of innovative thinking of socionomic professions specialist	84
3.2 Method of psychodiagnostic research of empathic potential of socionomic professions specialists.....	96
3.3 Method of psychodiagnostic research of creative competence of socionomic professions specialists	103
3.4 Method of psychodiagnostic research of temporary competence of socionomic professions specialists	108
Conclusions to the section.....	115

SECTION IV

TECHNOLOGY OF THE DEVELOPMENT OF STRUCTURAL COMPONENTS OF «SOFT SKILLS» AS AN IMPORTANT CONDITION FOR SELF-CREATION OF THE PERSONALITY OF SOCIONOMIC PROFESSIONS SPECIALIST 116

4.1 Technology for the development of innovative thinking of socionomic professions specialists..... 116

4.2 Technology for the development of empathic potential of socionomic professions specialists..... 126

4.3 Technology for the development of creative competence of socionomic professions specialists..... 133

4.4 Technology for the development of temporary competence of socionomic professions specialists..... 143

***Conclusions to the section* 150**

REFERENCES 151

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	10
------------------------	-----------

РОЗДІЛ І

«SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	12
--	-----------

1.1 Сучасні освітні моделі до визначення «soft skills» у контексті наукових досліджень.....	12
--	-----------

1.2 Зарубіжні та вітчизняні підходи до класифікації сутності поняття «soft skills» у соціономічному дискурсі.....	18
--	-----------

1.3 Зміст соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій	24
---	-----------

1.4 Концептуальна модель структури «soft skills» фахівців соціономічних професій....	29
---	-----------

Висновки до розділу.....	42
---------------------------------	-----------

РОЗДІЛ ІІ

СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ «SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....	43
---	-----------

2.1 Інноваційне мислення як важлива складова «soft skills» фахівців соціономічних професій	43
---	-----------

2.2 Емпатійний потенціал як важлива складова «soft skills» фахівців соціономічних професій	52
---	-----------

2.3 Креативна компетентність як важлива складова «soft skills» фахівців соціономічних професій	60
---	-----------

2.4 Часова компетентність як важлива складова «soft skills» фахівців соціономічних професій	71
--	-----------

Висновки до розділу.....	83
---------------------------------	-----------

РОЗДІЛ ІІІ

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ «SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....	84
--	-----------

3.1 Методика психодіагностичного дослідження інноваційного мислення фахівців соціономічних професій	84
--	-----------

3.2 Методика психодіагностичного дослідження емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій	96
--	-----------

3.3 Методика психодіагностичного дослідження креативної компетентності фахівців соціономічних професій	103
---	------------

3.4 Методика психодіагностичного дослідження часової компетентності фахівців соціономічних професій	108
--	------------

Висновки до розділу.....	115
---------------------------------	------------

РОЗДІЛ IV

ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ «SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

4.1 Технологія розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій ... 116

4.2 Технологія розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій.... 126

4.3 Технологія розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій..... 133

4.4 Технологія розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій..... 143

Висновки до розділу..... 150

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 151

ПЕРЕДМОВА

Швидкий темп сучасного життя, динамічний розвиток інформаційно-комунікативних та соціально-економічних процесів вимагають від фахівців соціономічних професій оперативного реагування та прийняття рішень в умовах кардинальних змін. Сучасні реалії висувають високі вимоги до фахівців соціономічних професій, адже на перший план сьогодні постає саме соціально-психологічна компетентність особистості та відпрацювання навичок «soft skills». Сьогодні є потреба розуміння соціально-психологічних особливостей розвитку «soft skills» та їх структурних компонентів, що є важливою умовою самотворення особистості фахівців соціономічних професій.

На сучасному етапі великої конкуренції фахівцям соціономічних професій недостатньо мати диплом про вищу освіту, адже реальний ринок праці потребує інноваційних, креативних, різнопланових фахівців, які володіють універсальними навичками «soft skills» та швидко адаптуються до нових умов ринку праці. Важливо констатувати, що часто невміння фахівцями оптимально застосовувати універсальні навички «soft skills» та недостатній рівень соціально-психологічної компетентності не дозволяють досягнути їм ефективних результатів у професійній діяльності за мінімальний відрізок часу. Сучасні фахівці соціономічних професій будуть цінними та незамінними на ринку праці лише у тому випадку, коли вони матимуть високий рівень розвитку «soft skills», зокрема, будуть здатними швидко та раціонально організувати свою професійну діяльність, враховуючи умови обмежених часових ресурсів. Важливим контекстом у даному дослідженні вбачаємо комплексне вивчення структурних компонентів «soft skills», зокрема, таких, як: здатність до інноваційного мислення, розвинений емпатійний потенціал, креативна та часова компетентність, що являються важливими інструментами самотворення особистості фахівців соціономічних професій.

Монографія присвячена актуальній проблемі наукового дослідження, що спрямоване на розкриття теоретичних та практичних аспектів «soft skills» як важливої умови самотворення особистості фахівців соціономічних професій. Соціально-психологічні аспекти вивчення «soft skills» фахівців соціономічних професій в умовах соціально-економічних змін набувають

комплексного міждисциплінарного характеру. Як свідчить практика, саме навички «soft skills» відіграють важливу роль у професійному становленні фахівців соціономічних професій та в кінцевому результаті визначають їх успішну соціалізацію.

У змісті монографії здійснено теоретичне вивчення сучасних освітніх моделей «soft skills» у контексті наукових досліджень; виокреслено зарубіжні та вітчизняні підходи до класифікації сутності поняття «soft skills» у соціономічному дискурсі; розкрито зміст соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій та концептуальну модель структури «soft skills» фахівців соціономічних професій; визначено структурні компоненти «soft skills» фахівців соціономічних професій; здійснено методичку психодіагностичного дослідження структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій; обґрунтовано технологію розвитку структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій.

Представлені матеріали монографії сприятимуть розвитку «soft skills» як важливої умови самотворення особистості фахівців соціономічних професій. Монографія призначається та рекомендується фахівцям соціономічної сфери та здобувачам вищої освіти у галузі знань соціальні та поведінкові науки.

Зазначимо, що з огляду на високу актуальність означеної проблематики автори не претендують на вичерпне її висвітлення. Деякі судження запропоновані авторами можуть бути не кінцевими висновками, а лише варіантами для подальшого розвитку «soft skills» особистості фахівців соціономічних професій.

РОЗДІЛ I

«SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У даному розділі розкрито теоретичні аспекти «soft skills» як важлива умова самотворення особистості фахівців соціономічних професій. Здійснено теоретичний огляд сучасних освітніх моделей «soft skills» у контексті наукових досліджень. Проаналізовано зарубіжні та вітчизняні підходи до класифікації сутності поняття «soft skills» у соціономічному дискурсі. Розкрито зміст соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій. Визначено концептуальну модель структури «soft skills», що складається з таких компетентностей, як: комунікативна, емоційна, креативна, лідерська, часова, навички командної роботи, що сприятимуть ефективній міжособистісній взаємодії та самотворенню особистості фахівців соціономічних професій.

1.1 Сучасні освітні моделі до визначення «soft skills» у контексті наукових досліджень

У сучасних освітніх моделях «soft skills» є ключовими універсальними компетенціями та важливими орієнтирами готовності фахівців до їх професійної діяльності. Новітні тенденції в суспільстві та економіці характеризуються надзвичайною нестабільністю. Ще донедавна середньостатистичний фахівець справлявся на ринку праці без навичок «soft skills». В умовах сьогодення професійних навичок стає замало, адже якщо фахівець прагне бути успішним, він має володіти навичками «soft skills», тобто навичками саморозвитку та самовдосконалення. Відповідні навички нещодавно отримали назву «soft skills» – це ті навички, які є важливою

умовою самотворення особистості фахівців соціономічних професій. Для даних фахівців ці навички є надзвичайно актуальними, адже вони безпосередньо готують їх до життя в змінних умовах. У сучасних реаліях фахівці мають бути здатними до постійних змін та бути універсальними з розвинутими соціально-психологічними компетенціями. Забезпечити реалізацію цих завдань можливо за умови вивчення сучасних освітніх моделей до визначення сутності поняття «soft skills» у контексті наукових досліджень.

На сьогодні існують численні наукові підходи до осмислення та класифікації поняття «soft skills». Теоретичний аналіз сучасних досліджень означеної проблематики, свідчить про те, що концептуальні підходи до освітніх моделей «soft skills» стали важливою та невід’ємною складовою сучасного освітнього простору та ринку праці в цілому.

Зокрема, можна зустріти таке визначення «soft skills», як: «гнучкі навички», «м’які навички», «мобільні навички», «пластичні навички», «універсальні навички», «соціально-особистісні навички», «соціально-психологічні навички», сформованість яких сприятиме успішній комунікативній діяльності фахівців соціономічних професій та досягнення ними успіху на кар’єрному шляху [7; 11; 24; 25; 28; 31; 32; 37; 38; 47; 52; 58; 60; 88; 99; 100].

У подальших дослідженнях «soft skills» розглядатиметься як комплексне поняття.

Важливо зазначити, що єдиного наукового підходу до класифікації «soft skills» не знайдено, натомість, існує така їх інтерпретація до якої відносять: розвинені лідерські навички; розвинені навички командної роботи; розвинені навички критичного мислення; розвинені навички креативного мислення; розвинені комунікативні навички; розвинені навички самопрезентації; розвинені організаторські навички; розвинені навички управління особистим часом; розвинені навички стійкості до стресу; розвинені навички розв’язання конфліктів [11; 31; 37; 38; 47; 52; 88].

У розглянутих дослідженнях, на жаль, немає загальновстановленого переліку «soft skills».

Так, деякі автори припускають, що «soft skills» являють собою спеціальні соціально-психологічні навички такі, як:

- адаптивність та мобільність;
- соціальна обізнаність та толерантність;

«Soft skills» як важлива умова самотворення особистості фахівців соціономічних професій:
теоретичний аспект ♦ **Розділ I**

- етичність та порядність;
- цілеспрямованість та відповідальність;
- оптимізм та позитивна установка;
- гармонійний взаємозв'язок із внутрішнім світом [11].

Запропоновані соціально-психологічні характеристики є комплексом соціально-психологічної компетентності фахівців соціономічних професій.

Науковці ширше розглядають поняття «soft skills», зокрема, включають в нього такі спеціальні професійні компетентності, як: креативна компетентність; психологічна компетентність; комунікативна компетентність; управлінська компетентність [7; 11; 60; 88].

Особливої уваги у структурі «soft skills» заслуговує емоційний інтелект. Сутність емоційного інтелекту полягає у здатності усвідомлення свого психологічного впливу на інших та самоконтролі. Високий рівень емоційного інтелекту визначається такими показниками, як: самоусвідомленням почуттів та емоцій; самоконтролем почуттів та емоцій; емоційною компетентністю.

Дослідники розкривають сутність поняття «soft skills» через свідоме сприйняття, яке відповідає їхній професійній сфері. Як свідчить практика, майже всі визначення «soft skills» взаємопов'язані між собою та щільно переплітаються один з одним.

Серед основних варіантних ознак «soft skills» можна виокремити такі, як:

сформування інноваційного мислення, що орієнтоване на ефективну професійну діяльність; сформування індивідуальної моделі поведінки, що ґрунтується на особистісному досвіді; сформування індивідуальних етапів саморозвитку та самовдосконалення особистості [11].

Сформовані «soft skills» сприятимуть впровадженню ідей та встановленню комунікативної взаємодії, підтримуючи при цьому гармонійні міжособистісні зв'язки.

Враховуючи вищезначене, «soft skills» фахівців соціономічних професій характеризуються розвинутими комунікативними навичками, що передбачають оволодіння такими компетентностями, як:

- вмінням відстоювати власну позицію та переконувати інших;
- вмінням займати лідерську позицію та мотивувати інших;
- вмінням ефективно організовувати власну діяльність та діяльність інших;
- вмінням розробляти власний індивідуальний імідж та

самопрезентацію;

- вмінням налагоджувати комунікативний контакт з колегами;
- вмінням вирішувати конфліктні ситуації у професійній діяльності;
- володінням навичками стресостійкості у непередбачуваних ситуаціях [11].

Таким чином, перераховані вище якості є тими необхідними «soft skills», що притаманні фахівцям соціономічного типу та відповідають якостям професії «людина-людина».

«Soft skills» у соціономічній сфері визначається взаємозв'язком знань, умінь і навичок комунікативної взаємодії та інтелектуальними, емоційно-вольовими, мотиваційними ресурсами фахівця. Суттєвого значення у даному дослідженні набуває емоційна компетентність фахівців соціономічних професій, що являється структурною складовою «soft skills».

Психологічна модель емоційної компетентності визначається наявністю комплексу навичок фахівців соціономічних професій, що спрямовані на: усвідомлення власних почуттів та емоцій; усвідомлення почуттів та емоцій колег; керування власними почуттями та емоціями інших [11].

Зокрема, група дослідників у ІТ-сфері О. Глазунова, Т. Волошина та В. Корольчук розробили комплексну модель «soft skills» у ІТ-фахівців, що включає в себе такі компоненти, як: цільовий, концептуальний, процесуальний, змістово-методичний, технологічний та діагностично-результативний компоненти [24].

Авторами представлено класифікацію навичок «soft skills», які необхідно розвивати в процесі підготовки майбутніх фахівців з інформаційних технологій для забезпечення їх розвитку та успішного працевлаштування, а саме: комунікативні навички, навички особистої ефективності, управлінські навички, стратегічні навички та навички управління інформацією [24].

До першої групи відносяться навички комунікації. До цієї групи входять такі компетентності, як: здатність до роботи у команді, проведення переговорів, здатність до ефективної комунікації з використанням різних інструментів (всередині команди, клієнтами, керівниками), міжособистісного спілкування, вміння переконувати, розв'язувати конфліктні ситуації, приймати групові рішення, проводити презентації. Комунікативні навички надзвичайно важливі для успішного ІТ-фахівця, оскільки групи розробників програмних продуктів можуть працювати віддалено та вміння спілкуватися між собою, знання іноземних мов, вміння вести ділову переписку,

вирішувати конфліктні ситуації, приймати групові рішення, збільшує шанси ефективної роботи над виконанням проекту. Інша частина застосування комунікативних навичок стосується роботи з клієнтами, для якої важливим є включене активне слухання, вміння правильно задавати питання, лаконічно висловлюватися, вміння працювати з запереченнями є складовими ефективної комунікації [24].

До другої групи відносяться навички особистої ефективності, які включають компетентності з управління часом, відповідальності, стресостійкості, вміння досягати поставленої цілі, креативності та аналітичного мислення. Для успішних ІТ-фахівців надзвичайно важливо бути проєктивними, інноваційними та постійно самовдосконалюватися [24].

До третьої групи відносяться управлінські навички, основою яких є компетентності щодо роботи у команді. Вміння сформувати та згуртувати команду, вміння налагодити систему комунікацій між учасниками, лідерські якості, вміння мотивувати учасників команди, адже це саме ті компетентності, які необхідні для успішної роботи в складі команди з розробки програмних продуктів [24].

До четвертої групи відносяться стратегічні навички, тобто компетентності щодо прийняття стратегічних рішень, що є дуже важливим при використанні новітніх технологій, вміння працювати в умовах ризику, планувати свою діяльність та діяльність групи, вміння делегувати повноваження [24].

До п'ятої групи відносяться навички управління інформацією. Критичне мислення є однією з важливих навичок, що необхідна для ефективного управління інформацією в галузі ІТ. Майбутньому ІТ-фахівцеві необхідно вміти аналізувати, систематизувати, оцінювати дані та швидко приймати рішення [24].

Н. Длугунович характеризує «soft skills» для ІТ-фахівців напряду як навички й вміння, які спрямовують бути успішними в незалежності від організації та специфіки її направленої діяльності. Важливо визначити, що запропоновані якості відповідають саме за ефективне прийняття рішення та налагодження комунікації. До таких характеристик авторка відносить: розкриття лідерського потенціалу; розкриття навичок командної роботи; розкриття мотиваційного потенціалу команди; розкриття комунікативних навичок у проведенні переговорів; розв'язок конфліктних ситуацій; планування та досягнення поставлених задач; керування робочим часом; презентаційні навички; ораторське мистецтво; навички ділової комунікації та

стресостійкості; креативність [31].

Наукові дослідження дозволяють визначити основні ознаки за якими можна характеризувати фахівців у яких розвинуті «soft skills», зокрема:

- здатність до гнучкості та оригінальності мислення;
- здатність до комунікативної взаємодії з колегами;
- здатність до усвідомлення та керування власними емоціями;
- здатність до креативності та творчої діяльності;
- здатність до командної роботи та керування власним часом [11].

Вищезазначене свідчить, що у сучасних освітніх моделях не зустрічається єдиної інтерпретації до класифікації «soft skills». Адже практика свідчить, що для різних сфер професійної діяльності є пріоритетним різний набір навичок «soft skills».

У сучасних концептуальних освітніх моделях даний феномен визначають як соціально-психологічні навички, що характеризуються: творчістю, активністю, мобільністю, соціальною освіченістю, цілеспрямованістю, відповідальністю, самокритичністю, умінням керувати стресовими ситуаціями та конфліктами, високою моральністю та толерантністю, гармонійністю та естетичністю зовнішнього вигляду [11].

Таким чином, здійснивши теоретичне вивчення сучасних освітніх моделей «soft skills» у контексті наукових досліджень дозволило визначити зміст та сутність даного поняття. «Soft skills» є комплексно-структурованим терміном та характеризується поліваріантністю поведінки, що реалізується у командній роботі, забезпечуючи успішну самореалізацію у професійній діяльності. Ключовим моментом є те, що основними соціально-психологічними компетентностями фахівців соціономічних професій є: вміння займати лідерську позицію та мотивувати інших; вміння ефективно організовувати власну діяльність та діяльність інших; вміння розробляти індивідуальний професійний імідж та самопрезентацію; вміння налагоджувати комунікативний контакт з колегами; вміння вирішувати конфліктні ситуації у професійній діяльності; володіння навичками стресостійкості у непередбачуваних ситуаціях. Визначені соціально-психологічні компетентності окреслюють високий рівень вимог до фахівців соціономічних професій, які мають відповідати сучасним запитам стейкхолдерів та оперативно діяти в надскладних ситуаціях, умовах підвищеного тиску, проявляючи толерантність, врівноваженість, комунікабельність, стресостійкість, а також критичність та креативність мислення.

1.2 Зарубіжні та вітчизняні підходи до класифікації сутності поняття «soft skills» у соціономічному дискурсі

У контексті даного питання важливо розглянути зарубіжні та вітчизняні підходи до класифікації сутності поняття «soft skills» у соціономічному дискурсі. Сучасні новітні тенденції на ринку праці потребують не лише професійних навичок, а й навичок «soft skills», тобто універсальних навичок, що підвищують конкурентоспроможність фахівців соціономічних професій на ринку праці. Важливими навичками сьогодення виступають: уміння інноваційно мислити та розв'язувати складні проблеми; емпатійність та навички соціально-психологічної адаптації; уміння креативно мислити та приймати нестандартні рішення у професійній діяльності; уміння керувати власним часом та ефективно взаємодіяти в команді. Адже саме таких навичок очікує сьогоdnішній ринок праці, незалежно від сфери діяльності. Саме тому, ефективне застосування навичок «soft skills» у збалансованому поєднанні з професійними навичками є одним з основних показників професійного становлення компетентного фахівця, який здатний об'єктивно оцінювати поставлені задачі та постійно шукати креативні підходи до їх вирішення.

Розкриваючи зарубіжні погляди до класифікації сутності поняття «soft skills», важливо звернутися до публікації Л. Гребінник. У даній статті характеризуються гнучкі навички «soft skills» у майбутніх фахівців, які зважилися на мовну практику за кордоном. Всі ці навички можна умовно об'єднати в чотири групи: соціальні, ментальні, організаційні та особистісні навички [25].

Охарактеризуємо їх з концептуальної позиції автора.

До соціальних навичок відносять:

- культурну та мультикультурну компетентність;
- емпатію та здатність вибудовувати стосунки з іншими;
- уміння слухати та формулювати власне висловлювання.

До ментальних навичок відносять:

- креативність при вирішенні тих чи інших задач;
- мультидисциплінарне мислення.

До організаційних навичок відносять:

- самодисципліна та самоконтроль;
- робота в команді передбачає види діяльності, що виконуються у парах, у групах чи міні-групах;

- навички презентації передбачають проведення презентації іноземною мовою перед іншомовною аудиторією, що додає впевненості і допомагає долати страх перед публічним виступом.

До особистісних навичок відносять:

- витримка та терпіння;
- самооцінка та віра в себе;
- ініціативність та відповідальність;
- емоційна стабільність та гнучкість мислення [25].

Таким чином, закордонна практика допоможе виробленню умінь справлятися з непередбачуваними ситуаціями, що сприятиме ефективній професійній діяльності фахівців.

Одним з пріоритетних підходів до формування «soft skills» у процесі навчання іноземною мовою, з точки зору Г. Гуці, є врахування відповідних здібностей, що умовно називають «4 C's або 4 K» (critical thinking – критичне мислення; creativity – креативність; collaboration – колаборація; communication – комунікація). Автор виокремлює найбільш ефективні методичні прийоми, що дозволяють інтегрувати «soft skills» при вивченні іноземної мови [28].

Для формування критичного мислення актуальним є постановка пізнавальних завдань, створення під час освітнього процесу проблемних ситуацій, що містять протилежні точки зору, які ставлять здобувачів перед необхідністю самостійно мислити, обґрунтовувати власну позицію, аргументовано розгортати й викладати власні міркування, приймати рішення. Підготовка коротких повідомлень проблемного характеру та їх обговорення також є ефективним видом роботи, що розвиває здатність оцінювати ситуацію та робити обґрунтовані висновки. За таких умов формуються вміння долати різні непорозуміння та залагоджувати конфліктні ситуації, а також готовність толерантно ставитися до різних точок зору [28].

Креативність розкривається при врахуванні індивідуально-психологічних особливостей здобувачів, при створенні умов вільного вибору видів навчальної діяльності та темпу засвоєння матеріалу, а також при застосуванні різних підходів до оволодіння навчальним матеріалом. При цьому відбувається, як розкриття інтелектуального потенціалу особистості, так і визначення її найкращих якостей та психічних особливостей, формування оцінно-емоційного ставлення до світу [28].

Особливу актуальність і значимість набуває командна робота у різних режимах: робота в мікрогрупах, парах тощо. Наприклад, прослуховування

повідомлень або проектів, що актуалізують певну проблему, підготовлених здобувачами відповідної групи, спрямовують команди до діалогічних та полілогічних видів взаємодії (запитання, що поглиблюють розуміння суті теми, обговорення, дискусії, обміну думками тощо). Дана методика сприяє розвитку не тільки іншомовних комунікативних навичок, але й формує вміння міжособистісного спілкування. Здобувачі навчаються слухати один одного, поважати думки інших, враховувати та продуктивно використовувати ресурси своєї групи. Створюється атмосфера співробітництва, взаємодопомоги, формуються навички управління часом, а також навички самостійної мовної діяльності, що сприятиме підвищенню рівня знань [28].

Основою формування «soft skills» у процесі навчання іноземною мовою слугує комунікативна спрямованість. З психологічної точки зору, комунікація – це, перш за все, здатність організувати свою мовну діяльність у її продуктивних і рецептивних видах адекватно до ситуації. Важливо спрямувати увагу здобувачів на саму ідею, думку, висловлення, тобто на їх зміст, а уже в другу чергу – на мовну форму. При такій організації освітнього процесу мова виступає у своїй первинній функції – як засіб формулювання думок [28].

Зарубіжні дослідники у визначенні «soft skills» акцентують увагу на особистісних характеристиках фахівця та його здатності до міжособистісної взаємодії. З даної точки зору, «soft skills» – це соціально-психологічний термін, що відноситься до коефіцієнта емоційного інтелекту, набір рис та характеристики особистості, соціально-психологічні навички, комунікативні здібності, особисті навички тощо [96].

З іншого боку, науковці розглядають «soft skills» як особисті якості, особливості, таланти або рівень захоплення професійною діяльністю, що відрізняють особистість від інших фахівців зі схожими вміннями і компетентністю [97].

Н. Длугунович визначає «soft skills» як професійні, міжособистісні та внутрішньо- особистісні навички, які дозволяють бути успішними у професійній діяльності. Сталого переліку чи визначеної класифікації «soft skills» не існує, оскільки для різних видів діяльності пріоритетними є різні види навичок [31].

І. Зайцева серед м'яких навичок «soft skills» виділяє: особистісні професійні здібності до них відносяться: самоусвідомлення і самоконтроль, емпатія, критичне мислення, самостійність в ухваленні рішень, навички

тайм-менеджменту, особистісний розвиток, мотивація і прагнення до досягнення поставленої мети, відповідальність, гнучкість, професіоналізм, позитивний настрій, етика (професійна етика, етичні норми ввічливого спілкування), чіткість ціннісних орієнтацій, готовність до компромісу; міжособистісні професійні здібності до них відносяться: комунікабельність, навички взаємодії із співрозмовниками, здатність долати труднощі в спілкуванні, лідерські якості, здатність працювати в команді, здатність переконувати та вміння вести переговори [37].

І. Зварич до «soft skills» відносить: здібності до навчання, обізнаність з навчальної дисципліни, креативне мислення, відповідальність, вміння працювати в колективі, позитивне ставлення до виконання доручень, ввічливість і людяність у процесі спілкування, зокрема, вести переговори і домовлятися щодо вирішення проблемних ситуацій та усунення конфліктів, вживання висловлень тощо. З позиції автора, професійно-сформовані «soft skills» допоможуть майбутнім фахівцям соціономічної сфери критично мислити, бути творчими, приймати рішення, оцінювати ситуацію, вміти працювати в команді, вести переговори і домовлятися, кваліфіковано і творчо виконувати поставлені завдання у подальшій професійній діяльності, стати конкурентоспроможними на сучасному ринку праці [38].

О. Кривенко та О. Цимбалиста у структурі «soft skills» важливого значення надають розвиненому критичному мисленню. З позиції авторів, поняття «критичне мислення» можна констатувати як мислення відкрите, рефлексивне, що розвивається шляхом накладення нової інформації на особистий життєвий досвід та його оцінка [52].

У даному контексті важливо звернутися до поглядів Н. Михайлової, яка зазначає, що невід'ємним аспектом формування конкурентоспроможності майбутнього фахівця є розвиток його критичного мислення. З позиції авторки, важливо забезпечити ефективну організацію освітньої діяльності здобувачів, що сприятиме розвитку у них навичок критичного мислення [58].

С. Цимбал зазначає, що навички «soft skills» – це скупчення продуктивних рис особистості, що характеризують відносини в середовищі. Дані навички можуть включати в себе: уміння вирішувати складні проблеми; контекстне мислення, що проявляється здатністю обробляти дані, виокремлювати з масиву даних інформацію; уміння налагоджувати міжособистісні контакти, що забезпечується навичками ефективної комунікації, ефективного слухання та ведення переговорів; емоційний інтелект, що забезпечується здатністю усвідомлювати та керувати власними

емоціями та емоціями інших; уміння прогнозувати, що передбачає гнучкість мислення та швидкої адаптації до змін. Важливо зазначити, що автор окрему увагу звертає на навички ефективної комунікації [88].

Дослідниця К. Коваль наводить таку класифікацію «soft skills», як: індивідуальні якості (вміння приймати рішення та вирішувати проблеми, чітко ставити завдання та формулювати цілі, позитивне мислення та оптимізм, орієнтація на клієнта та кінцевий результат); комунікаційні якості (вміння зрозуміло формулювати думки, вміння взаємодіяти з різними типами особистостей, структурувати й модерувати заходи, відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно і ввічливо, готувати та робити якісні презентації, враховувати культурні та міжнаціональні особливості); управлінські якості («грати» в команді, об'єднувати та мотивувати команду, навчати та розвивати колег, передбачати та запобігати ризикам, чітко планувати та керувати часом) [47].

Л. Фамілярська визначає «soft skills» як соціологічний термін, що характеризує перелік особистих характеристик, які певним чином пов'язані з ефективною взаємодією у процесі професійної діяльності: вмінням переконувати, знаходити підхід до колег, міжособистісним спілкуванням, веденням переговорних процесів, роботою в команді, особистісним розвитком, ерудованістю, креативністю, комунікаційною взаємодією, високим рівнем самоорганізації тощо [86].

О. Біляковська виокремила структурні компоненти комплексу «soft skills», а саме: соціально-комунікативний, емоційний, когнітивний, прогностичний, управлінський, акмеологічний, інноваційний [7].

Соціально-комунікативний компонент у структурі «soft skills» відображає спроможність фахівців ефективно взаємодіяти з оточенням, незважаючи на зміни соціального середовища; готовність та вміння контактувати з особистостями будь-якого віку; наявність знань, умінь та навичок конструктивного спілкування; наявність внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікативної дії у певному колі ситуацій [7].

Емоційний компонент у структурі «soft skills» визначає психологічну готовність і здатність фахівця гнучко керувати емоційними реакціями, як власними, так і інших учасників освітнього процесу та реагувати адекватно до ситуацій у змінних умовах. Варто наголосити на важливості емоційного інтелекту та соціальній фасилітативності як невід'ємних складових емоційного компоненту [7].

Когнітивний компонент у структурі «soft skills» характеризує певний рівень когнітивної гнучкості особистості. Це, зокрема, креативні навички продуктивної діяльності майбутніх фахівців, навички системного критичного мислення, здатність до пошукової та дослідницької діяльності, до інтелектуального варіювання і мінливості, з одного боку, та стабільності і сталості, з іншого; вміння знаходити, фільтрувати та використовувати інформацію, що необхідна для реалізації поставленої мети [7].

Прогностичний компонент у структурі «soft skills» характеризується: уміннями визначати можливі варіанти розвитку подій та інтерпретувати представлені факти; відбирати інформацію, що має прогностичну спрямованість, розробляти та впроваджувати прогностичні рекомендації, попередньо оцінювати ситуацію, приймати випереджальні оперативні рішення, орієнтуватися у складній ситуації, прогнозувати можливі варіанти розвитку подій тощо. Водночас підґрунтям для розвитку прогностичного мислення є особливість, що характеризується дивергентністю, гнучкістю, інтуїтивністю [7].

Управлінський компонент у структурі «soft skills» відповідає за уміння фахівця керувати власними змінами та пов'язаний із такими характеристиками, як: позитивне мислення, вміння актуалізувати та реалізувати особистісний потенціал, ініціативність, прагнення до удосконалення та саморозвитку, навички тайм-менеджменту, самовмотивованість, самоорганізація [7].

Важливе місце у структурі «soft skills» посідає акмеологічний компонент. Основою акмеологічного компоненту є самоіндивідуалізація особистості, яка володіє такими якостями, як: ініціативність, самостійне цілепокладання, інтенсивна включеність у діяльність, ергічність (розумова, психологічна витривалість), психологічна пластичність (здатність пристосовуватись до змін), прагнення та володіння прийомами саморегуляції (самоконтролю, самокорекції), орієнтація на саморозвиток та самовдосконалення [7].

Інноваційний компонент є невіддільною складовою комплексу «soft skills», що розглядається, як потенційна можливість фахівця створювати і творчо змінювати освітнє середовище, компоненти діяльності, впроваджувати інноваційні методики та технології, будучи при цьому активним суб'єктом, новаторською особистістю, діяльнісно-креативною індивідуальністю. Все це передбачає орієнтацію на проблемно-творчий характер професійної діяльності, надбання фахівцями власного творчого

досвіду. Саме інноваційний компонент містить уміння поєднувати у професійній діяльності когнітивні процеси при вирішенні проблемних завдань, вибираючи при цьому оптимальні рішення [7].

Таким чином, комплексне дослідження зарубіжних та вітчизняних підходів до класифікації сутності поняття «soft skills» у соціономічному дискурсі орієнтує сучасного фахівця на вектор розвитку ринку праці, що забезпечується навичками міжособистісного спілкування (interpersonal skills), особистісного потенціалу (personal qualities) та навичками побудови кар'єри (career attributes) [32].

Підсумовуючи зазначимо, що на сучасному етапі інноваційних перетворень актуалізується нагальна потреба у компетентних фахівцях, які здатні знаходити ефективні рішення в складних професійних та життєвих ситуаціях, озброєнні не лише професійними навичками, але й комплексом навичок «soft skills». Адже, саме фахівці соціономічної сфери мають бути готовими працювати у стресових та нестандартних ситуаціях, бути здатними передбачати та прогнозувати результати своєї діяльності, ефективно взаємодіяти з колегами, гнучко керувати власними емоціями та емоціями інших колег, адекватно реагувати на різні ситуації, інноваційно мислити та креативно вирішувати професійні завдання, оптимально використовуючи при цьому власні психологічні та часові ресурси.

1.3 Зміст соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій

Вивчення соціально-психологічної компетентності є однією з актуальних міждисциплінарних проблем, що активно досліджується у філософському, психологічному, педагогічному та соціологічному наукових просторах. Поступове підвищення вимог до компетентності фахівців соціономічного типу вимагає від них ефективної міжособистісної взаємодії, що дозволить їм швидше адаптуватися до змінних умов. Дані вимоги проявляються у структурі «soft skills», тобто це ті особистісні компетенції, які мають бути розвинені у фахівців соціономічних професій, а саме: соціально-комунікативні навички; навички міжособистісної взаємодії та адаптації; навички адекватного сприймання та регулювання власної поведінки тощо. Проблема розвитку соціально-психологічної компетентності фахівців соціономічних професій полягає у їх здатності самотійно

вирішувати складні завдання на основі творчого та соціального досвіду.

Актуальність дослідження зумовлена обраною проблематикою, що підсилюється сучасними вимогами до професій соціономічного типу та непередбачуваними обставинами з якими зіштовхується молодий фахівець, які заважають проявити себе на якісно новому рівні в сучасних реаліях ринку праці. Часто фахівець-початківець відчуває дефіцит не лише професійних навичок, але й соціально-психологічних навичок «soft skills».

У науковій літературі представлено значну кількість визначень поняття «соціально-психологічна компетентність» у відповідності до теорій соціального розвитку особистості, вікових особливостей та її структури.

Н. Бабенко та А. Колеснікова вважають, що соціально-особистісна компетентність є інтегративним особистісним утворенням, основою чого є громадянсько-правові і моральні цінності, позитивні мотиви вибору професії та особистісні якості [4].

О. Мельниченко та О. Блозва узагальнили поняття соціально-особистісної компетентності, її суттєвих характеристик, структурних компонентів, особливостей загального розвитку та формування. Авторами було запропоноване власне визначення соціально-особистісної компетентності – це складне, інтегративне, постійно не завершуване утворення особистості, що характеризується довготривалим і всебічним процесом формування системи загальнолюдських і професійних цінностей, ставлень, відношень до себе, як до фахівця, соціуму та професійного поля діяльності, як важливої соціалізуючої інституції; процес розвитку та формування даної компетентності супроводжується безперерйними процесами інтеріоризації-екстеріоризації в системі «внутрішнє середовище особистості» – «зовнішнє середовище/соціум» [57].

З огляду на вищезначене, соціально-психологічна компетентність розглядається як сукупність певних особистісних та соціальних знань, навичок, що є запорукою вдалої інтеграції та соціалізації особистості в соціумі.

Вивчаючи питання соціально-особистісної компетентності як соціокультурного утворення, дослідники виокремили три домінантні компоненти даного утворення:

- термінальні та інструментальні цінності;
- канали зв'язку (встановлення контакту між людиною і соціумом, комунікація);
- індивідуальність людини, особистісні характеристики, «Я-концепція».

Термінальні та інструментальні цінності, особистісна культура. Зростаючи та виховуючись, здобуваючи нові знання людина перебуває під тиском тієї культури, де вона опинилася. Визначаючи людину, як індивіда та особистість, активного учасника соціального життя, яка засвоює культурні цінності крізь власну призму, розуміючи і переймаючи їх по-різному. В певний момент відбувається ентеріоризація засвоєного, що забезпечує постійний двосторонній процес. Соціальні культурні цінності знаходять своє відображення в термінальних і інструментальних цінностях людини. Останні є фундаментом принципів, моральних і етичних утворень особистості, за якими вона вибудовує свою діяльність, погляди, переконання, цілі тощо [57].

Канали зв'язку (встановлення контакту між людиною і соціумом). Ці дві системи перебувають у постійній взаємодії, впливаючи одна на одну. Це було б неможливим без наявності налагоджених каналів зв'язку між зовнішнім і внутрішнім. В даному випадку соціально-особистісна компетентність є тим «містком» без якого ці дві сфери були б ізольованими. Якщо зв'язок відсутній або недостатній, існує висока ймовірність руйнації або деформації внутрішнього «Я» із зовнішнім «соціумом» [57].

Індивідуальність, особистісні характеристики, «Я-концепція». Уявлення людини про себе індивідуальне і соціальне, її особистісні та психологічні особливості; все те, що визначає та описує її взаємодію, співжиття із собою та соціумом. Дані характеристики є важливими за рахунок надання унікальності і власного характеру будь-якій дії чи діяльності, притаманному «почерку» будь-якої роботи, праці. Індивідуальність, особистісні характеристики, «Я-концепція», однаково залежать від соціального оточення людини, її настроїв, а також самовпливу та регулярної роботи над собою [57].

Здійснивши теоретичне вивчення сутності поняття соціально-психологічної компетентності дозволило розкрити її зміст із позиції компетентнісного підходу.

У наукових підходах категорія «компетентність» розкривається як оволодіння певними компетенціями, що характеризують та визначають ефективність фахівців до певної професійної сфери. У широкому трактуванні компетенція визначається в конструктивній поведінці фахівця та його адекватності; у вузькому трактуванні – дане поняття конкретизуються для певної професійної сфери, зокрема, це ті змістові компетенції, які являються значущими для професійної кар'єри, тобто компетенції, які забезпечують нові здібності. Важливо зазначити, що крім загальних і професійних вимог

до фахівців соціономічних професій, особливе значення відіграють соціально-психологічні компетенції такі, як: критичне та креативне мислення, здатність до оптимального розв'язання проблеми, ефективна командна співпраця та уміння навчатися протягом усього життя [12].

Таким чином, компетенція є значущим структурним компонентом особистості фахівців соціономічних професій, що реалізується через професійний досвід ефективної комунікативної взаємодії.

Більшість науковців компетентність визначають як готовність до певної діяльності, що базується на конкретних знаннях і власному досвіді, що набувається в освітньому процесі та орієнтована на сформування фахівця, який характеризується активною інтеграцією в суспільство та засвоєнням відповідної соціально-рольової поведінки в життєвому просторі.

Важливо зазначити, що компетентнісний підхід розкриває систему оцінювання знань особистості, як певного інструмента щодо розв'язання конкретних професійних завдань, ефективності прийняття рішень у певній діяльності. Саме дане поняття визначає компетентність не лише як когнітивний показник, але й, як комплексну систему: мотиваційної, етичної, поведінкової, соціальної, ціннісної орієнтації [12].

Таким чином, можемо охарактеризувати модель соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій, що включає в себе наявність комплексу теоретичних знань та особистісно-професійних якостей, що визначаються необхідністю для певної професії.

У ході дослідження важливо поєднати різні погляди авторів на визначену проблему, адже реалізація соціально-психологічної компетентності фахівців соціономічних професій можлива за наявності додаткових чинників, що характеризуються соціально-психологічними навичками «soft skills».

Саме за цих умов, необхідно звернути увагу на розкриття проблеми соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій, адже практичні дослідження науковців, свідчать про те, що психологічні механізми та закономірності її формування поки не в повній мірі розкриті в теорії та на практиці.

У психолого-педагогічних дослідженнях соціально-психологічна компетентність у структурі «soft skills» розкривається як система міждисциплінарних взаємозв'язків міжособистісної взаємодії та як основний структурний компонент професіоналізму фахівців соціономічних професій.

Часто недостатній рівень теоретичних знань та практичних застосувань соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» призводить до непорозумінь у стосунках, порушень міжособистісної взаємодії, конфліктності в різних соціальних групах, які часто мають суб'єктивний характер [12].

У даному контексті дослідження соціально-психологічна компетентність у структурі «soft skills» являється інтегральним критерієм фахівців соціономічних професій, що забезпечується формуванням індивідуальної програми поведінки в комунікативному процесі та характеризується мотиваційною спрямованістю комунікативного стилю взаємодії [85].

З огляду на вищесказане можна зазначити, що соціально-психологічна компетентність у структурі «soft skills» є складовою професійної компетентності фахівців соціономічних професій та сприяє самотворенню й самовдосконаленню особистості фахівців соціономічних професій.

Проаналізувавши літературу з даної проблематики з'ясовано наукові підходи до змісту соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій.

Науковцями по-різному охарактеризовано зміст соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій, зокрема, як певний комплекс спеціальних навичок таких, як:

- соціально-комунікативні навички;
- соціально-перцептивні навички;
- соціально-інтерактивні навички;
- навички регулювання власної поведінки та поведінки інших;
- навички ефективної комунікативної взаємодії та самопрезентації;
- навички міжособистісної адаптації у комунікативному процесі;
- навички адекватного сприймання та оцінювання власних вчинків та вчинків інших;
- навички усвідомлення та керування власними емоціями та емоціями інших;
- навички командної роботи;
- навички керування власним часом [12].

Розглянувши різні погляди до змісту соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій, дозволило визначити такі його компоненти, як: когнітивний, мотиваційний,

особистісний та соціальний. Когнітивний компонент має визначатися рівнем інтелекту у фахівців соціономічних професій. Мотиваційний компонент характеризується наявністю у фахівців соціономічних професій ціннісних ідеалів, розвинутою мотиваційною сферою, що визначається мотивами, цінностями, потребами та установками. Особистісний компонент реалізується соціально-психологічними характеристиками, що суттєво необхідні для ефективної взаємодії. Соціальний компонент визначається здатністю спілкуватися та співпрацювати у міжособистісних відносинах. Важливо зазначити, що розвиток даних компонентів в подальшому забезпечить ефективну взаємодію з колегами у професійній діяльності [12].

Таким чином, здійснивши науковий огляд означеної проблеми та розкривши зміст соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій будемо розуміти її, як багатокомпонентний комплекс соціально-психологічних знань, умінь та навичок, що характеризується: комунікативною, емоційною, креативною, лідерською компетентностями, навичками командної роботи, навичками керування власним часом та самопрезентаційними навичками, що проявляються у надскладних професійних ситуаціях.

1.4 Концептуальна модель структури «soft skills» фахівців соціономічних професій

На сучасному етапі інформатизації суспільства основною конкурентною перевагою є наявність у фахівців соціономічних професій розвинених навичок «soft skills». Фахівці сьогодення повинні вирізнятися високим коефіцієнтом «soft skills», що сприятиме їх професійній кар'єрі. Концептуальні моделі «soft skills» за останні роки стали невід'ємною складовою світового ринку праці у найрізноманітніших сферах діяльності. У багатьох контекстах «soft skills» прирівнюють до таких термінів, як: «employability skills» (навички для працевлаштування), «people skills» (навички спілкування з людьми), «non-professional skills» (непрофесійні навички), «key skills» (основні 32 навички), «skills for social progress» (навички для соціального розвитку), «life skills» (життєві навички) [32].

Науковий огляд освітніх моделей та сучасних підходів до поняття «soft skills» дозволив охарактеризувати концептуальну модель «soft skills» як структурний комплекс соціально-психологічних компетентностей

фахівців соціономічних професій, що складається з комунікативної компетентності, емоційної компетентності, креативної компетентності, лідерської компетентності, компетентної командної роботи та часової компетентності [13].

Концептуальна модель структури «soft skills» фахівців соціономічних професій ефективно впливатиме на їх самотворення та самореалізацію у професійній діяльності. Для подальшого удосконалення концептуальної моделі структури «soft skills» фахівців соціономічних професій проаналізовано класифікацію структурних компонентів «soft skills» у науковій літературі.

Зокрема, К. Коваль виокремлює такі структурні компоненти «soft skills», як: індивідуальні, комунікаційні, управлінські характеристики.

Індивідуальні характеристики включають в себе: самостійне прийняття рішення; ефективне вирішення проблем; чітка постановка завдань; чіткість формулювання цілей; розвинуте позитивне мислення на діяльність; орієнтування на запити клієнтів [47].

Комунікаційні характеристики включають в себе: чіткість сформульованих думок; вміння контактувати з різними психологічними типами особистостей; наявність організованої структурованості нарад; аргументованість, зрозумілість, вчасність висловлювання думок; розробка якісно-презентаційних матеріалів; врахування міжкультурних та міжнаціональних тенденцій [47].

Управлінські характеристики включають в себе: виконання командних ролей; мотивування та розвиток персоналу; передбачення та запобігання ризикам; чітке планування та керування власним часом [47].

Звернемося до поглядів С. Наход, яка визначає «soft skills» як комплекс надпрофесійних та неспеціалізованих «універсальних компетентностей», що успішно відповідають за результати виконаних професійних завдань різними фахівцями у соціономічній сфері. Авторка зауважує, що «soft skills» є багатопредметними універсальними компетентностями, які є важливими і не залежать від певної професії та конкретної сфери в якій працює фахівець. Важливо зазначити, що оволодіння цими компетентностями сприятиме ефективній роботі та підтримці особистої професійної затребуваності та конкурентоспроможності у будь-якій галузі [60].

Вчена розглядає структурний комплекс «soft skills» та особливого значення надає таким компонентам, як: соціально-комунікативний; прогностичний; інноваційний та акмеологічний.

Одним із головних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій є соціально-комунікативна компетентність, яка відображає спроможність фахівця ефективно взаємодіяти з оточенням, незважаючи на зміни соціального середовища; готовність та вміння контактувати з особистостями будь-якого віку; наявність знань, умінь та навичок конструктивного спілкування; наявність внутрішніх ресурсів необхідних для побудови ефективної комунікативної дії у певному колі ситуацій міжособистісної взаємодії. У структурі соціально-комунікативного компонента важливого значення авторка надає емоційному інтелекту та соціальній фасилітативності. Емоційний інтелект визначається як здатність особистості до здійснення оптимальної координації між власним емоційним станом та цілеспрямованою поведінкою. Даний компонент складається з двох векторів: когнітивного, що спрямований на розуміння своїх емоцій (рефлексія), емоцій інших (емпатія) та поведінкового, що відповідає за управління власною поведінкою (саморегуляція), поведінкою інших людей (соціальні навички) [60].

Прогностичний компонент у структурі «soft skills» відштовхується від визначення прогностичної діяльності фахівців соціономічних професій як особливого виду професійної діяльності. Прогностичний компонент характеризується: уміннями визначати можливі варіанти розвитку подій чи явищ та інтерпретувати представлені факти; відбирати інформацію, яка має прогностичну спрямованість, розробляти та впроваджувати прогностичні рекомендації, з'ясовувати правдивість наданої клієнтом інформації, визначати інформацію, яка дає змогу уявити події із великим рівнем точності, відтворювати події минулого за інформацією, яка є у теперішньому, попередньо оцінювати ситуацію, приймати випереджальні оперативні рішення, орієнтуватися у складній ситуації, прогнозувати можливі варіанти розвитку подій. Авторка стверджує, що підґрунтям для розвитку прогностичних умінь фахівців соціономічних професій є особливість їх мислення, що характеризується дивергентністю, гнучкістю та інтуїтивністю [61].

Невід'ємною частиною комплексу «soft skills» фахівців соціономічних професій науковець визначає інноваційну складову, яку необхідно розглядати, як потенційну можливість відтворювати і творчо змінювати продукти, напрями, результати праці, стаючи у цьому процесі активним суб'єктом, новаторською особистістю, діяльнісно-креативною індивідуальністю. Для фахівців зазначеного типу це передбачає орієнтацію

на проблемно-творчий характер своєї діяльності, надбання ними власного творчого досвіду. Такий компонент вміщує уміння поєднувати у професійній діяльності когнітивні та креативні процеси під час постановки і вирішення проблемних завдань, конструювати креативне поле миследіяльного опрацювання розв'язків професійних ситуацій та вибору оптимального з них, нестандартно діяти, налаштовуватись на відкриття нових способів вирішення проблем під час виконання завдань фахової діяльності, критично оцінювати результати виконаної діяльності для подальшого застосування здобутого способу розв'язання проблемного завдання, здобутих знань, набутих навичок і прийомів творчої роботи у вирішенні нових професійних ситуацій [89].

Вагомого значення у структурі «soft skills» дослідниця надає акмеологічному компоненту, який спирається на центри самоіндивідуалізації особистості та представлений такими якостями, як: ініціативність, самостійне цілепокладання, інтенсивна включеність у діяльність, ергічність (розумова, психологічна витривалість), психологічна пластичність (здатність пристосовуватись до змін), прагнення та володіння прийомами саморегуляції (самоконтролю, самокорекції, самокомпенсації), орієнтація на саморозвиток і самовдосконалення, прагнення до самореалізації. Авторка зазначає, що у науковій літературі акме визначається, як найвищий ступінь розквіту сутнісних сил людини, що характеризує її варіативність і мінливість, позитивний результат становлення як професіонала. У даному контексті зазначений компонент відображає не стільки спрямованість людини до вершин професійної діяльності, скільки феноменологічну зрілість особистості, що характеризується усвідомленням власного потенціалу (комплекс унікальних здібностей особистості), інтегративними аспектами самості (самовизначення, самоврядування, самовдосконалення), проактивністю та цілеспрямованістю (філософія життя, світогляд, заснований на певній системі цінностей), наявністю особистісного досвіду, потребою в саморозвитку та самореалізації, позитивною «Я-концепцією» [60].

Розкриваючи структуру «soft skills» дослідники визначають такі її компоненти, як: соціальний, емоційний, когнітивний, прогностичний, аксеологічний та управлінський.

Соціальний компонент у структурі «soft skills» визначається: розвинутими навичками міжособистісної взаємодії, що характеризуються чіткістю, грамотністю, доступністю та аргументованістю формулювання своєї думки; вмінням працювати в команді; розвинутими комунікативними

здібностями, що характеризуються мотивуванням та використанням невербальної комунікації адекватно до певної ситуації; відповідністю соціальному статусу та приналежністю до соціальної ролі співрозмовника; умінням знаходити спільне рішення та домовлятися; умінням вести переговори та керувати ситуацією; умінням здійснювати оцінку соціальної ситуації; умінням ефективно вибудовувати модель своєї поведінки; умінням оперативно, гнучко, адекватно, швидко реагувати на будь-яку ситуацію; умінням швидко адаптуватися, приймаючи відповідні рішення [60].

Слід зазначити, що сучасні ціннісні орієнтири до професійної діяльності фахівців соціономічної сфери висувають новітні вимоги, що передбачають наявність розвинутих навичок соціально-психологічної взаємодії в змістовій структурі «soft skills».

Емоційний компонент у структурі «soft skills» розкривається через: готовність і здатність фахівців гнучко керувати емоційними реакціями; самоусвідомлення власних емоцій та передумов їх проявів; усвідомлення емоцій інших колег та зчитування їх емоційних станів; уміння регулювати інтенсивність емоцій; здатність до емпатійності та управління власними емоціями; розвинутий емоційний інтелект [13].

Таким чином, розвинуті соціальний та емоційний компоненти являються структурними складовими «soft skills» фахівців соціономічних професій, що сприятимуть їх швидкій адаптації до нового соціального оточення.

Когнітивний компонент у структурі «soft skills» визначається: рівнем когнітивної гнучкості особистості; розвитком креативних навичок продуктивної діяльності фахівців; розвинутими навичками критичного мислення; здатністю до науково-дослідницької діяльності; здатністю до інтелектуального варіювання та фільтрування інформації.

Важливо зазначити, що професії соціономічного типу тісно пов'язанні з творчо-пошуковим підходом до розв'язання нестандартних проблемних ситуацій. Дослідники зазначають, що високий рівень розвитку когнітивної компетентності у фахівців соціономічних професій сприятиме їх затребуваності на сучасному ринку праці.

Прогностичний компонент у структурі «soft skills» характеризується психологічними особливостями мислення: цілісністю та варіативністю; аналогічністю та системністю; узгодженістю та доказовістю; дивергентністю та оригінальністю; мобільністю та гнучкістю; оперативністю та інтуїтивністю [61].

Необхідним умінням є здатність впевнено розподіляти власні ресурси (інтелектуальні, емоційні, комунікативні) та діяти виявляючи широкий діапазон власних можливостей, що в перспективі дозволить керувати ситуацією та розбирати проблему під іншим кутом. Важливо зазначити, що розвинуті прогностичні уміння забезпечать фахівців соціономічних професій уміннями впевнено розподіляти інтелектуальні, емоційні, комунікативні ресурси та забезпечать аналітичними техніками ефективного прийняття рішення в умовах постійних змін [61].

Важливою складовою комплексу «soft skills» фахівців соціономічних професій є інноваційний компонент, що характеризується: розвинутим інноваційним мисленням; розвинутим інноваційним потенціалом; інноваційно-креативною індивідуальністю; проблемно-творчою діяльністю.

Важливим є те, що інноваційний компонент взаємопоєднує інтелектуальні та креативні процеси під час постановки та вирішення творчих завдань. Тим самим, конструюючи креативне поле для розв'язання професійних ситуацій та знаходження нестандартного рішення. Інноваційний компонент розвиває критичне та креативне мислення до розв'язання певного проблемного завдання у професійній діяльності [60].

Важливого контексту у структурі «soft skills» слід надати акмеологічному компоненту, що опирається на головні центри самоіндивідуалізації фахівця.

Акмеологічний компонент представлений такими якостями, як: ініціативність та активність: самостійність цілепокладання; інтенсивність діяльності; психологічна витривалість у професійній діяльності; психологічна пластичність та пристосованість до змін; володіння техніками та прийомами саморегуляції; прагнення до саморозвитку та самовдосконалення [60].

Управлінський компонент у структурі «soft skills» визначається самоуправлінням власними змінами, що характеризуються такими якостями, як: розвинутим позитивним мисленням; уміннями реалізувати власний потенціал; прагненням до саморозвитку; розвинутими навичками тайм-менеджменту; розвинутими навичками самовмотивованості та самовіддачі [60].

Враховуючи структурні компетентності фахівців соціономічної сфери А. Попова виокремлює перелік «soft skills», що сприятимуть досягненню успіху у професійній кар'єрі. Такими компетентностями дослідниця визначила: розвинуті навички логічно-критичного мислення; розвинуті

організаційні навички; розвинуті емоційний інтелект та емпатія; розвинуті навички комунікації; розвинуті навички активного слухання; розвинута здатність встановлення меж у процесі комунікації [71].

Розвинуті навички критичного мислення у структурі «soft skills» допоможуть фахівцям соціономічних професій знаходити креативне рішення певної проблеми, при цьому застосовуючи контекстне мислення, що сприяє у будь-якій ситуації виявляти психологічний ресурс у професійній діяльності.

Розвинуті організаційні навички у структурі «soft skills» забезпечать фахівців соціономічних професій здатністю ефективно приймати рішення та вирішувати певні проблеми у професійній діяльності.

Розвинутий емоційний інтелект та емпатія у структурі «soft skills» дозволять фахівцям соціономічних професій ефективніше усвідомити психоемоційні стани своїх клієнтів та на основі цього визначити їх потреби.

Розвинуті навички комунікації у структурі «soft skills» можуть допомогти фахівцям соціономічних професій у роботі з клієнтами налагоджуючи повну взаємодію у спілкуванні.

Розвинуті навички активного слухання у структурі «soft skills» допоможуть фахівцям соціономічних професій у визначенні точності проблеми клієнтів та сприятимуть ефективності комунікативної взаємодії між керівництвом та іншими спеціалістами.

Розвинута здатність встановлення меж у структурі «soft skills» дозволить фахівцям соціономічних професій встановити певні межі для встановлення гармонії між професійною діяльністю та особистим життям.

Розвинута навичка керування часом у структурі «soft skills» дозволить фахівцям соціономічних професій встановити межі з колегами для запобігання професійному вигоранню та підтримування позитивних взаємин [71].

З огляду на вищезначене, процес спілкування виступає вирішальним інструментом соціально-професійної міжособистісної взаємодії фахівців соціономічних професій. Окрім цього, ефективність міжособистісної взаємодії у професійній сфері соціономічного типу суттєво підпорядковується адекватному пізнанню особистості.

В контексті дослідження важливим є розглянути концептуальні підходи до структури «soft skills», а саме фахівців соціономічних професій, при цьому враховуючи специфіку їх діяльності. Важливо зазначити, що особливості професійної сфери фахівців означеного типу визначаються тим, що в цій діяльності є людина або спільнота людей, які виступають

суб'єктами діяльності.

Таким чином, однією із важливих структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій визначають соціально-комунікативну компетентність, що виявляється у спроможності ефективно взаємодіяти із суб'єктами, незважаючи на суттєві зміни соціального середовища; психологічну готовність та розвинуті вміння спілкуватися; уміння конструктивного діалогу у спілкуванні; потенційні внутрішні ресурси необхідні для проектування ефективної комунікативної взаємодії у певних ситуаціях.

У структурі соціально-комунікативного компонента значущого значення надають розвиненому емоційному інтелекту. Емоційний інтелект забезпечує здатність особистості до виконання оптимальної регуляції між власним психоемоційним станом та конструктивною поведінкою. Дослідники зазначають, що емоційний інтелект утворюється двома векторами, а саме: когнітивним, що спрямований на усвідомлення своїх емоцій і емоцій інших та поведінковим, що визначається управлінням власною поведінкою та поведінкою інших людей. Слід зазначити, що розвинений емоційний інтелект фахівців соціономічних професій дозволить правильно інтерпретувати власні емоції, визначати емоції інших за невербальними і вербальними показниками та керувати емоціями змінюючи їх напрям для налагодження ефективної міжособистісної комунікації та соціальної адаптації [13].

Важливу роль у спілкуванні надають умінням доцільно та логічно користуватися вербальними і невербальними засобами, що в свою чергу, стимулює позитивні емоції та активізує співрозмовника. Важливо зазначити, що процес спілкування тісно пов'язаний із психологічними бар'єрами, які часто виникають під час комунікативного процесу та порушують ефективність професійної діяльності фахівців соціономічної сфери.

Спираючись на вищезначене, необхідно визначити компоненти професійної діяльності фахівців соціономічних професій, а саме:

- уміння інтерпретувати різні події та явища;
- уміння підбирати інформацію, що прогностично-спрямована;
- розробляти та реалізовувати прогностичні рекомендації;
- уміння з'ясовувати об'єктивність наданої інформації;
- уміння точно визначати потрібну інформацію;
- уміння відтворювати інформацію;
- уміння адекватно оцінювати ситуацію;

- уміння приймати оперативні рішення;
- уміння орієнтуватися у надскладних ситуаціях;
- уміння прогнозувати різні варіанти розгортання подій [13].

Проаналізувавши різноманітні погляди щодо визначення структурних компонентів «soft skills», пропонуємо власну концептуальну модель структури «soft skills» фахівців соціономічних професій, а саме: комунікативна компетентність; емоційна компетентність; креативна компетентність; лідерська компетентність; компетентність командної роботи; часова компетентність.

Під комунікативною компетентністю будемо розуміти наявність соціально-психологічних знань, соціальних установок, соціального досвіду у сфері міжособистісного та міжгрупового спілкування. Важливою складовою комунікативної компетентності фахівців соціономічних професій є розвинуті комунікативні якості, що характеризують свідому потребу в спілкуванні. Іншою важливою складовою комунікативної компетентності є розвинуті комунікативні здібності фахівців соціономічних професій, що забезпечуються: взаємодією у процесі спілкування; розвинутою здатністю керувати цим процесом; розвинутими уміннями самопрезентації; розвинутою здатністю оцінювати власну реакцію та реакцію партнерів у процесі спілкування. Важливо зазначити, що комунікативна компетентність фахівців соціономічних професій виявляється знаннями норм та правил ділового спілкування; оволодінням та застосуванням технологій комунікації; розвитком комунікативного потенціалу та вмінням контролювати власні емоції [13].

Важливо звернути увагу на ще одну ефективну одиницю комунікативної компетентності, а саме на розвинуті комунікативні вміння. Ці професійні уміння визначають рівень готовності до професійного спілкування. Рівень готовності характеризується вміннями до соціальної перцепції, вміннями до саморегуляції, вміннями конструювати вербальний і невербальний контакт з колегами, вміннями керувати своєю поведінкою.

Психологи називають три ключові ознаки комунікативних умінь, а саме: здатність отримувати задоволення від процесу спілкування; бажанням перебувати серед інших колег; прояв альтруїстичних тенденцій.

У результаті наукового вивчення комунікативної компетентності можна виокремити наступні елементи, що сприятимуть ефективній взаємодії у їх професійній діяльності: наявність комунікативних знань; розвинуті комунікативні вміння; розвинуті комунікативні здібності.

Комунікативна компетентність визначається такими показниками, як:

- системою компетентностей про зміст, сутність, структуру, компоненти, рівні, функції та психологічні особливості стилів спілкування;
- комунікативними вміннями, що допомагають вдало налагоджувати контакт зі співрозмовником, конструктивно розуміти його внутрішній стан, володіти ситуацією на взаємодію з ним, реалізовувати оптимальні моделі поведінки у конфліктних ситуаціях;
- гуманістичною спрямованістю у комунікативному процесі та інтерес з одночасною взаємодією до співрозмовника;
- високим рівнем емпатійності, перцептивності, самооцінки та рефлексії;
- розвинутим комунікативним контролем [13].

Другим компонентом концептуальної моделі структури «soft skills» фахівців соціономічних професій визначено емоційну компетентність. Дана компетентність включає в себе:

- взаємозв'язок знань, вмінь та навичок, які дозволяють на основі оброблених результатів зовнішньої та внутрішньої емоційної інформації приймати адекватні, конструктивні рішення у професійній діяльності;
- проектування емоційного реагування, що пов'язано з розвинутим емоційним інтелектом, який забезпечить здатність зчитування власних переживань та переживань колег з метою самовдосконалення;
- усвідомлену психологічну готовність до самореалізації емоційних компетенцій, що забезпечить ефективність професійної діяльності [13].

Емоційна компетентність визначається як динамічна характеристика особистості, що включає в себе: систему знань і вмінь самовираження; усвідомлене самокерування власними емоціями та керування психоемоційним станом колег; здійснення комунікативної взаємодії враховуючи емоційну складову, яка ґрунтується на засадах гуманності, поваги та комфортної співпраці; ефективну самореалізацію потенціалу емоційного інтелекту.

Емоційна компетентність фахівців соціономічних професій характеризується такими показниками, як:

- наявною базою знань про відчуття, емоції, психічні стани;
- розвинутою емоційно-особистісною сферою;
- розвинутою здатністю до адекватного сприймання, розпізнавання емоцій, розуміння почуттів і власного емоційного стану;
- здатністю встановлювати ефективну комунікацію та конструктивно впливати на психоемоційний стан усіх учасників комунікативної взаємодії;

- розвинутим емоційним контролем ^[13].

Третьою складовою концептуальної моделі структури «soft skills» фахівців соціономічних професій визначено креативну компетентність. Дана компетентність визначається як системне, інтегроване, динамічне, багатокомплексне особистісне утворення, що включає соціально-психологічні якості суб'єктів професійної діяльності. Креативна компетентність дозволяє фахівцям креативно діяти у різних ситуаціях, що передбачає генерування оригінальних і нестандартних ідей щодо рішення задач, які виникають при створенні інноваційного продукту. Науковці підкреслюють різноплановість даного поняття, виокреслюючи креативну компетентність, як інтегральну багатокомпонентну якість особистості, що впливає на розвиток і саморозвиток творчих компетентностей особистості, розвиває уміння креативно розв'язувати завдання, здобуваючи при цьому максимальну результативність та ефективність професійної діяльності. Таким чином, креативна компетентність являє собою особистісне утворення, що виявляється у системі знань, умінь і навичок, які забезпечують ефективно-творчу діяльність у різних ситуаціях [100].

Креативна компетентність фахівців соціономічних професій визначається такими показниками, як:

- здатністю до креативно-інноваційної мисленнєвої діяльності;
- здатністю до реалізації новітніх, оригінальних ідей та задумів з подальшим їх втіленням у творчій діяльності;
- здатністю до креативного мислення та швидкого генерування великої кількості ідей;
- готовністю змінюватися та не залежати від стереотипів;
- здатністю оригінально розв'язувати складні завдання у ситуації невизначеності.

Важливою складовою концептуальної моделі структури «soft skills» фахівців соціономічних професій виокреслено лідерську компетентність, що аналізується через лідерський потенціал, що включає в себе: особистісну активність, що являється основою професійної діяльності; готовність колективу слідувати за лідером; проектування середовища, що сприятиме проявам лідерського потенціалу.

Лідерська компетентність фахівців соціономічних професій визначається такими показниками, як:

- здатністю нести відповідальність за свої вчинки та дії;
- здатністю до раціонального використання наявних потенційних

ресурсів;

- здатністю до об'єктивного сприйняття та вивчення інформації враховуючи сучасні тенденції;
- здатністю до генерації інноваційних ідей та реалізації їх при вирішенні конкретної проблеми [13].

Зважаючи на вищесказане, розвиток лідерського потенціалу фахівців соціономічних професій забезпечує реалізацію наступних процесів, а саме: розвиток лідерського потенціалу та лідерських ресурсних можливостей; розкриття лідерського потенціалу та лідерських потенційних ресурсів.

Важливо на цих етапах виявити індивідуальні вектори розвитку лідерського потенціалу та процес його реалізації у професійній діяльності. Актуальним на цьому етапі є сформування ефективної групової взаємодії у колективі. Ефективність реалізації лідерського потенціалу являє собою цілеспрямований процес, що забезпечується потенційними та прихованими можливостями, які спонукають особистість до власних звершень або досягнень. Розкриття лідерського потенціалу можливе за умови розвитку лідерських компетенцій [95].

Наступною складовою концептуальної моделі структури «soft skills» фахівців соціономічних професій є розвинуті навички командної роботи. Дані навички передбачають цілеспрямовану сформовану групу фахівців, що усвідомлено та згуртовано виконують завдання-проекти на основі фахових компетентностей, створюючи при цьому налагодженні, ефективні, організаційні взаємозв'язки. Ефективність командної роботи визначається у таких аспектах: управління, якість виконання поставлених завдань, критерії оцінювання виконаної роботи, критерії вигоди за виконану роботу. Важливою вимогою успішності команди визначається орієнтацією учасників на ефективний результат [72].

Успішна команда характеризується такими показниками, як: високим рівнем узгодженості та довіри; високим рівнем самоідентифікації фахівців з командою; спільним визначенням мети і цілей; наявністю професійної компетентності; високим рівнем самомотивації; взаємодопомогою усіх учасників команди; високим рівнем прийняття участі у команді.

Здатність до командної роботи характеризується такими показниками, як:

- комплексною системою знань, навичок, досвіду у професійній сфері;
- готовністю до виконання поставлених завдань;
- готовністю до співпраці та розуміння позицій колег;

- здатністю фахівця нести відповідальність за свої вчинки та дії [72].

Показником ефективності розвинутих навичок командної роботи є позитивний результат діяльності та досягнення поставлених завдань.

Не менш важливою складовою концептуальної моделі структури «soft skills» фахівців соціономічних професій є часова компетентність. Дана компетентність передбачає раціональне використання власного часу. Тайм-менеджмент передбачає використання відповідних методик і технологій щодо організації в часі, що сприятиме вирішенню нагальних проблем та формуванню свідомого самоконтролю за кількістю часу, який ми витрачаємо на конкретні завдання, результатом чого максимально збільшиться ефективність та продуктивність діяльності [72; 98].

Тайм-менеджмент характеризується такими показниками, як:

- здатністю до проектування цілей;
- здатністю максимально концентрувати увагу на конкретних завданнях;
- здатністю до довгострокового планування;
- здатністю об'єктивно оцінювати першочерговість завдань;
- здатністю оптимально керувати часом;
- вміннями зменшити кількість надлишкової інформації [72; 98].

Таким чином, науковий огляд освітніх моделей та сучасних підходів до поняття «soft skills» дозволив охарактеризувати концептуальну модель «soft skills» як структурний комплекс соціально-психологічних компетентностей таких, як: комунікативної, емоційної, креативної, лідерської, командної роботи та часової. Тісний взаємозв'язок усіх структурних компонентів «soft skills» дозволить фахівцям соціономічних професій реалізуватися не лише в особистісній сфері, але й у професійній діяльності, забезпечуючи при цьому її результативність. Перспективи подальших досліджень передбачають здійснення комплексного психодіагностичного оцінювання структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій та розробку відповідних показників до кожного з них.

Висновки до розділу

Здійснено теоретичне вивчення сучасних освітніх моделей до сутності поняття «soft skills» у контексті наукових досліджень. «Soft skills» є комплексно-структурованим терміном, що характеризується поліваріантністю поведінки та визначається системою соціально-психологічних навичок таких, як: вміння займати лідерську позицію та мотивувати інших; вміння ефективно організовувати власну діяльність та діяльність інших; вміння розробляти індивідуальний професійний імідж та самопрезентацію; вміння налагоджувати комунікативний контакт з колегами; вміння вирішувати конфліктні ситуації у професійній діяльності; володіння навичками стресостійкості у непередбачуваних ситуаціях.

Проведено комплексне дослідження зарубіжних та вітчизняних підходів до класифікації сутності поняття «soft skills» у соціономічному дискурсі, що забезпечується навичками міжособистісного спілкування, особистісного потенціалу, навичками побудови кар'єри та орієнтує сучасного фахівця на вектор розвитку сучасного ринку праці.

Визначено зміст соціально-психологічної компетентності у структурі «soft skills» фахівців соціономічних професій як багатокомпонентний комплекс соціально-психологічних навичок таких, як: міжособистісна взаємодія та адаптація; усвідомлення та керування власними емоціями; адекватне сприймання та регулювання власної поведінки; навички командної роботи та керування власним часом.

Обґрунтовано концептуальну модель структури «soft skills» фахівців соціономічних професій, що визначається такими компетентностями, як: комунікативна, емоційна, креативна, лідерська, навички командної роботи, навички керування власним часом, що проявляються оперативністю у надскладних професійних ситуаціях.

РОЗДІЛ II

СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ

«SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА

САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ

СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

У даному розділі здійснено теоретичне обґрунтування та комплексне вивчення структурних компонентів «soft skills» як важливої умови самотворення фахівців соціономічних професій. Визначено психологічну структуру «soft skills» фахівців соціономічних професій, що представлена такими компонентами, як: здатність до інноваційного мислення, розвинений емпатійний потенціал, креативна та часова компетентність, що являються важливими інструментами самотворення особистості фахівців соціономічних професій. Розкрито психологічні механізми, закономірності та психологічні чинники розвитку структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій.

2.1 Інноваційне мислення як важлива складова «soft skills» фахівців соціономічних професій

Важливим у контексті проблематики розвитку інноваційного мислення як важливої складової самотворення особистості фахівців соціономічних професій є позиція В. Кременя, який зазначає, що формування особистості з інноваційним типом мислення, з інноваційним типом культури та готовністю до інноваційного типу діяльності являється переходом цивілізації в інноваційний тип розвитку [49; 50].

Підтверджуючи думку автора можна стверджувати, що саме інноваційний тип мислення розширює грані особистості фахівців соціономічних професій, розкриваючи її з усіх сторін: розвиває загальні здібності особистості; дозволяє створювати певні інновації та впроваджувати їх у професійній діяльності; розвиває психологічну готовність особистості до

інноваційних змін; формує позитивну установку та сприйняття цих змін [77].

З огляду на вищесказане, важливо окреслити психологічну структуру інноваційного інтелекту особистості фахівців соціономічних професій, яка передбачає відповідно три рівні його функціонування, а саме: аналітичний, творчий та практичний. Запропонована психологічна структура інноваційного інтелекту дозволить фахівцям соціономічних професій чітко усвідомлювати та аналізувати певні суперечності, які можуть виникати при створенні або ж при впровадженні інновацій, знаходити альтернативні шляхи та способи їх вирішення. Важливо зазначити, що аналітичні здібності актуалізуються для аналізу відповідної проблеми, яка виникла та критичного усвідомлення суті існуючих підходів для її вирішення. В свою чергу, творчі здібності також відіграють важливу роль при вирішенні проблеми, адже вони необхідні для генерації творчих ідей та реалізації цих ідей на основі вирішення проблеми дивергентним типом мислення. Практичні здібності необхідні фахівцям соціономічних професій для використання цих ідей та реалізації виявлених рішень з врахуванням можливостей їх подальшого розповсюдження [33].

Важливою складовою інноваційного інтелекту особистості фахівців соціономічних професій є психологічний механізм інноваційного мислення. Функціонування психологічного механізму інноваційного мислення включає два взаємопов'язаних етапи пізнавальної діяльності таких, що проходять в самому інноваційному мисленні особистості.

Перший етап характеризується рухом самої думки в створенні та пізнанні проблеми у вигляді внутрішнього самоусвідомлення (рефлексії). Другим етапом вважають процес об'єктивування та реалізації нового знання у власну практичну діяльність. З дослідницької точки зору, когнітивний етап включає повну глибину пізнання про об'єкт суб'єктом та включає рефлексивну (внутрішню) сторону інноваційного процесу самопізнання. Когнітивний етап інноваційного мислення особистості передбачає проходження інновації в суб'єктивній реальності, що витікає в мисленні через пізнання нового знання та генерування інновації [33].

Другий етап психологічного механізму інноваційного мислення є інструментальний та пов'язаний більше з інноватикою та інноваційними технологіями, що направлений на реалізацію генерованих інновацій в практику професійної діяльності. Інструментальний етап передбачає вираження інновацій у вигляді певного практичного застосування, що дає можливість ефективно реалізовувати результати інноваційного мислення.

Взаємодія когнітивного та інструментального етапів характеризує механізм функціонування інноваційного мислення як процес або рух думки зі створення певної інновації та як певний продукт інноваційного мислення. Даний механізм зумовлює розвиток мисленнєвих дій та мисленнєвих операцій, що є властивими, лише для особистості з розвиненим інноваційним мисленням [33].

Саме інноваційне мислення спрямоване на творчість, креативність і подолання стереотипів та шаблонів, що характеризується збагаченням нового знання у вигляді новацій. Психологічними механізмами розвитку інноваційного мислення визначають: інтуїцію, креативність та творчість [33].

Здійснивши теоретичний аналіз поняття «інноваційне мислення» можна прийти до висновку, що дослідники по-різному трактують дане поняття у науковій літературі. Зокрема, науковці акцентують увагу на тісному взаємозв'язку між творчим мисленням та критичним мисленням, але ці два типи мислення не є тотожними, хоча доповнюють один одного.

На думку О. Варгатої та Т. Комар, інноваційне мислення є більш досконалішим типом мислення, що сприяє інноваційному розвитку фахівців соціономічних професій та в подальшому реалізується у впровадженні інновацій у їх професійну діяльність. Даний тип мислення визначається через усвідомлення поставленого завдання, наявності практичного досвіду та креативності його вирішення. Успішність вирішення поставленого завдання характеризується розвитком інноваційного мислення, що просуває особистість з кожним кроком на найвищий рівень пізнання. Фундаментом інноваційного мислення є сформоване критичне та творче мислення. На думку авторів ці два типи мислення (критичне та творче) постійно розвиваються та доповнюють інноваційне мислення [15].

Часто інноваційне мислення розкривається як мислення, що направлене на забезпечення інноваційної діяльності, яке реалізується двома етапами інструментальним та когнітивним [33].

Узагальнюючи погляди щодо сутності поняття «інноваційного мислення» науковці розкривають даний тип мислення, як такий, що перебуває у постійному русі та проявляється у найвищому рівні пізнання. Даний тип інноваційного мислення характеризується: здатністю до дедукції та індукції; здатністю до розподілу, концентрації та переключення уваги. Психологічну природу інноваційного типу мислення характеризує: гнучкість, критичність, креативність, нестандартність, неординарність, нешаблонність, що дає можливості реалізовувати нові напрацювання у

практику [99].

Саме завдяки такому типу мислення фахівці соціономічних професій зможуть відкривати нові, неординарні рішення при постановці та розв'язанні професійно-важливих завдань. Володіючи такою специфічною здатністю, як мислити інноваційно, фахівці соціономічних професій зможуть приймати власні виважені рішення, не допускати помилок і в кінцевому результаті стануть більш затребуваними та незамінними у професійній сфері.

Дослідниця С. Соболева характеризує інноваційне мислення, що передбачає:

- розширення діапазону власного мислення, фантазування та генерації інноваційних нестандартних ідей;
- виокремлення важливої проблематики, що перебуває у тісному взаємозв'язку з іншими елементами проблеми;
- відмова від шаблонів та стереотипів, виходити за межі традиційних концепцій;
- здатність до свідомого виявлення та вирішення протиріч;
- пізнання психологічних закономірностей певних систем для ефективного прогнозування їх майбутнього;
- узагальнення та поєднання великого кола знань у різних галузях;
- пошук ефективних інтелектуальних ресурсів для втілення нових ідей;
- орієнтування на отримання ефективного результату;
- пошук різноманітних способів реалізації мети [78].

С. Стрілець зазначає, що у розуміння інноваційного мислення включені відповідні уявлення та навички такі, як: «я знаю», «я розумію», «я в курсі». Автор надає їм таку характеристику:

- «я знаю» (як знайти галузь в якій я зможу створювати інновації);
- «я розумію» (тобто, які приблизно процедури та етапи мені треба пройти);
- «я в курсі» (тобто, я орієнтуюсь, які існують інноваційні технології за допомогою яких саме я можу створювати щось нове) [82].

Враховуючи вищесказане, інноваційне мислення слід розглядати як вищий рівень усвідомлення протиріч та їх творчого вирішення на основі свідомого самопізнання відповідності або невідповідності нового до потреб й інтересів людини [82].

В науці інноваційне мислення являє собою розумний компроміс, що включає в себе творчі процеси, які акумулюються для генерації оригінальних ідей з підключенням уяви. Наступним етапом є те, що ідеї класифікуються й

проходять певний відбір із застосуванням раціонального та логічного мислення. Важливою проблемою інноваційного мислення є те, що в принципі логічне міркування часто блокує творчий підхід до ідей. Інноваційний тип мислення здатний проникати в суть речей і явищ. Такий склад інноваційного мислення необхідний для будь-якого фахівця, у нашому контексті для фахівців соціономічних професій. Адже саме такий тип мислення допоможе знаходити нові та оригінальні рішення при виконанні професійних завдань. Наукові дослідження свідчать, що саме талановиті особистості володіють інноваційним типом мисленням [82].

Погоджуючись із попередніми висновками зазначених вище авторів слід розрізняти «творче» та «інноваційне мислення», адже вони мають певні відмінності. Саме творче мислення є чинником генерування оригінальних ідей, а інноваційне мислення – це більш досконаліший етап, що передбачає втілення цих оригінальних ідей у життя [15].

Слід зауважити, що інноваційне мислення поєднує у собі логічне мислення, (аналітичне, раціональне, вертикальне) та творче мислення (оригінальне, нестандартне, інтуїтивне). Творче мислення спрямоване для генерації оригінальних ідей шляхом підключення творчої уяви, а за допомогою логічного мислення відбуваються процеси відбору для прийняття рішення. Варто зазначити, що інноваційне мислення передбачає не тільки творчий пошук, а також є направленим на результат [15].

Здійснивши теоретичний аналіз поняття «інноваційне мислення» слід констатувати, незважаючи на те, що існує достатньо досліджень з означеної проблеми, єдиного та систематичного визначення досі не існує. На наш погляд, це пов'язано з тим, що більшість наукових джерел «інноваційне мислення» поєднують або ототожнюють з творчим мисленням та критичним мисленням.

Основними структурними компонентами інноваційного мислення, на думку А. Грітченка, є інтереси та потреби. Автор стверджує, що індивідуальні інтереси та потреби повинні відповідати сучасним реаліям розвитку суспільства та направляти індивіда на самореалізацію в інноваційній професійній діяльності. У свою чергу, інноваційна освіта має стати фундаментом для формування системи стійких образів мислення, що в кінцевому результаті забезпечить відтворення гнучких, креативних форм мислення особистості [27].

С. Соболева зазначає, що інноваційне мислення – це таке мислення, яке направлене на забезпечення інноваційної професійної діяльності,

що здійснюється на двох рівнях (когнітивному й інструментальному) та характеризується: творчістю, гуманністю, конструктивністю, практичністю [77].

Науковий аналіз та узагальнення опрацьованих досліджень дали змогу визначити основні характеристики інноваційного мислення, а саме:

- перевага абстрактного мислення над конкретним, що дасть змогу розширювати діапазон творчого мислення та генерувати оригінальні, нестандартні ідеї та рішення;

- систематичність мислення, що дасть змогу виокремлювати певну проблему в системі у щільному взаємозв'язку з іншими її елементами;

- можливість вийти за межі власних стереотипів та загальновідомих концепцій;

- установити та усунути протиріччя за умов, коли ефективного рішення не можна досягнути за допомогою компромісу;

- розвиток мислення, що полягає у пізнанні суб'єктивних та об'єктивних закономірностей розвитку відповідних систем;

- комплексність мислення на основі широкого кола питань із різних сфер та галузей науки;

- економічність мислення, що дасть змогу знайти максимально ефективні ресурси для здійснення певного рішення;

- поліфункціональна орієнтованість мислення, що дасть можливість абстрагуватися від об'єкта та зосередитися на ефективних способах реалізації поставлених завдань;

- практичність мислення – орієнтація на отримання ефективного практичного результату;

- абстрактність мислення – здатність до конкретизації цілей у пошуку інноваційних рішень;

- творчість мислення – наявність творчої уяви, що дасть змогу, незважаючи на низку певних обмежень, здійснювати пошук неординарних, творчих ідей, руйнуючи психологічні бар'єри та стереотипи [77].

Таким чином, інноваційне мислення є важливою складовою «soft skills» фахівців соціономічних професій та являється умовою їх самотворення. Адже саме такий тип мислення дасть змогу фахівцям соціономічних професій знаходити найбільш ефективні рішення для розв'язання поставлених завдань.

С. Соболева систематизує інноваційне мислення визначаючи його як особливий тип професійного мислення фахівця, якому притаманні, як

загальні властивості, так і специфічні властивості [78].

Дослідниця зазначає, що інноваційне мислення – це певний розумовий процес, який спрямований на забезпечення інноваційної професійної діяльності та характеризується: творчістю, подоланням стереотипів, пошуком, створенням і застосуванням нових засобів вирішення практичних завдань й сприйняттям нового, що реалізується на когнітивному та інструментальному рівнях. З даної концептуальної позиції інноваційне мислення характеризується: критичністю, логічністю, систематичністю, абстрактністю, конструктивністю, комплексністю, прагматичністю, практичністю, творчістю, дивергентністю, оригінальністю, гнучкістю, мобільністю, адаптивністю, позитивністю та гуманністю [78].

Важливо зазначити, що здатність фахівців соціономічних професій інноваційно мислити дасть змогу зробити їхню діяльність більш свідомою та ефективною. Адже такі фахівці в подальшому зможуть справлятися з сумнівами, визначати для себе пріоритети, швидко адаптуватися та знаходити взаємозв'язки між явищами та вчинками інших людей, взаємодіяти з колегами та ефективно приймати рішення у професійній діяльності [78].

У процесі розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій необхідно враховувати специфіку їх професійної діяльності у сфері «людина-людина» та ситуації, що потребують швидкого реагування й прийняття адекватних рішень в умовах невизначеності. Адже це потребує від фахівців соціономічних професій великої психоемоційної та інтелектуальної напруги, здатності інноваційно мислити, що в подальшому дасть їм можливість приймати правильні рішення задля запобігання несприятливим та негативним наслідкам [78].

Досліджуючи сутність змісту поняття «інноваційне мислення» близьким до його сутності є поняття «інноваційний інтелект». Інноваційний інтелект характеризується аналітичністю, творчістю та практичністю особистості у вирішенні поставлених завдань. Інноваційний інтелект являє собою образ думок особистості, що дозволяє свідомо проаналізувати виниклу суперечність та в подальшому висунути творчу ідею для усунення проблеми, реалізуючи творче рішення, яке не реалізовувалося раніше. Характеризуючи аналітичний інтелект необхідно визначити, що такий інтелект вимагає критичного аналізу та осмислення існуючих підходів для подолання виниклої проблеми. Творчий інтелект характеризується дивергентністю мислення. Саме такий інтелект здатний до генерації творчих

ідей та здатний до пошуку можливостей для реалізації цих ідей на основі вирішення поставлених завдань. Практичний інтелект забезпечує використання творчих ідей та реалізацію нестандартних рішень з урахуванням можливостей їх поширення в професійній діяльності фахівців соціономічної сфери [33].

Фахівець який здатний до інноваційної професійної діяльності характеризується такими психологічними особливостями, як:

- стійкою системою знань про інноваційну діяльність;
- розвинутим творчим та критичним мисленням;
- умінням генерувати нові нестандартні ідеї;
- здатністю до використання інтелектуальних можливостей;
- володінням знаннями впровадження інноваційних технологій та методів;
- здатністю до створення власних розробок та діагностик;
- психологічною готовністю до інноваційної діяльності.

Здатність фахівців до інноваційного мислення розвивається у процесі інноваційної професійної діяльності, яка є обов'язково цілеспрямованою діяльністю та зорієнтована на зміну типу самої особистості. Таку специфічну діяльність слід розуміти як компонент загальної професійної діяльності, що спрямована на розв'язання конкретних завдань самопізнання, саморозвитку та самореалізації.

Ефективність розвитку такого особливого типу мислення можлива за умов комплексного вивчення психологічних механізмів розвитку інноваційного мислення у фахівців соціономічних професій. Психологічними особливостями прояву розвитку інноваційного мислення у фахівців соціономічних професій визначають психологічні механізми, що забезпечують дійсну організацію їх психічної діяльності, яка перетворюється в їх інноваційну активність як суб'єктів інноваційної професійної діяльності.

Психологічні механізми розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій можна згрупувати таким чином:

- інтелектуально-діяльнісний механізм розвитку інноваційного мислення;
- креативно-когнітивний механізм розвитку інноваційного мислення;
- особистісно-мотиваційний механізм розвитку інноваційного мислення;
- ціннісно-рефлексивний механізм розвитку інноваційного мислення [33].

Інтелектуально-діяльнісний механізм розвитку інноваційного мислення характеризується змістом розумово-інтелектуальної діяльності. Спочатку

опрацьовується зовнішня інформація, яка в подальшому перетворюється на систему знань особистості відповідно до її набутого досвіду з включенням внутрішніх розумових дій та реалізацією їх діяльності.

Креативно-когнітивний механізм розвитку інноваційного мислення характеризується можливістю суб'єкта доцільно реагувати на зовнішні об'єкти з використанням переробки відповідної інформації та трансформації її з минулого досвіду в актуальний досвід і являється внутрішнім орієнтиром активності особистості до творчих ідей з подальшим спрямуванням власної діяльності на майбутній результат.

Особистісно-мотиваційний механізм розвитку інноваційного мислення включає аспекти потенційної активізації особистості та аспекти її інноваційної спрямованості на діяльність, де мотиви спонукають особистість до подальшої взаємодії та виконання цієї діяльності відповідно до умов певної ситуації.

Ціннісно-рефлексивний механізм розвитку інноваційного мислення характеризується ціннісними орієнтаціями інноваційної особистості, які у вигляді індивідуально-психологічних форм накопичують власний досвід у своєрідний алгоритм: ідентифікація себе з інноваційною особистістю або з інноваційною групою колег; відношення до своєї інноваційної діяльності та до інноваційної діяльності колег, що сприятиме в подальшому визначенню власної стратегії досягнення майбутніх цінностей та вирішенню внутрішніх конфліктів у вигляді критичного самоаналізу та усвідомлення переоцінки цінностей особистості, через різні аспекти виникаючих проблемних ситуацій і в подальшому перетворення їх у власну діяльність [33].

Психологічні особливості розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій реалізуються в інноваційно-творчій взаємодії фахівців з інноваціями та інноваційними технологіями. Кожна стадія інноваційного розвитку особистості фахівця вимагає, у першу чергу, активізації інноваційного мислення та розвитку індивідуально-особистісних властивостей особистості, що взаємообумовлені та забезпечать виконання інноваційної професійної діяльності. Становлення інновації відбувається в два етапи: перший етап передбачає створення ідеї в результаті творчого пошуку та підготовка її до реалізації; другий етап передбачає реалізацію та використання інновації у професійній діяльності [33].

Таким чином, на розвиток інноваційного мислення фахівців соціономічних професій впливає багато психологічних факторів. Одним із вирішальних факторів є психологічна готовність до інноваційної діяльності.

Саме від психологічної готовності до інноваційної діяльності та рівня розвитку структурних компонентів інноваційного мислення фахівців соціономічних професій у подальшому залежить успіх і ефективність їх професійної діяльності.

2.2 Емпатійний потенціал як важлива складова «soft skills» фахівців соціономічних професій

Проблема дослідження емпатійного потенціалу як важливої складової «soft skills» фахівців соціономічних професій у сучасній теорії та практиці передбачає розкриття основних категорій таких, як: «емпатія», «емпатійні здібності» та «емпатійна компетентність». Дані поняття дозволять цілісно проаналізувати досліджувану проблематику та охарактеризувати емпатійний потенціал фахівців соціономічних професій.

Емпатійність особистості забезпечує суб'єктивне сприйняття іншої людини та можливість проникнути в її внутрішню сферу, що призводить до усвідомлення її переживань, думок та почуттів. Емпатія проявляється у розумінні та відчутті емоцій іншої людини. Це свого роду сукупність чуттєвих ознак та поведінкових актів. Адже той хто пізнає, той і стимулює співрозмовника до розкриття свої прихованих сторін. У спілкуванні емпатія часто проявляється в словах, міміці, жестах та вчинках. Комунікативний процес розкриває можливості емпатійності співрозмовників, адже емпатія є невід'ємною складовою частини комунікативної культури фахівця [43].

У наукових дослідженнях емпатію розглядають як складне особистісне утворення. Структура емпатії являє собою сукупність емоційних, когнітивних та поведінкових характеристик особистості. Емпатія проявляється в усвідомленні емоційного стану іншої людини [43].

Дослідники вивчаючи сутність емпатії та тлумачать її як обов'язковий компонент комунікативних здібностей особистості під час виявлення яких вона розвивається. З іншої точки зору, дане поняття характеризується як властивість та здатність особистості до прояву емпатії.

Науковці-практики вказують на те, що емпатія є своєрідним психологічним механізмом до розуміння іншої людини, а також умовою взаємодії між людьми.

Психологи характеризують емпатію як психологічний інструмент, що сприяє емоційній ідентифікації особистості з соціумом та відображає

розуміння емоційного стану іншої особистості. Емпатія характеризується психологічною проникливістю у світ іншої людини та є умовою встановлення довірливих стосунків між людьми [68].

О. Орищенко характеризує емпатію як стійку інтегративну властивість особистості. На думку авторки, емпатія сприяє емоційному відгуку на емоції та переживання іншої людини, що проявляється у розумінні емоційного стану іншої особистості [65].

На думку Л. Журавльової, емпатія може бути складовою будь-якої діяльності, а в системі освіти вона виступає однією з ключових умов реалізації педагогічного процесу. Метою емпатії, на думку дослідниці, є усвідомлення та проникнення у внутрішній світ іншої людини. Зважаючи на думку дослідниці в контексті даної проблематики, емпатійність характеризується здатністю відчувати внутрішній світ особистості, усвідомити важливість її почуттів, побачити її переживання, а також проявити до неї співчуття [35].

О. Коваленко характеризує емпатію як специфічну властивість особистості фахівця вказуючи, що вона проявляється через емоційну співучасть в переживаннях суб'єктів освітнього процесу. Емпатію авторка називає афективно-когнітивним підходом. Даний підхід розкриває емпатію як здатність до співпереживання та уміння співчувати у ході налагодження особистісних взаємовідносин із суб'єктами. З позиції дослідниці емпатія проявляється уміннями виявляти та бачити емоційний стан суб'єктів. Вчена наголошує, що емпатія сприяє налагодженню та взаємодії між суб'єктами, створюючи при цьому необхідний емоційний стан. Низький рівень розвитку емпатії у фахівців соціономічних професій, часто є причиною їх неадекватної поведінки [46].

У контексті дослідження емпатії важливим є розглянути емпатійні здібності особистості. Емпатійні здібності є функціональною властивістю особистості та здатністю визначати емоції інших, інтерпретувати значення цих емоцій, усвідомлювати переходи однієї емоції в іншу та в подальшому прогнозувати їх розвиток у діях інших. Емпатійні здібності як особистісна якість фахівців розкриваються через певні уміння та навички. Емпатійні здібності проявляються в особливій чутливості міжособистісної взаємодії між учасниками комунікативного процесу та в емоційній стійкості у професійній діяльності [75].

Проаналізувавши думку автора, можна стверджувати, що розвинені емпатійні здібності є чинником стресостійкості у професійній діяльності

фахівців. Розвинені емпатичні здібності фахівців соціономічних професій мають визначальне значення для їх успішної міжособистісної взаємодії та є засобом успіху в їх професійній діяльності. Емпатійні здібності особистості постійно змінюються та удосконалюються під впливом, як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Емпатійні здібності формуються в системі відносин з іншими суб'єктами та є поштовхом для саморозвитку у професійній діяльності.

Емпатія, емпатійні здібності сприяють збалансованості міжособистісних відносин та розвитку емпатійних можливостей, що визначає доцільність формування емпатійного потенціалу у фахівців соціономічних професій. Емпатійний потенціал особистості характеризується потенційною енергією суб'єкта співчуття. Емпатійний потенціал особистості у філософському плані є синтетичною якістю, що характеризується мірою можливостей співчувати, співпереживати майбутнім суб'єктам діяльності [75].

Емпатійний потенціал фахівців соціономічних професій включає в себе сукупність таких здібностей, як:

- інтелектуальні здібності, що характеризуються аналітичністю, творчістю та практичністю фахівця щодо вирішення професійних завдань;
- емпатійні здібності, що характеризуються сприйняттям, співчуттям та співпереживанням в умовах комунікативної взаємодії у професійній діяльності;
- комунікативні здібності, що характеризуються комплексом індивідуально-психологічних особливостей особистості та забезпечують здатність до ефективного спілкування, адекватної передачі інформації, організації налагодженої взаємодії із суб'єктами;
- сугестивні здібності, що характеризуються рівнем свідомості, цілеспрямованості дій, сформованістю вольової сфери та здатністю до безпосереднього емоційно-вольового впливу на суб'єктів;
- перцептивні здібності, що характеризуються здатністю проникати у внутрішній світ суб'єктів з метою розуміння їх емоційних станів;
- експресивні здібності, що характеризуються емоційною наповненістю комунікативної взаємодії;
- прогностичні здібності, що характеризуються у прогнозуванні результатів діяльності.

Психологічний феномен емпатійного потенціалу характеризується проявами саме внутрішньої рефлексії та саморефлексії у професійній діяльності. Даний психологічний феномен необхідно розглядати як

цілісність індивідуальної та соціальної складових особистості, що у подальшому забезпечує її потребу в емпатійному саморозвитку та самореалізації у професійній діяльності. Важливо зазначити, що рівень розвитку емпатійного потенціалу залежить від рівня розвитку його емпатійних здібностей та рівня розвитку емпатійної компетентності, що проявляється у здатності до емпатійного сприйняття внутрішнього світу інших. Емпатійна компетентність фахівців соціономічних професій проявляється усвідомленням власного емоційного стану й емоцій інших з метою постійного самовдосконалення та готовністю реалізовувати свій емпатійний потенціал для успішної професійної діяльності.

Емпатійна компетентність фахівців соціономічних професій включає в себе: здатність відчувати емоційні стани інших; розуміння почуттів, потреб та цінностей інших; вміння взаємодіяти та підтримувати співрозмовника; здатність відчувати та розуміти соціальні відносини; здатність висловлювати власну думку; здатність відкрито виражати емоції; здатність впливати на поведінку та реакції інших колег; здатність пом'якшувати конфлікти; здатність ефективно діяти та приймати рішення в умовах стресу; здатність формувати відносини та взаємодіяти з іншими: здатність працювати для досягнення спільної мети; здатність брати на себе відповідальність за виконанні завдання; здатність працювати в колективі; здатність спільно вирішувати проблеми; здатність адаптації до змін у соціальному середовищі [75].

На основі проведеного дослідження визначено та структуровано поняття емпатійний потенціал фахівців соціономічних професій. Психологічний феномен емпатійного потенціалу актуалізується під впливом зовнішніх й внутрішніх факторів та характеризується розвиненими емпатійними здібностями, що проявляються у здатності фахівців соціономічних професій до емпатійного сприйняття, співчуття, співпереживання емоційних станів інших, проявами чого є розвинена внутрішня рефлексія, що у подальшому забезпечується потребою в емпатійному саморозвитку та самореалізації у професійній діяльності.

Таким чином, теоретичний аналіз означеної проблематики дозволив визначити емпатійність як складне функціональне утворення, що складає взаємозв'язок інтелектуального, емоційного та рефлексивного компонентів. Емпатійність особистості фахівців соціономічних професій є їх здатністю, що виявляється у співпереживанні та в співчутті до інших у процесі комунікативної взаємодії. Розвинений емпатійний потенціал особистості

фахівців соціономічних професій є умовою їх самотворення, що в подальшому сприяє їх позитивним змінам.

Характеристиками розвиненого емпатійного потенціалу особистості фахівців соціономічних професій визначають: уміння співчувати та переживати за інших; уміння уявити та поставити себе на місце іншого; здатність переживати та відчувати емоції інших; здатність швидко помічати зміну емоційного стану інших; уміння усвідомлено сприймати психологічний стан іншого [90].

Розвинений емпатійний потенціал забезпечує фахівців соціономічних професій не тільки адекватним формуванням особистісних якостей, але й сприяє розвитку їх емпатійної компетентності. Емпатійність доцільно розвивати в ході професійного становлення.

Наявність розвиненого емпатійного потенціалу здійснює глибокий вплив на самотворення особистості фахівців соціономічних професій, а саме: розвивається інтелектуальна, емоційна та комунікативна сфери особистості; формується позитивне мислення особистості; підвищуються адаптивні та комунікативні ресурси до професійної діяльності; розвивається співчуття та співпереживання до інших [90].

Проведене дослідження дало підстави констатувати, що розвинений емпатійний потенціал фахівців соціономічних професій характеризується вираженими інтелектуальними та емпатійними здібностями, що дозволило зробити певні висновки, а саме:

- емпатійність проявляється емпатійними та інтелектуальними здібностями особистості та є базовим підґрунтям для розвитку емпатійного потенціалу в складі якого є комунікативні здібності, оскільки саме вони забезпечують ефективну міжособистісну взаємодію у професійній діяльності;

- емпатійність є системою спеціальних здібностей, що визначає здатність фахівців розуміти емоційний світ інших суб'єктів освітнього процесу у формі співпереживання та ефективно взаємодіяти з ними [56].

Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє виокремити показники сформованості емпатійного потенціалу особистості фахівців соціономічних професій до яких належать:

- здатність адекватно сприймати власні почуття та почуття інших;
- здатність керувати власними почуттями та почуттями інших;
- здатність до співчуття та співпереживання;
- здатність до емпатійної толерантності (тактовності та відкритості);

- здатність до сприйняття емоцій та до міжособистісного сприйняття унікальності іншої особистості;
- здатність до співпереживання емоційних станів інших;
- здатність до прогнозування власних вчинків та поведінки інших;
- здатність до передбачення усіх можливих реакцій інших;
- уміння виявляти допомогу при виконанні поставлених завдань [68].

Здійснивши ряд досліджень з означеної тематики визначено, що однією із складових емпатійного потенціалу є його розвинений творчий потенціал.

У даному контексті дослідниці О. Варгата, О. Кулешова та Л. Міхеєва узагальнили результати аналізу психолого-педагогічних джерел та виокремили підходи науковців до вивчення змісту та структури творчого потенціалу особистості. Творчий потенціал особистості на їх думку складається з таких структурних компонентів, а саме:

- когнітивно-креативного компоненту;
- мотиваційно-вольового компоненту;
- діяльнісно-рефлексійного компоненту.

Когнітивно-креативний компонент творчого потенціалу особистості характеризується: гнучкістю, оригінальністю, швидкістю та оперативністю мислення; легкістю асоціацій, творчою уявою та спеціальними творчими здібностями; інтелектуальними якостями: допитливістю, ерудованістю, логічністю, обґрунтованістю, аргументованістю, здібностями до аналізу й синтезу, здатністю знаходити аналогії та використовувати різні форми доказів; схильністю до експериментів, умінням ставити запитання та бачити суперечності, формулюванням проблем і гіпотез, виконанням теоретичних і експериментальних досліджень, володінням здатністю розв'язування різних задач; володінням культурними нормами і традиціями; вмінням самовизначатися в ситуаціях вибору; умінням зрозуміти та об'єктивно оцінити іншу точку зору; здатністю перетворювати здобуті знання та реалізовувати їх в свою подальшу діяльність; емоційно-образними якостями (наснагою, натхненністю, емоційним підйомом у творчих ситуаціях); образністю, асоціативністю, уявою, фантазією, відчуттям новизни, схильністю до творчого сумніву, схильністю до емпатії; ініціативністю, винахідливістю та кмітливістю; неординарністю та нестандартністю мислення; здатністю до генерації ідей та їх продукуванням; володінням нетрадиційними евристичними процедурами; незалежністю та схильністю до ризику; наявністю досвіду реалізації творчих здібностей у творчих проектах [20].

Мотиваційно-вольовий компонент творчого потенціалу особистості характеризується: пізнавальною мотивацією особистості, її інтересами, орієнтацією на творчу активність; якістю уваги, рівнем самостійності, здатністю особистості до саморегуляції та самоконтролю, вольовою спрямованістю на досягнення кінцевої мети; емоційністю та емпатійністю, що проявляється в емоційному налаштуванні на творчий процес та емоційному супроводі творчості; мотивацією до творчості та саморозвитку особистісного потенціалу; прагненням до вдосконалення професійно-значущих якостей; потребою у самовихованні, самореалізації та саморозвитку; розумінням необхідності вивчення теорії і практики [20].

Діяльнісно-рефлексійний компонент творчого потенціалу особистості характеризується: усвідомленням потреби у творчій діяльності; самостійністю та наполегливістю; рівнем самооцінки, що проявляється у поєднанні успіхів і невдач, переважанню одного над іншим [20].

З огляду на вищезначене та враховуючи думку авторів, рівень творчого потенціалу залежить від взаємозв'язку всіх його структурних компонентів.

Здійснивши ряд досліджень з означеної тематики визначено, що однією із складових емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій є розвинений комунікативний потенціал.

Л. Орбан-Лембрик розглядає комунікативний потенціал з точки зору психології управління. З даної позиції комунікативний потенціал характеризується комунікативними можливостями, що є внутрішнім резервом особистості та реалізуються у діяльності, як свідомо, так і стихійно [64].

Складовими характеристиками комунікативного потенціалу визначають:

- потенційні комунікативні можливості, що можуть бути задіяні та використанні в професійній діяльності;
- психологічні властивості та особистісні можливості фахівця, набуті в спілкуванні та взаємодії з іншими;
- комунікативні можливості саморозвитку особистості фахівця;
- динамічність комунікативного потенціалу, що сприяє розвитку комунікативних властивостей та здібностей особистості [64].

З огляду даної концепції комунікативний потенціал фахівця складається з психологічної та соціальної основи, що проявляється у соціокультурних та етнопсихологічних контекстах комунікативного процесу.

І. Іванова розглядає такі структурні компоненти комунікативної креативності, як: емоційний, когнітивний та конативний [40].

Емоційний компонент характеризується почуттям гумору, творчою мотивацією, емпатійним сприйняттям співрозмовника, а також емоційною гнучкістю та лабільністю. Даний компонент проявляється в активності пошуку нових засобів комунікативної взаємодії для розуміння емоційного стану співрозмовника та гнучкості інструментів спілкування [40].

Когнітивний компонент характеризується психологічною допитливістю, інтелектуальною ініціативністю, легкістю у встановленні комунікативних контактів, гнучкістю й оригінальністю у спілкуванні. Даний компонент передбачає розширення власного світогляду новими знаннями щодо психологічних типів особистості, засобів і стилів спілкування, особливостей співрозмовника та просторо-часового комунікативного процесу [40].

Конативний компонент характеризується комунікативною активністю, здатністю до імпровізацій, незалежністю та адекватністю реагування в комунікативному процесі. Даний компонент виражається чутливістю, рольовою гнучкістю та пластичністю, багатоманітністю оригінальних і адекватних засобів комунікативної поведінки [40].

Розгляд питань емпатійності у працях І. Штих дає підставу виділити такі структурні компоненти, як:

- емоційний компонент, що характеризується здатністю до розпізнавання та розуміння емоційних станів інших;
- когнітивний компонент, що характеризується здатністю подумки переносити себе в думки та почуття іншого, що виявляється сприйняттям, розумінням внутрішнього світу інших та проявом співчуття;
- поведінковий компонент, що характеризується здатністю використовувати засоби взаємодії створюючи при цьому сприятливу комунікацію [91].

Багатозначність поглядів дослідників на сутність емпатійності та розгляд її структурних складових дозволив визначити структурні компоненти емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій, а саме:

- інтелектуально-емпатійний як уміння усвідомлювати думки, почуття, внутрішній світ та вчинки інших;
- креативно-емпатійний як здатність розпізнавати і приймати різні емоційні стани іншої людини;
- рефлексивно-емпатійний як здатність регулювати власну поведінку та поведінку інших.

Таким чином, емпатійний потенціал є важливою складовою «soft skills»

фахівців соціономічних професій, що представляє собою сукупність спеціальних емпатійних здібностей (здатність розпізнавати емоційний стан інших, здатність переносити себе в думки, почуття інших, здатність використовувати засоби ефективної взаємодії) та взаємозв'язок структурних компонентів емпатійного потенціалу (інтелектуально-емпатійного, креативно-емпатійного, рефлексивно-емпатійного).

2.3 Креативна компетентність як важлива складова «soft skills» фахівців соціономічних професій

Важливість означеної проблеми щодо розвитку креативної компетентності як важливої складової «soft skills» фахівців соціономічних професій посилює актуальність даного дослідження. Особливої уваги набуває ця проблема у контексті професійного становлення фахівців соціономічних професій. Професійна діяльність фахівців соціономічної сфери включає творчу та інноваційну діяльність, що безпосередньо пов'язана зі створенням творчого продукту. Важливим аспектом даної професійної діяльності є розвинута креативна компетентність особистості. Дана компетентність передбачає індивідуальний творчий стиль взаємодії, що характеризується безпосередньою готовністю фахівців соціономічних професій до творчої активної діяльності. У даному контексті креативна компетентність є важливою складовою «soft skills» фахівців соціономічних професій.

Аналіз проблеми формування креативної компетентності особистості дав змогу визначити певні її характеристики, а саме:

- інтелектуальні особливості творчої діяльності, що дасть можливість створювати щось неординарне;
- особистісні якості фахівця, що дають змогу ефективно діяти в ситуації невизначеності та творчого вибору;
- творчі здібності особистості, що передбачають відмову від стереотипності мислення щоб забезпечити ефективність творчої діяльності [44].

Р. Епштейн визначив «креативну компетентність» як готовність особистості адаптивно застосовувати та оновлювати власну систему знань і прагнення до самовдосконалення. Дослідник допускає, що креативність безпосередньо залежить від рівня сформованості декількох основних

компетенцій. Важливо зазначити, що у випадку недостатньої сформованості однієї з компетенцій у структурі креативності може призвести до зниження креативності з подальшим виникненням почуття розчарування. Відповідно розвинута креативна компетентність дозволить фахівцям впоратися з важкими та проблемними ситуаціями. В свою чергу, низький рівень креативної компетентності особистості визначається нездатністю до саморегуляції. Відповідно високий рівень креативної компетентності особистості характеризується: ефективністю творчої діяльності, високим рівнем психолого-педагогічної культури та продуктивністю соціально-фізіологічних проявів [42].

І. Зязюн розглядає креативну компетентність як складне особистісне утворення, що включає інтелектуальні, моральні, емоційні уміння й навички, що дають можливість на принципово новому, інтегративному рівні реалізовувати набуті компетентності з однієї сфери діяльності в іншу діяльність, з метою отримання кращого результату на принципово новому якісному рівні [39].

Т. Воробйова визначає креативну компетентність через такі її аспекти, як:

- готовність особистості до творчості в умовах багатогранності сучасної культури;
- рівень знання специфічних «мов» різних видів творчої діяльності, що дозволяють особистості дешифрувати інформацію з різних сфер діяльності та перекласти її на «мову» власної творчості;
- рівень оволодіння особистістю системою навичок та вмінь від яких залежить здатність здійснювати задумані ідеї [22].

Л. Петришин розглядає креативну компетентність як певну сукупність, що являється комплексом професійних вимог (знань, умінь та навичок) до професійної підготовки фахівця та включає в себе систему комунікативних умінь, здатність до творчої діяльності, навички використання фахових знань та генерування на їхній основі нових ідей [67].

На думку Є. Атаманової та Г. Клімової, креативна компетентність формується як стійка властивість особистості, що проявляється в узгодженні знань, умінь, якостей та досвіду релятивного процесу створення нового [45].

Здійснений теоретичний аналіз поняття креативної компетентності дає підстави розглядати його як інтегративне визначення, що характеризується:

- багатофакторною якістю особистості;
- системою інтелектуальних, емоційних, вольових, моральних знань,

умінь, навичок, якостей та досвіду особистості;

- комплексом творчих та інтелектуальних здібностей;
- умінням на принципово новому рівні генерувати оригінальні, нестандартні ідеї та адаптуватися до вирішення нових завдань;
- теоретичною та практичною готовністю особистості до інноваційно-творчої діяльності;
- системою знань, умінь, навичок, якостей, здібностей, що необхідні для творчості та самовдосконалення особистості;
- стійкою властивістю особистості фахівця, якій відповідає узгодженість знань, умінь, якостей та досвіду релятивного процесу створення нового;
- готовністю до адаптації отриманих знань та компетенцій у професійній діяльності;
- інтегративною якістю особистості фахівця, що включає сукупність певних компетенцій спрямованих на творчу діяльність;
- інтегральною багатофакторною якістю особистості фахівця, що забезпечує розвиток та саморозвиток творчих й інтелектуальних здібностей, уміння ефективно вирішувати професійні завдання, створюючи у результаті інноваційний продукт;
- здатністю знаходити нестандартні рішення при розв'язанні завдань, створювати інноваційні продукти із застосуванням творчих здібностей особистості [45].

Таким чином, дослідники визначають креативну компетентність як стійку, інтегральну, багатофакторну якість особистості фахівця, що виражається в узгодженні творчих й інтелектуальних здібностей, знань, умінь, особистісних якостей та досвіду творчого процесу створення нового.

Креативна компетентність фахівців соціономічних професій є стійкою, інтегральною, багатофакторною якістю, що сприяє їх професійному саморозвитку.

Розкриття сутності поняття «креативна компетентність» дозволяє визначити його як складне особистісне утворення, що забезпечується розвитком інтелектуальної, емоційної, моральної сфер та дозволяє на інтегративному рівні перенести набуті компетентності з однієї галузі діяльності в іншу для досягнення принципово нового результату [29].

Важливо зазначити, що креативна компетентність є необхідною складовою «soft skills» фахівців соціономічних професій. Дана універсальна навичка дозволить фахівцям соціономічних професій ефективно впливати на соціальну групу та забезпечить творчість, оригінальність, інноваційність та

нестандартність мислення.

Ефективність професійної та особистісної самореалізації, самовдосконалення залежить від формування цілісної структури креативної компетентності особистості фахівців соціономічних професій. Оскільки цілісна структура креативної компетентності особистості фахівця має тенденцію змінюватися під дією різних факторів та чинників.

Креативна компетентність спрямовує особистість до активного, творчого, особистісно-професійного розвитку, інноваційно-творчого пошуку, процесу формування такої особистості, яка зорієнтована на високі професійні досягнення. Саме в цьому аспекті необхідно визначити особистісні якості фахівців соціономічних професій у структурі креативної компетентності такі, як: здатність до інноваційності та творчості; здатність до вирішення творчих та проблемних завдань; здатність до генерування нових оригінальних ідей; здатність до гнучкості та критичності мислення; здатність ставити та вирішувати нестандартні професійні завдання; здатність до аналізу, синтезу та комбінування; здатність до передбачення та прогнозування; розвинені емоційно-образні якості у творчих ситуаціях; розвинена інтуїція, уява, фантазія та відчуття новизни; розвинена емпатійність (співчуття та співпереживання); здатність до подолання стереотипів мислення; здатність формулювати гіпотези та конструювати версії; здатність до стресостійкості; схильність до ризику та розвинені уміння приймати правильні рішення в ситуаціях невизначеності; здатність до самоактуалізації та саморозвитку.

Розвиток креативної компетентності фахівців соціономічних професій можливий за таких умов, як: пошук нестандартних прийомів для вирішення конкретних завдань; пошук аргументів для доказу своєї точки зору; здатність до критичного та креативного мислення; розвиток інтелектуальних та творчих здібностей; розвиток творчого індивідуального стилю діяльності; використання інноваційно-креативних методів навчання; здатність до саморозвитку та саморефлексії.

Таким чином, розвинута креативна компетентність сприятиме підвищенню професійної компетентності фахівців соціономічних професій в цілому.

Особистісними якостями у структурі креативної компетентності визначають:

- здатність до творчості та інноваційності;
- здатність до творчого вирішення завдань;

- гнучкість та критичність розуму;
- здатність ставити та вирішувати надскладні завдання;
- здатність до аналізу, синтезу та комбінування;
- позитивне інноваційне мислення;
- емпатійність та стресостійкість;
- здатність до подолання шаблонів та стереотипів;
- схильність до ризику [42].

Науковці визначають етапи розвитку креативної компетентності особистості такі, як: інтуїтивно-початковий, навчально-пошуковий, креативно-продуктивний та творчий.

Опираючись на наукові доробки дослідників визначено етапи розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій, як:

- пошуково-ознайомлюючий етап;
- освітньо-інноваційний етап;
- креативно-проективний етап;
- індивідуально-креативний етап.

Пошуково-ознайомлюючий етап визначається поглибленим ознайомленням з професією та подальшим спеціалізовано-направленим навчанням майбутніх фахівців окремим аспектам психодіагностики, психокорекції та викладання, що супроводжується: лекціями, практичними, семінарськими заняттями, майстер-класами та тренінгами. Цей етап характеризується пошуково-ознайомлюючими елементами, що виявляється в їх готовності до адаптації отриманих знань та компетенцій.

Освітньо-інноваційний етап характеризується впровадженням різних інноваційно-інтерактивних форм та інноваційно-креативних технологій, що забезпечать активність, творчість майбутніх фахівців та здатність до застосування інноваційно-креативних технологій в усіх сферах професійної діяльності; здатність знаходити альтернативні та оригінальні засоби розв'язання професійних та творчих завдань. Розвиток креативної компетентності на даному етапі відбувається засобами інноваційно-креативного навчання через послідовне опанування ними інноваційних та психологічних технік у професійній діяльності з поступовим ускладненням.

Креативно-проективний етап проявляється у творчо-проектній активності фахівців та реалізується у подоланні ними стереотипного мислення та стереотипної поведінки, а також у налагодженні ефективного комунікативного процесу. На цьому етапі розвиток креативної компетентності фахівців соціономічних професій забезпечується

інтелектуальними та творчими здібностями та реалізується через систему комплексного інноваційно-креативного навчання, що передбачає розв'язання творчих ситуацій, навчальних кейсів, виконання творчих проектів, використання інформаційно-комунікаційних та інноваційно-креативних технологій.

Індивідуально-креативний етап характеризується свідомою, практичною реалізацією професійного становлення фахівця у різних сферах діяльності. На цьому етапі розвиток креативної компетентності фахівців забезпечується формуванням інноваційного мислення та творчих вмінь здійснювати необхідну психокорекцію на основі самоаналізу професійної діяльності; систематизацію власних поглядів та позитивних установок щодо власного професійного шляху; знаходження власного творчого індивідуального стилю, що сприятиме їхньому підвищенню професійної компетентності та професіоналізму в цілому [30].

Таким чином, розвиток креативної компетентності як складової «soft skills» фахівців соціономічних професій здійснюється на основі взаємозумовлених етапів та передбачає дотримання їх послідовності. Саме тому, формування креативної компетентності фахівців соціономічних професій відбувається з урахуванням їх особистісних якостей та реалізується у залежності від особливостей умов перебігу процесу творчості.

Розглянувши позиції науковців щодо креативної компетентності особистості важливо окреслити дослідження, що безпосередньо розкривають складові креативної компетентності, зокрема, проаналізуємо підходи до проектування психологічної моделі структури креативної компетентності фахівців соціономічних професій.

Дослідники визначають креативну компетентність особистості характеризуючи її структуру такими компонентами, як:

- мотиваційно-цільовий компонент визначається цілепокладанням та мотивацією професійного мислення фахівців, що сприятиме ефективності їх професійної діяльності;
- когнітивний компонент визначається особливостями розумової діяльності фахівців, а також проявляється у здатності до креативності, яка реалізується при вирішенні проблем та творчих завдань;
- діяльнісний компонент визначається особливостями творчо-пошукової та творчо-дослідницької діяльності в процесі вирішення фахівцем професійної задачі;
- особистісний компонент визначається індивідуально-психологічними

характеристиками особистості фахівця, що проявляється у професійній діяльності [30].

Важливо зазначити, що в запропонованій структурі автори не виділяють рефлексивний компонент. Адже саме, рефлексивний компонент є обов'язковим компонентом у структурі креативної компетентності, що сприятиме у подальшому саморозвитку та самовдосконалення особистості фахівців соціономічних професій.

Т. Воробйова визначає такі основні компоненти та субкомпоненти креативної компетентності, як: когнітивний компонент; емоційно-ціннісний компонент; практично-діяльнісний компонент [22].

З точки зору В. Антонішиної, структура креативної компетентності містить такі компоненти, як:

- когнітивний компонент визначається інтелектуальними здібностями, знаннями способів вирішення завдань, знаннями алгоритму вирішення проблеми, розумінням сутності проблеми, баченням нового в звичайному;
- емоційно-ціннісний компонент визначається інтелектуальними та креативними здібностями, творчим потенціалом, інтересом до невідомого, відстоюванням власної думки;
- практично-діяльнісний компонент визначається вмінням давати декілька правильних відповідей на одне питання, адекватно приймати думку іншого та відстоювати власну думку, вмінням комбінувати, моделювати, удосконалювати та створювати нові об'єкти, здатністю до творчості та готовністю до реалізації креативної діяльності [1].

Л. Мороз визначає наступну структуру креативної компетентності особистості, що складається з таких компонентів, як: когнітивний компонент; мотиваційно-ціннісний компонент; конативний компонент; діяльнісний компонент [59].

Когнітивний компонент характеризується такими складовими, як: інтелектуально-творчою ініціативою в різних видах діяльності; оригінальністю виконання творчих проектів та дослідних завдань; гнучкістю, допитливістю та кмітливістю мислення; інтуїтивністю та знаннями теорії креативності; дивергентністю та конвергентністю мислення; послідовністю та розширенням вже існуючих ідей; умінням ігнорувати нерелевантну інформацію; чутливістю та емпатійністю до проблем; аналізом, синтезом та здатністю до запам'ятовування; схильністю використовувати асоціативні засоби для вираження власних думок; умінням в простому бачити складне та навпаки; вербальною креативністю, гнучкістю та фантазією [59].

Конативний компонент характеризується такими особистісними рисами: наполегливістю; здатністю долати перешкоди; терпимістю до багатозначності; відкритістю до нового досвіду; індивідуалізмом; незалежністю прийняття рішень; готовністю ризикувати; домінуванням; самовпевненістю; здатністю до вирішення проблемних завдань; винахідливістю; емоційністю; підйомом у творчих ситуаціях; відчуттям новизни; здатністю до емпатії; проникливістю; подоланням стереотипів; схильністю до ризику; прагненням до свободи [59].

Мотиваційно-ціннісний компонент характеризується такими уміннями, як: мотивацією та самовдосконаленням умінь і навичок; здатністю розгледіти можливості для саморозвитку та досягати цілі; інтересом до проблемних завдань та до неоднозначних комунікативних ситуацій; внутрішньою мотивацією та ставленням до діяльності як до ресурсу самореалізації; прийняттям креативності як особистісно важливої цілі; прагненням до нового в діяльності; прагненням до самоактуалізації в діяльності; прагненням до реалізації свого творчого потенціалу та здібностей; гуманістичними настановами та особистісно-значущими мотивами; позитивним ставленням до формування та розвитку творчих здібностей; творчим проявом особистості в професійній діяльності [59].

Діяльнісний компонент характеризується такими уміннями, як: дослідницькими уміннями; організаторськими уміннями; проектувальними уміннями [59].

І. Гриненко розглядаючи структуру креативної компетентності фахівців соціономічних професій виокреслює такі компоненти, як: мотиваційний компонент; емоційно-ціннісний компонент; когнітивний компонент; конативний компонент; результативний компонент [26].

За концепцією автора кожен структурний компонент креативної компетентності має таку характеристику, як:

- мотиваційний компонент визначає формування мотивації успіху та подолання страху невдачі;
- когнітивний компонент передбачає оволодіння знаннями основ засад креативності;
- конативний компонент передбачає застосування прийомів та методів генерування ідей;
- емоційно-ціннісний компонент сприяє стану психофізіологічної когерентності та розвитку ціннісних орієнтацій;
- результативний компонент передбачає створення креативного

продукту [26].

Визначена структура креативної компетентності особистості є досить багатокomпонентною та може бути поширена на широке коло спеціальностей.

В. Фрицюк визначає таку структуру креативної компетентності особистості яка включає в себе такі компоненти, як:

- когнітивний компонент, що характеризується проявами креативності мислення та сприйняття;
- емоційно-мотиваційний компонент, що характеризується установкою на професійну значущість креативності та формується позитивним емоційним ставленням до творчої діяльності;
- поведінковий компонент, що характеризується реалізацією креативних рис особистості на поведінковому рівні [87].

І. Подорожна визначає структуру креативної компетентності фахівців природничого профілю у вигляді чотирьох компонентів. Характеристику компонентів запропоновану автором подано нижче [70].

Емоційно-мотиваційний компонент характеризується: наявністю позитивного емоційного стану та віри у свої можливості; внутрішньою мотивацією до творчої самореалізації; орієнтацією не на продукт, а на сам процес.

Когнітивний компонент характеризується: оволодінням фахівцями спеціальними знаннями, уміннями, навичками, пов'язаними із креативністю; здатністю до дивергентності та сенситивності мислення.

Діяльнісний компонент характеризується: сформованістю у фахівців рис креативної особистості; уміннями створювати креативну атмосферу та бачити проблеми; уміннями знаходити нові оригінальні та продуктивні шляхи вирішення проблем; уміннями творчо використовувати природні об'єкти.

Результативний компонент характеризується наявністю творчого продукту [70].

Т. Яковенко у структурі креативної компетентності інженерів-педагогів виокремлює такі компоненти, як: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний та особистісний [92].

Мотиваційний компонент включає в себе: особистісно-значущі мотиви та ціннісні установки; позитивне ставлення та розвиток творчих здібностей; застосування творчих здібностей в практичній діяльності; самовиховання та саморозвиток; активність та самостійність при виконанні професійних

завдань; творчий прояв особистості в професійній діяльності.

Когнітивний компонент характеризується системою знань методики викладання спеціальних дисциплін із застосування креативних технологій.

Діяльнісний компонент включає в себе: дослідницькі уміння; організаторські уміння; проектувальні вміння, що сприятимуть впровадженню креативних технологій та здійсненню організації творчої діяльності.

Особистісний компонент характеризується сукупністю професійно-особистісних якостей таких, як: здатністю до творчості та до вирішення проблемних завдань; винахідливістю; гнучкістю та критичністю розуму; самобутністю та впевненістю у собі; здатністю ставити та вирішувати нестандартні завдання; здатністю до аналізу, синтезу та комбінування; здатністю до перенесення досвіду та передбачення; здатністю долати стереотипи; схильністю до ризику [92].

Таким чином, на перший план виходять мотиваційний та когнітивний компоненти, що необхідні, у першу чергу, у професійній діяльності фахівців соціономічних професій.

Проаналізувавши наукові підходи до психологічної структури креативної компетентності особистості доцільно звернутися до праць С. Дімітрової-Бурлаєнко, яка визначає креативну компетентність фахівця технічного університету як систему знань, умінь, навичок, здібностей та особистісних його якостей, що є необхідними для творчого вирішення професійних завдань [30].

У структурі креативної компетентності авторка виділяє сукупність таких компонентів: мотиваційно-аксіологічний, когнітивний, діяльнісно-конативний та особистісно-рефлексивний.

Мотиваційно-аксіологічний компонент визначається особистісними мотивами та ціннісними установками, позитивним ставленням до формування творчих здібностей, потребами їхнього застосування на практиці, пізнавальною та професійною спрямованістю, особистісною установкою на творчу реалізацію своїх знань, умінь, навичок, що проявляються в ціннісному ставленні до майбутньої професійної діяльності та бажанні досягти успіху в ній [30].

Когнітивний компонент характеризується системою набутих знань, умінь, навичок креативної діяльності, що являється основою ефективної професійної діяльності фахівців, а також включає в себе певні властивості інтелектуально-пізнавальної діяльності, що впливають на розвиток

креативності [30].

Діяльнісно-конативний компонент характеризується такими якостями, як: здатністю до творчого вирішення проблемних завдань; здатністю генерувати, аналізувати, синтезувати, комбінувати творчі ідеї; здатністю до перенесення досвіду, передбаченням та подоланням стереотипів мислення; прагненням до творчої взаємодії в процесі розв'язання задачі; готовністю до реалізації креативної діяльності [30].

Особистісно-рефлексивний компонент характеризується сукупністю особистісних якостей таких, як: ініціативністю, винахідливістю, гнучкістю та критичністю розуму; розвиненою інтуїцією та упевненістю у собі; натхненням та емоційним підйомом у творчих ситуаціях; відповідальністю за результати креативної діяльності; застосуванням навичок самоконтролю, самоаналізу та прогнозування результатів своєї креативної діяльності; прагненням до саморозвитку та самореалізації [30].

Розглянувши структуру креативної компетентності з позиції С. Дімітрової-Бурлаєнко можна визначити, що вона є цілісною та багатокomпонентною.

Здійснений аналіз структурних компонентів креативної компетентності дозволив визначити психологічну модель структури креативної компетентності фахівців соціономічних професій, що складається з таких компонентів, як: інтелектуально-креативного, мотиваційно-креативного та рефлексивно-креативного.

Інтелектуально-креативний компонент характеризується:

- розвиненими інтелектуальними та творчими здібностями особистості;
- активністю до інтелектуально-пізнавальної та творчо-пошукової діяльності;
- наявністю інтелектуальних та креативних якостей (гнучкість, швидкість, точність, дивергентність, творчість, креативність, оригінальність, нестандартність, інноваційність, самостійність, унікальність мислення).

Мотиваційно-креативний компонент характеризується:

- самомотивацією та цілепокладанням;
- активізацією та мобілізацією внутрішніх можливостей особистості на майбутню творчу діяльність;
- подоланням внутрішніх та зовнішніх бар'єрів для досягнення мети;
- позитивною установкою та готовністю до інноваційної діяльності;
- подоланням стереотипів мислення та схильністю до ризику.

Рефлексивно-креативний компонент характеризується:

- самооцінкою своїх можливостей та можливостей інших;
- самодіагностикою та вивченням власних особистісно-професійних якостей;
- самокорекцією психологічних бар'єрів та розширенням власного креативного потенціалу;
- здатністю обґрунтовувати власну думку та відстоювати її;
- здатністю до вироблення власної рефлексивної позиції та власного індивідуального творчого стилю діяльності;
- здатністю до саморозвитку та самореалізації у професійній діяльності.

Таким чином, розкрито сутність поняття «креативна компетентність», що характеризується як стійка, інтегральна, багатофакторна якість особистості, забезпечуючи при цьому розвиток інтелектуальної, емоційної, моральної сфер та являється важливою складовою «soft skills» фахівців соціономічних професій. Виокреслено взаємозумовлені етапи розвитку креативної компетентності (пошуково-ознайомлюючий, освітньо-інноваційний, креативно-проективний, індивідуально-креативний) та обґрунтовано психологічну модель структури креативної компетентності, що складається з таких компонентів: інтелектуально-креативного, мотиваційно-креативного, рефлексивно-креативного, поєднання яких забезпечить професійний саморозвиток та самореалізацію фахівців соціономічних професій.

2.4 Часова компетентність як важлива складова «soft skills» фахівців соціономічних професій

Проблема часової компетентності залишається досить актуальною на сучасному етапі, адже час є невід'ємним регулятором діяльності фахівців соціономічних професій. Важливо зазначити, що часова компетентність являється необхідною складовою «soft skills» фахівців соціономічних професій та є невід'ємним регулятором їх професійної діяльності, оскільки дозволяє використовувати сучасні технології оптимізації управління часом, що підвищують особисту ефективність та продуктивність.

У сучасних умовах «живої конкуренції» фахівці соціономічних професій стикаються зі значними, часто непередбачуваними труднощами, тому саме проблема часової компетентності набуває особливо гострого значення. Часова компетентність передбачає раціональне використання власного часу, адже організація власного часу являє собою інструмент

максимальної реалізації власного потенціалу [98].

Для сучасного фахівця важливо знати, що таке «час» та від чого він залежить, адже це допоможе йому в організації діяльності, плануванні та контролі власного раціонального використання часу. Задля розвитку власної часової компетентності спеціалісту-професіоналу важливо орієнтуватися у понятті «час», що є умовою його саморозвитку, проектування власних планів, цінностей, інтересів та можливістю його самореалізації. Часто фахівці соціономічних професій зустрічаються зі значними, непередбачуваними труднощами у професійній діяльності, зокрема, проблемою становлення життєвої перспективи та часової направленості [3].

З точки зору психології, поняття «категорія часу» розглядається як часова форма, що включена в основу устрою та функціонування психологічного знання. Дослідниками тривалий період поняття часу розглядалося як форма існування буття. Дана категорія досліджувалася природничими науками, фізикою та філософією.

Час є мірою швидкоплинності людського життя, величиною саморозвитку особистості фахівця та є тією призмою, крізь яку, особистість бачить власний світ зацікавлено, проектуючи у ньому власні плани, цінності, інтереси, мрії та наміри.

Важливо зазначити, що саме час, дозволяє реалізувати особистості свої цілі, плани, інтереси та цінності. Структурними складовими психологічного часу особистості визначають: часову орієнтацію особистості; часову перспективу особистості; переживання часу особистістю.

Структурні складові психологічного часу дозволили визначити поняття «часова компетентність». Дане поняття представлене часовими модусами та означає компетентність часового сприйняття, здатність до аналітичного планування, самоорганізації, самомотивації та самоуправління часовою діяльністю.

В науковій монографії «Психологічний час особистості» визначається зміст категорії «часу» в основі якого є такі складові:

- фізичний час характеризується до будь-якого фізичного об'єкта, до кожної людини застосовані еталони та одиниці фізичного часу, саме в цих одиницях вимірюється її хронологічний вік;
- біологічний час характеризується біологічним віком, тобто час функціонування індивіда, як живого організму;
- соціальний час характеризується соціальною зрілістю людини, такий час є простором розвитку людства;

- психологічний час визначається динамікою внутрішнього світу особистості та характеризується її життєвим досвідом, емоціями, почуттями, думками, спонуканнями, цінностями, ідеалами, що підпорядковані специфічним часовим відносинам [3].

Таким чином, психологічний час є одним із показників особистості, що відображає своєрідність розвитку суб'єктності та життєвих сил людини. Психологічний час особистості визначається як багатокomпонентна, функціонально-діяльнісна структура. Психологічний час характеризується активністю та самоактуалізацією, що залежать від темпу, ритму, швидкості, інтенсивності здійснення професійної діяльності та залежить від індивідуально-особистісних характеристик особистості (рівня когнітивної, емоційної та мотиваційно-вольової сфер).

Важливо окреслити, що вивчення проблеми часу має надзвичайно важливе значення для розвитку особистості фахівців соціономічних професій, адже саме часова компетентність сприяє регуляції їх поведінки, діяльності та рефлексії.

Психологічний час особистості реалізується зовнішніми (природними, соціальними, економічними) та внутрішніми (психічними) процесами діяльності, що розгортаються виключно у часі.

Дослідники визначають психологічний час як індивідуальне переживання власної фізичної, духовної зміни особистості протягом часу, яка представлена часовими модусами: минулим, теперішнім і майбутнім.

Психологічний час визначається такими властивостями, як: зворотністю, нерівномірністю, переривчатістю, багатомірністю, керованістю, що протилежні властивостям фізичного часу.

У наукових працях зустрічається психологічний підхід до поняття часу. Даний психологічний підхід виокремлює поняття «особистісний час».

Згідно позиції В. Ковальова особистісний час є складним цілісним утворенням психочасової організації дорослої особистості своєї свідомості та поведінки в процесі її індивідуальної і групової діяльності й спілкування [48].

У психологічних дослідженнях виявлено, що час розглядається в таких аспектах, як: психофізичному, психофізіологічному, соціально-психологічному та особистісно-психологічному [76].

Проаналізувавши наукові погляди до означеної проблеми, часову компетентність визначають як одну зі структурних складових комунікативної компетентності.

Часова компетентність характеризується такими складовими, як:

адекватністю часового сприйняття; розвинутими навичками планування часу; здатністю раціонально визначати тимчасові пріоритети; здатністю раціонально використовувати міжособистісне спілкування; здатністю дотримуватися принципів часового менеджменту; здатністю делегування повноважень в соціальних комунікаціях.

Модель часової компетентності відноситься до надкомпетентностей особистості, тому на думку учених, вивчення часової компетентності вимагає окремого свідомого аналізу даного поняття, зокрема, його психологічних характеристик та структурних складових.

Дослідники Р. Кнапп та Д. Гарбетте визначили структурні компоненти часової компетентності описавши їх, як: усвідомлення часу; емоційне переживання часу; організація часу діяльності.

Таким чином, часова компетентність відображає усвідомлення, переживання та організацію часової діяльності особистістю.

Інші дослідження характеризують структуру часової компетентності як уміння раціонально планувати та використовувати робочий час.

Структура часової компетентності включає такі компоненти, як: адекватну оцінку витрат часу; уміння конструювати програму досягнення мети в часовому просторі; раціонально визначати витрати часу.

У спілкуванні часова компетентність характеризується такими властивостями, як: адекватністю оцінки часу та часового простору міжособистісної взаємодії; здатністю до ефективної взаємодії в часі з врахуванням тимчасових лімітів спілкування; здатністю до емпатії та знятті часових меж комунікативного контролю.

Таким чином, визначені структурні компоненти часової компетентності особистості такі, як: часова орієнтація, часова перспектива та переживання часу в комплексі забезпечать ефективність організації часу та використання особистісного часового ресурсу; розвиток спеціальних якостей особистості та формування індивідуальної технології управління часом при виконанні професійних завдань.

Вивчаючи проблему особистісної організації часу науковці визначають різноманітні детермінанти, що зумовлюють відмінності у часовій компетентності.

I. Підручна трактує часову компетентність, звертаючи увагу на те, що вона є складовою професійної компетентності фахівця. Згідно даного дослідження авторка вважає, що часова компетентність передбачає наявність сукупності знань та умінь, що пов'язанні із сприйняттям часового простору

та використанням часових лімітів у спілкуванні. Зазначене вказує на те, що здійснюючи комунікативну взаємодію з урахуванням часових реалій, необхідно дотримуватись часових рамок спілкування, а також раціонально планувати діяльність в умовах дефіциту часу. Дослідниця наголошує на тому, що часова компетентність є суб'єктною характеристикою професійної діяльності особистості, що проявляється нею у адекватній оцінці часу та ефективному плануванні його у комунікативному процесі за умов гострого дефіциту часу [69].

На думку науковців, часова компетентність характеризується особистісною організацією часу та здатністю до суб'єктивної оцінки власного розподілу часу та розподілу часу інших, звужуючи або розширюючи часові межі контактів залежно від їх значущості й змісту комунікативної діяльності.

З огляду на вищесказане, часова компетентність є необхідним компонентом професійної, соціальної, особистісної компетентностей особистості фахівців соціономічних професій та реалізується за допомогою технології оптимізації управління часом.

Т. Титаренко визначає технологію оптимізації управління часом, виділяючи чотири етапи індивідуальної та групової роботи з ефективності управління часом.

Перший етап передбачає поступове сприйняття власного часу та готовність до гнучкого й оперативного реагування на зміни.

Другий етап потребує спрямування уваги людини на її власний внутрішній потенціал.

Третій етап передбачає роботу з оптимізації управління власним часом.

Четвертий етап передбачає індивідуальну та групову роботу з розподілом та плануванням власного часу, що полягає у розробці індивідуального стилю подолання перешкод, які виникають на життєвому шляху [84].

Реалізація даної технології розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій можлива за умов розробки спеціальної програми навчання тайм-менеджменту. Дана програма має передбачати психологічні консультації та впровадження психологічних тренінгових занять через систему персонального тренера-коучера [36].

Метою програми є підвищення часової компетентності фахівців соціономічних професій.

Програма розвитку часової компетентності фахівців соціономічних

професій має передбачати такі завдання:

- розвиток умінь та навичок ефективного аналітичного планування;
- розвиток умінь та навичок ефективного використання власного робочого часу;
- розвиток умінь та навичок ефективної об'єктивної оцінки витрат часу при здійсненні функціональних обов'язків;
- розвиток умінь та навичок створення власного алгоритму для досягнення мети і завдань;
- розвиток умінь та навичок ефективного використання власного часового ресурсу.

Дана програма розвитку часової компетентності має включати у себе тренінгові заняття.

Основними завданнями тренінгових занять визначено:

- оволодіння фахівцями соціономічних професій знаннями ефективної організації робочого часу;
- опанування методами психодіагностики та вивчення особистих проблем в управлінні часом;
- оволодіння методиками планування часу та навичками регулярного планування часу;
- формування фіксації планованих задач та термінів їх реалізації;
- оволодіння навичками розподілу власних ресурсів необхідних для реалізації професійних завдань;
- оволодіння ефективними стратегіями планування та використання часу;
- оволодіння навичками самоорганізації та самоконтролю часу;
- профілактика та попередження основних причин дефіциту часу [74].

Часова компетентність є взаємозв'язком різноманітних функцій та видів діяльності фахівців соціономічних професій ефективність яких залежить від рівня її розвитку. Для фахівців соціономічних професій стало нормою життя паралельне розв'язування одночасно декількох задач в умовах дефіциту часу та соціальної невизначеності. Від фахівців постійно вимагається пошук часових резервів для реалізації своїх проектів та планів. Важливо зазначити, що така ситуація породжує надмірне емоційне, інформаційне та психічне напруження фахівців даного соціономічного напрямку. Часто стрес-чинники призводять до виникнення негативних психоемоційних станів та деформацій особистості фахівця. Попередити виникнення таких явищ в особистісно-професійному розвитку особистості допоможе реалізація розробленої

програми часової компетентності фахівців соціономічних професій. Дана програма стане умовою активізації життєвої позиції фахівців та у подальшому їх успішної професійної діяльності [74].

Вдосконалення часової компетентності фахівців соціономічних професій передбачає: оптимальне співвідношення роботи та відпочинку; розвиток самомотивації, самоорганізації, самоконтролю та саморозвитку. До часової компетентності фахівців соціономічних професій відносять три найважливіші складові, зокрема: усвідомлення часу; емоційне переживання часу; організація часу в професійній діяльності. Розвиток часової компетентності фахівців соціономічних професій у подальшому забезпечить їм емоційну стабільність, стресостійкість та самореалізацію у професійній діяльності [36].

Таким чином, часова компетентність фахівців соціономічних професій виступає інтегральною характеристикою, що визначається здатністю фахівця вибудовувати власну часову перспективу та орієнтири, ставити реальні часові цілі, оперативно планувати та діяти в різних часових режимах при виконанні професійних завдань. Часова компетентність фахівців соціономічних професій дозволяє їм оптимально визначати проблему в часі, звужувати або розширювати часові рамки при вирішенні різних ситуацій. Часова компетентність є однією з основних складових професійної компетентності та передбачає наявність відповідної сукупності знань і умінь, що пов'язані з відчуттям часу [74].

Здійснивши огляд психологічної літератури визначено, що часова компетентність характеризується такими складовими, як: усвідомленням часу особистості, емоційним переживанням часу особистості та організацією часу в професійній діяльності, що в комплексі забезпечать емоційну стабільність, стресостійкість та самореалізацію фахівців соціономічних професій.

Сучасні психологічні дослідження пов'язані з вивченням часових характеристик особистості вирізняються великим спектром різноманіття поглядів та думок. Часове сприйняття є однією з найважливіших характеристик психіки особистості та проявляється на різних рівнях психічної діяльності, зокрема, нейропсихологічному, психофізіологічному та особистісному [3].

Об'єктивне сприймання та адекватне ставлення до майбутнього є одним із найважливіших критеріїв розвитку особистості. Саме ціннісне об'єктивне сприймання особистістю дійсності є становленням її соціальної та

психологічної зрілості.

Професійна діяльність фахівців соціономічних професій не проходить без здатності поглянути на своє життя з часової позиції, тому у ході дослідження важливо розглянути, що таке «часова компетентність», як вона сприймається, проживається та від яких чинників вона залежить.

Саме дослідження означеної проблематики допоможе фахівцям в організації часової діяльності, зокрема, плануванні, контролі й раціональному використанні власного часу, що забезпечить досягнення їх поставлених цілей у професійній діяльності.

У понятійному апараті часова компетентність розглядається як здатність особистості до усвідомлення, переживання часу та є умовою саморозвитку особистості, що сприяє організації часу в професійній діяльності.

Різні складові часової компетентності особистості такі, як: часова орієнтація, часова перспектива, переживання часу дозволили виокремити науковцям поняття темпоральності. Темпоральність є багатоаспектним чинником розвитку особистості та охоплює всі різновиди значення часу [3].

Здійснений теоретичний аналіз поняття темпоральності особистості дозволив визначити його складники до яких входять: особливості сприйняття часу особистістю; часова орієнтація особистості; особливості суб'єктивного переживання часу особистістю.

Темпоральність визначається розвитком самосвідомості особистості та характеризується:

- самоорганізацією, саморефлексією, самоконтролем, саморегуляцією часових децентрацій;
- пунктуальністю, цілеспрямованістю, дисциплінованістю та відповідальністю;
- часовою компетентністю (організацією часу, плануванням, почуттям часу, контролем часової діяльності та прогнозуванням) [3].

Таким чином, згідно досліджень темпоральності дане поняття характеризують як психічну властивість особистості, що визначається усвідомленим ставленням людини до часу, здатністю до моделювання когнітивного, емоційно-вольового, поведінкового компонентів, що мають регулятивний характер [3].

Здатність фахівців соціономічних професій до передбачення майбутніх подій, що стосується їх ефективно організації власного життя та пристосування в соціумі залежить від розвитку їх часової компетентності. Навчання часу не передбачено освітніми програмами у підготовці фахівців

даного напрямку. Формування умінь структурувати потреби, мотиви, дії, прогнозувати своє майбутнє, ставити конкретні цілі, планувати є життєвонеобхідними інструментами для успішної реалізації фахівців соціономічних професій. Перед ними постало питання, яким чином з цим завданням справитися та які чинники сприяють або заважають розвитку часової компетентності.

У ході дослідження визначено бар'єри, що заважають розвитку часової компетентності у фахівців соціономічних професій, зокрема: неусвідомленість часу; невміння відчувати швидкоплинність часу; невміння організовувати власний час; невміння планувати та прогнозувати часову перспективу; нераціональний розподіл часу; неувважність при виконанні професійних завдань; необережність, необдуманість та імпульсивні прояви; недостатня наполегливість при виконанні професійних завдань; одноманітність поставлених завдань та способу життя; неправильний вибір пріоритетів та завдань; не усвідомлення важливості справи та її результатів виконання; невпевненість в собі та постійна самокритика; невміння відмовляти колегам; негативні спогади минулих невдач; невміння взаємодіяти з іншими; низький рівень саморефлексії та самоконтролю; небажання досягнути кращих результатів; невміння відпочивати та проводити дозвілля.

Часова компетентність дозволить фахівцям адекватно сприймати час та впорядковувати, узгоджувати власні дії у професійній діяльності, що сприятиме її ефективності та результативності.

Продовжуючи дослідження психологічних чинників розвитку часової компетентності визначають такі сприятливі фактори її розвитку, як: здатність до усвідомленої оцінки часу; відчуття тривалості часу; здатність до сприйняття часу; розвинуте почуття ритму; здатність до рівномірних рухів (швидкості, послідовності темпу подій); розвинута темпоральність особистості; здатність адекватно визначати свої можливості; спрямованість психічної активності; розвинуті когнітивні та мотиваційні процеси; типологічні особливості особистості; психоемоційний стан суб'єкта; індивідуально-особистісні характеристики; здатність до саморегуляції психіки; здатність до часової рефлексії; високий рівень продуктивної діяльності; позитивне ставлення до часу; активна життєва установка на діяльність; високий рівень розвитку комунікативних умінь; здатність до планування та прогнозування; здатність до самоорганізації та самоконтролю; здатність регулювати власну поведінку; здатність до самоактуалізації та

саморозвитку [3].

Здійснений концептуальний огляд наукових праць означеної проблеми дозволив визначити психологічні фактори розвитку часової компетентності особистості фахівців соціономічних професій такі, як:

- часова компетентність є фактором розвитку особистості, що сприяє можливості планувати та контролювати;
- часова компетентність є фактором часової модальності (минулого, теперішнього та майбутнього часу);
- часова компетентність є якісною характеристикою особистості, що визначає її ефективність у професійній діяльності;
- часова компетентність є якісною характеристикою динаміки розвитку потенційних можливостей особистості;
- часова компетентність є фактором розвитку ритмічності (швидкості, послідовності темпу подій).

У даному дослідженні обґрунтовано закономірності впливу часової компетентності на рівень стресостійкості особистості фахівців соціономічних професій, що дозволило визначити такі основні результати, як: врахування особливостей сприйняття та переживання часу, що сприятиме розвитку здатності до часової рефлексії; врахування часової відповідності, що сприятиме стресостійкості фахівців; врахування специфічних властивостей часу (спрямованість, тривалість, безперервність, впорядкованість, незворотність та ритмічність); врахування індивідуально-психологічних якостей особистості; врахування особливостей темпоральності особистості; врахування взаємозв'язку рівноваги та стресостійкості особистості при виконанні професійних завдань; врахування чинників, що гальмують або сприяють розвитку часової компетентності фахівців; врахування показників та рівнів часової компетентності особистості; врахування рівня самоорганізації та самоуправління власним часом [3].

Згідно наукових досліджень І. Воронова сукупність суб'єктивних факторів розвитку часової компетентності становлять: постійні, загальні та індивідуальні.

Постійні фактори характеризуються: особливостями психічної організації суб'єкта; особливістю сприйняття інформації; прагненням до узгодженості процесу переробки інформації.

До загальних характеристик відносять: обмеження індивідуальних можливостей людини, зокрема, обмеження об'єму короткочасної пам'яті.

До індивідуальних характеристик відносяться: швидкість переробки інформації; усвідомлення цінності часу; рівень інтернальності / екстернальності.

З погляду науковця інтернали генерують велику кількість реалістичних альтернатив, використовуючи при цьому більше часу на підготовку рішень, оскільки цей процес у них більш розгорнутий у часі, в свою чергу, екстернали характеризуються протилежними якостями [23].

Розвинута часова компетентність у фахівців соціономічних професій сприятиме ефективному прийняттю важливого рішення при виконанні професійних завдань. Дана компетентність забезпечується адекватністю сприйняття часу та його переоцінкою, коли фахівцям необхідно швидко виконати поставлене завдання, яке має відповідні часові обмеження. Факторами, що впливають на сприйняття часу визначено такі, як: саме завдання, що стоїть перед фахівцями, зовнішні фактори (умови в яких виконується завдання, шум, часові строки тощо) та внутрішні фактори (індивідуальні можливості, рівень розвитку темпоральності, концентрація уваги тощо).

Психологічний чинник адекватного сприйняття часу сприяє розвитку часової компетентності особистості й формуванню у неї соціальної стабільності, рівноваги та стресостійкості в ситуаціях невизначеності. Часова компетентність підвищує рівень особистісного потенціалу фахівців та сприяє їх самореалізації в цілому.

В свою чергу, неадекватне сприйняття часу сприяє дезорганізації часу діяльності особистості, що підсилюється некерованістю дій та неадекватною формою поведінки особистості. Часто неадекватне сприйняття часу виявляється проявом таких станів, як тривога та стрес у професійній діяльності фахівців.

Важливо звернутися до досліджень Є. Скворчевської, яка зазначає, що сприйняття часу залежить від вікових особливостей, стресових ситуацій та життєвих труднощів пережитих особистістю [76].

Проведені дослідження дозволили констатувати, що сприйняття часу є системним процесом та характеризується наступними етапами: усвідомленням часу, переживанням часу, підготовкою та реалізацією часової діяльності з наступною оцінкою їх результатів.

За результатами дослідження визначено психологічні чинники, що сприяють розвитку часової компетентності у фахівців соціономічних професій, зокрема, це наявність: здатності до усвідомленої оцінки часу;

відчуття тривалості часу; здатності до сприйняття часу; розвинутого почуття ритму; здатності до рівномірних рухів; розвинутої темпоральності особистості; здатності адекватно визначати свої можливості; спрямованості психічної активності; розвинутих когнітивних та мотиваційних процесів; типологічних особливостей особистості; психоемоційного стану суб'єкта; індивідуально-особистісних характеристик; здатності до саморегуляції психіки; здатності до часової рефлексії; високого рівня продуктивної діяльності; позитивного ставлення до часу; активної життєвої установки на діяльність; високого рівня розвитку комунікативних умінь; здатності до планування та прогнозування; здатності до самоорганізації та самоконтролю; здатності регулювати власну поведінку; здатності до самоактуалізації та саморозвитку.

Проаналізувавши психологічну літературу з проблеми дослідження визначено психологічні фактори, чинники розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій, які визначають дії особистості залежно від зміщення часового центру, що у подальшому передбачає її часову направленість на майбутнє й теперішнє у професійній діяльності.

Таким чином, у ході нашого дослідження часова компетентність є важливою складовою «soft skills» фахівців соціономічних професій та визначається здатністю фахівця оцінювати, як власні психологічні можливості й часові ресурси, так і психологічні можливості та часові ресурси інших колег. Часова компетентність характеризується такими показниками, як: усвідомленням часу особистості, емоційним переживанням часу особистості та організацією часу, що сприятимуть об'єктивному аналізу проблем з використанням часового ресурсу в професійній діяльності. Часова компетентність як складова «soft skills» фахівців соціономічних професій включає в себе такі уміння, як: здатність до упорядковування власних цілей, здатність до планування власного часу та правильного розставлення пріоритетів, здатність здійснювати організацію власного часу, здатність застосовувати інструменти управління часом для оптимального співвідношення праці та відпочинку.

Висновки до розділу

Проаналізовано психологічну природу розвитку інноваційного мислення як важливої складової «soft skills» фахівців соціономічних професій. Даний тип мислення є певним розумовим процесом, що спрямований на творчість, креативність, подолання стереотипів та характеризується розвитком інтелектуальних здібностей, інноваційно-когнітивного стилю мислення, інноваційної сприйнятливості, інноваційного потенціалу, психологічної готовності до інноваційної діяльності та інноваційної активності.

Виокреслено психологічний феномен емпатійний потенціал фахівців соціономічних професій як важливу складову «soft skills», що характеризується сукупністю інтелектуально-емпатійних, креативно-емпатійних, рефлексивно-емпатійних умінь, навичок, здібностей особистості та проявляється у здатності фахівців соціономічних професій до емпатійного сприйняття, співчуття, співпереживання емоційних станів інших.

Здійснено компонентний аналіз креативної компетентності як важливої складової «soft skills» фахівців соціономічних професій. Дана компетентність є стійкою, інтегральною, багатофакторною якістю особистості та характеризується розвитком інтелектуально-креативного, мотиваційно-креативного, рефлексивно-креативного компонентів, що забезпечать нестандартність вирішення проблем під час виконання професійних завдань.

Визначено психологічні чинники та закономірності розвитку часової компетентності як важливої складової «soft skills» фахівців соціономічних професій. Дана компетентність дозволяє фахівцям оптимально визначати проблему в часі, звужувати або розширювати часові рамки при вирішенні різних ситуацій та характеризується такими складовими, як: усвідомленням часу, емоційним переживанням часу, володінням здатністю планувати власний час, раціонально розподіляти часові пріоритети та управлінням власним часом у різних часових режимах при виконанні завдань.

РОЗДІЛ III

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ «SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

У даному розділі висвітлено результати психодіагностичного дослідження структурних компонентів «soft skills» як важливої умови самотворення фахівців соціономічних професій. Визначено етапи психодіагностичного дослідження структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій (інформаційний, діагностичний та технологічний). Інформаційний етап передбачав обґрунтування критеріїв та показників розвитку структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій. Діагностичний етап передбачав комплексний підбір психодіагностичного інструментарію (опитувальники, тести, методики тощо) та оцінку структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій (інноваційне мислення, емпатійний потенціал, креативна та часова компетентність). Технологічний етап передбачав розробку рекомендацій та психологічного супроводу щодо розвитку структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій. Дослідження проводилося на базі Психологічної служби підструктури Хмельницького національного університету за участю 48 фахівців соціономічних професій.

3.1 Методика психодіагностичного дослідження інноваційного мислення фахівців соціономічних професій

Програма психодіагностичного дослідження передбачала визначення психологічних механізмів та закономірностей розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій. Проаналізувавши психологічну природу інноваційного мислення визначено критерії та показники такі, як: інтелектуальні здібності, інноваційно-когнітивний стиль мислення,

інноваційна сприйнятливість, інноваційний потенціал, психологічна готовність до інноваційної діяльності та інноваційна активність.

Інтелектуальні здібності проявляються у швидкості, оперативності аналізувати надскладні завдання та систематизувати їх, приймаючи рішення, що вимагає від фахівців соціономічних професій ґрунтовної інтелектуальної підготовки. У зв'язку з цим, інноваційний інтелект особистості є єдиним, однак, слід відрізняти форми мисленнєвої діяльності, адже відрізняються і самі інноваційні задачі, що стоять перед інноваційним інтелектом фахівців соціономічних професій [33].

Для психодіагностичного дослідження інтелектуальних здібностей фахівців соціономічних професій використано методику «Визначення загальних інтелектуальних здібностей» (за Р. Вандерліком). Метою даного опитувальника було вивчення загального рівня інтелектуальних здібностей шляхом дослідження здатності таких операцій, як: дедукції та індукції; критичності та гнучкості мислення; аналітичності мислення (аналітичні здібності); творчості мислення (творчі здібності); практичності мислення (практичні навички).

Тестування проводиться експериментатором в парі з досліджуваним, за потреби можливе проведення тестування з трьома або п'ятьма особами, однак у цьому випадку, необхідно зручно розмістити досліджуваних. Важливо створити комфортні умови для досліджуваних: забезпечити тишу, необхідне освітлення, мінімізувати зовнішній вплив для об'єктивності вирішення тестових завдань. У ході тестування експериментатор пропонує досліджуваному відповідну інструкцію та варіант тестових завдань для визначення інтегрального рівня інтелектуальних здібностей. Після вивчення та ознайомлення досліджуваного з необхідними тестовими матеріалами, експериментатор надає сигнал до виконання тесту. Аналіз результатів слід розпочати з визначення рівня інтелектуальних здібностей. Для цього необхідно зіставити правильно розв'язанні завдання з шкалою їх рівнів. Результати зображено на рис. 3.1.

За результатами проведеного тестування отримано такі показники рівнів: низький рівень у досліджуваних не виявлено, що вказує на відсутність у проведеному дослідженні фахівців з низьким рівнем інтелекту; рівень нижчий середнього – 20.8%; середній рівень – 43.8%, що характеризується постійною роботою над собою, удосконаленням своїх умінь та наявністю таких якостей, як: наполегливість, організованість, структурованість, бажання досягати певних успіхів та постійно вдосконалюватись, що являється ще однією сходинкою на шляху до

поліпшення своїх навичок; рівень вищий середнього – 22.9%, дає нам підстави констатувати, що більшість фахівців соціономічних професій є працелюбними і здатні до безперервного саморозвитку, самовдосконалення та розширення потенційних вмінь та навичок для ефективної професійної діяльності; високий рівень наявний у 12.5% респондентів, у таких фахівців розвинуті інтелектуальні здібності, що характеризує їх здатність не лише до впровадження інновацій, а й можливість вдосконалення при наявності сприятливих факторів, а саме: інформованість, зацікавленість, вмотивованість, матеріальне заохочення, впевненість, психологічна підтримка тощо. Слід зазначити, що фахівці з високим рівнем інтелектуальних здібностей зможуть ефективно реалізувати свій інноваційний потенціал у професійній діяльності.

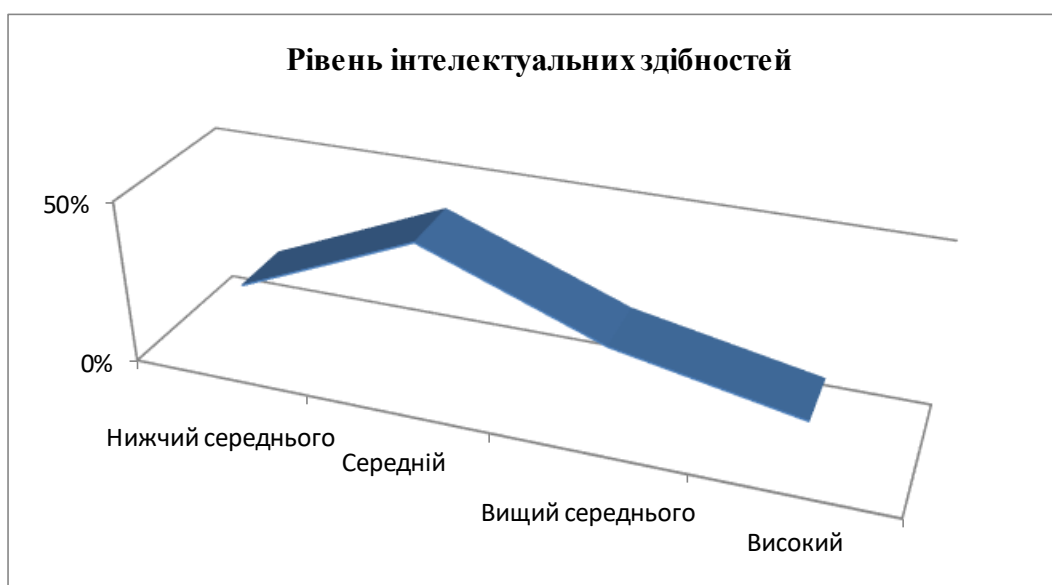


Рис. 3.1. Результати за методикою «Визначення загальних інтелектуальних здібностей»

Інноваційно-когнітивний стиль мислення характеризує активний спосіб сприйняття і оцінки об'єктів зовнішнього світу, пов'язаний з необхідністю постійної розробки та освоєння нових моделей взаємодії з ними. В умовах інноваційної діяльності інноваційно-когнітивний стиль мислення стає необхідною передумовою розвитку особистості фахівців соціономічних професій. Даний тип мислення є швидше специфічним підходом до організації інноваційної діяльності, ніж набір вже готових висновків щодо способів здійснення нововведень. Будучи своєрідним інтелектуальним інструментом, інноваційно-когнітивний стиль мислення забезпечує психологічні механізми протікання розумових процесів, що включає в себе

декілька етапів: перший етап когнітивний - це процес походження новації в суб'єктивній реальності, що протікає в мисленні через пізнання сенсу нового знання та генерування новації, її інституалізації (представлення новації у вигляді концепції, методики або технології); другий етап інструментальний, який більше пов'язаний з практичною діяльністю в галузі інноватики, що спрямована на впровадження генерованих новацій у практичну діяльність та розповсюдження інновацій [33].

В залежності від рівня розвитку інноваційно-когнітивного стилю мислення та інтенсивності проявлення його у професійній діяльності виділяють шість форм сприйняття особистістю нововведень, зокрема: прийняття інновацій та активність у їх реалізації; пасивне прийняття інновацій; пасивне неприйняття інновацій; активне неприйняття інновацій; активне неприйняття інновацій та протидія їм; активне ігнорування інновацій.

При впровадженні інновацій необхідно враховувати певні психологічні чинники та бар'єри, що можуть стати факторами виникнення опору інновацій.

До основних психологічних чинників та бар'єрів можна віднести: невизначеність особистості; страх до нововведень; несприйняття інновацій; небажання активізуватися; небажання змінюватися; негативні переконання; неадекватна самооцінка; неготовність до інновацій.

Для психодіагностичного дослідження інноваційно-когнітивного стилю мислення фахівців соціономічних професій використано методику «Вивчення показників когнітивного стилю мислення» (Г. Соломіна) [8].

Метою даного опитувальника є оцінка інноваційно-когнітивного стилю мислення. Методика спрямована на вивчення характеристик інноваційно-когнітивного стилю мислення особистості. Досліджуваному пропонується оцінити розвиток характеристик особистості, які є важливими для забезпечення інноваційності. Екзаменатор пропонує оцінити характеристику особистості, що складається з тверджень. Досліджуваному пропонується обрати відповідну характеристику особистості та оцінити балами від 0-6.

Характеристики особистості для визначення інноваційно-когнітивного стилю мислення особистості подані нижче: уміння приймати самостійне рішення та брати за нього відповідальність; уміння зважувати всі альтернативи до прийняття рішення; здатність знаходити інші підходи для вирішення завдання при змінних умовах; поліваріативне оцінювання будь-якого явища або особистості; сприйнятливості до нових фактів, що є

нестандартними; швидка оцінка будь-якої ситуації, опираючись на її багатоаспектність; гнучкість, творчість та креативність свободи мислення; здатність запам'ятовувати всі специфічні деталі.

Опрацювання результатів дослідження здійснюється наступним чином: експериментатор підраховує загальну кількість балів, враховуючи такі показники: чим вищий результат, тим вищий є розвиток інноваційно-когнітивного стилю мислення особистості.

На підставі підрахування кількості балів в кожному рядку визначається рівень характеристики інноваційно-когнітивного стилю мислення особистості:

- полезалежність/полenezалежність мислення;
- імпульсивність/рефлексивність поведінки;
- гнучкість/ригідність мислення;
- когнітивна простота/складність завдання;
- толерантність/нетолерантність до інших думок;
- фокусуючий/скануючий темп прийняття рішення;
- конкретна/абстрактна сприйнятливість;
- згладжування/загострювання ситуації [8].

Результати дослідження подані на рис. 3.2.

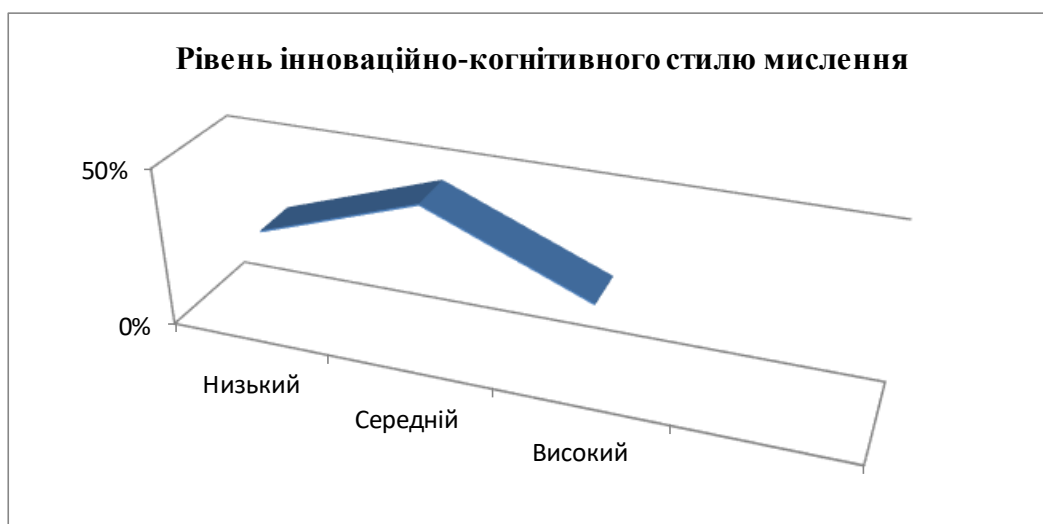


Рис. 3.2. Результати за методикою «Вивчення показників когнітивного стилю мислення»

За результатами дослідження виявлено такі рівні: 29.2% – низький рівень інноваційно-когнітивного стилю мислення особистості, свідчить про невміння приймати самостійні рішення та зважувати всі альтернативи;

низький рівень сприйнятливості до нових фактів; невміння оцінювати ситуацію та відсутність свободи мислення; у 45.8% досліджуваних констатовано середній рівень інноваційно-когнітивного стилю мислення особистості, що характеризується умінням приймати самостійні рішення; умінням зважувати всі факти та змінювати підходи для вирішення завдання; умінням оцінювати ситуацію проявляючи свободу мислення; здатністю до запам'ятовування специфічних деталей; 25.0% – високий рівень інноваційно-когнітивного стилю мислення, що виявляється високим рівнем сприйнятливості до інновацій; високим рівнем оцінки будь-якої ситуації проявляючи креативність та свободу мислення; розвинутою гнучкістю мислення та високим рівнем запам'ятовування великої кількості інформації.

Інноваційна сприйнятливість особистості забезпечує ефективність інноваційного процесу пошуком нового у професійній діяльності. Уміння фахівців соціономічних професій бачити нове чи знаходити щось нове у площині стереотипних елементів діяльності або ж сприймати вже готові новації, що є складовою їх інноваційного мислення [33].

Інноваційна сприйнятливість фахівців соціономічних професій виявляється в перцептивній сфері, що реалізується під час виконання інтелектуальних завдань інноваційної професійної діяльності. Вирішення інтелектуальної інноваційної ситуації як певної задачі інноваційної діяльності є метою, що поставлена в конкретних умовах і вимагає від особистості швидкого, оперативного пошуку засобів для її досягнення та реалізації. Водночас, інноваційна ситуація складається з даних, що є предметом пошуку. Інноваційний пошук починається з інноваційного сприймання актуальної проблеми інноваційної діяльності. В інноваційному процесі відбувається формування певного перцептивного образу даної проблеми на основі творчої діяльності щодо її вирішення. Відповідно формування перцептивного образу особистості відбувається поетапно та у повній відповідності до психологічних закономірностей інноваційного сприйняття (осмисленість, вибірковість, впорядкованість, цілісність та узагальненість). У такий засіб інтелектуальні дії забезпечуються розумінням фахівцями інноваційної задачі, її осмисленням та переходом до системи певних образів особистості, що зумовлюють вибір засобів інноваційної діяльності на результат формування конкретної мети [33].

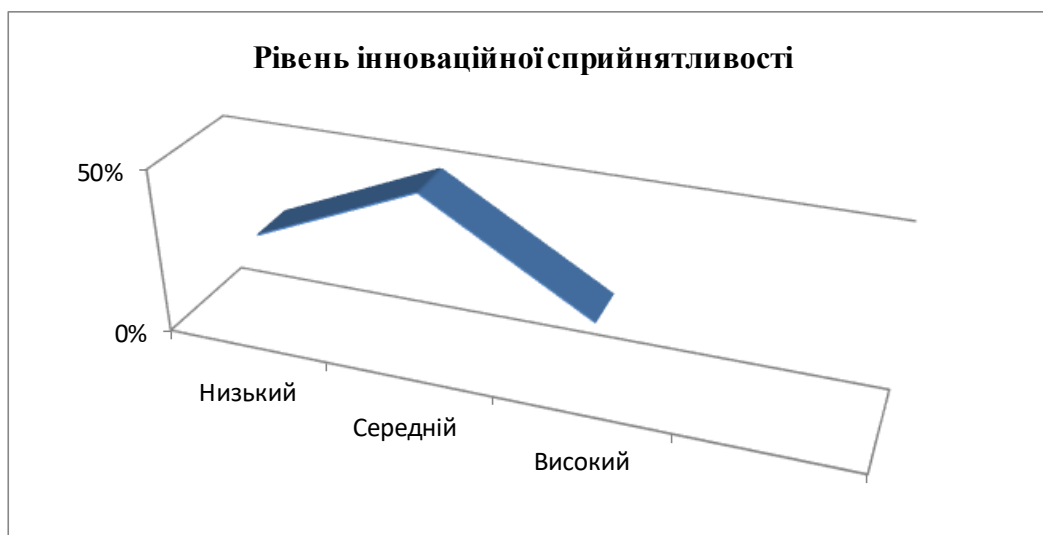
Інноваційна сприйнятливість фахівців соціономічних професій характеризується здатністю сприймати нововведення та в подальшому їх впроваджувати. Чим швидше приймається рішення щодо впровадження

нововведень, тим вищою буде сприйнятливість до нововведень. Інноваційна сприйнятливість визначається чутливістю та активністю перцептивних процесів особистості при створенні відповідного цілісного образу інноваційної проблеми, пошуку на цій основі творчих шляхів щодо її вирішення [33].

Інноваційна сприйнятливість характеризується такими показниками, як: потребою в пошуку нових форм, прийомів та засобів; здатністю до зміни звичних нових форм, прийомів та засобів; здатністю спрямовувати та концентрувати увагу; швидкістю та легкістю усвідомлення та сприйняття нових змін.

Для психодіагностичного дослідження інноваційної сприйнятливості фахівців соціономічних професій використано методику «Самооцінка інноваційної сприйнятливості» (Є. Єгорова та ін.) [33].

У даній методиці пропонується обрати один із варіантів відповідей: «так»; «в окремих випадках»; «ні» та позначити його у бланках відповідей. Інтерпретація результатів здійснюється таким чином: за відповідь «а» – 3 бали, за відповідь «б» – 2 бали, за відповідь «в» – 1 бал. Результати подані на рис. 3.3.



**Рис. 3.3. Результати за методикою
«Самооцінка інноваційної сприйнятливості»**

За результатами дослідження виявлено такі показники інноваційної сприйнятливості:

- низький рівень інноваційної сприйнятливості визначено у 29.2%

респондентів, даний рівень характеризується певними психологічними бар'єрами сприйняття інновацій та важкістю формування цілісного образу новації;

- середній рівень інноваційної сприйнятливості виявлено у 50.0% досліджуваних, даний рівень характеризується здатністю сприймати готові нововведення та впроваджувати їх, що сприятиме формування цілісного образу новації;

- високий рівень інноваційної сприйнятливості констатовано у 20.8% опитуваних, даний рівень характеризується усвідомленням та потребою в пошуку нових форм, прийомів та засобів; швидкістю та легкістю сприйняття нових змін; швидкістю та легкістю формування цілісного образу новації.

Інноваційний потенціал розглядається як органічне поєднання сучасних наукових підходів та готовність до змін у різних аспектах професійної діяльності, що характеризується ефективним поєднанням особистісних і потенційних ресурсів та є важливим у досягненні поставлених цілей, враховуючи при цьому усі можливі конструктивні та деструктивні наслідки у результаті впровадження інновацій. Інноваційний потенціал особистості розглядається як сукупність необхідних особистісно-професійних якостей і інтелектуальних здібностей, що забезпечують психологічну готовність до змін та характеризується розвиненим інноваційним мисленням (аналітичність, гнучкість, критичність, креативність тощо) [17].

Для вивчення рівня інноваційного потенціалу фахівців соціономічних професій обрано авторський опитувальник «Інноваційний потенціал особистості».

Дослідження передбачало вивчити такі показники, як:

- критичність та рефлексивність мислення;
- креативність та творчість мислення;
- ініціативність та впевненість особистості;
- готовність до ризику та вмотивованість до пошуку нових ідей;
- самостійність та прагнення до саморозвитку.

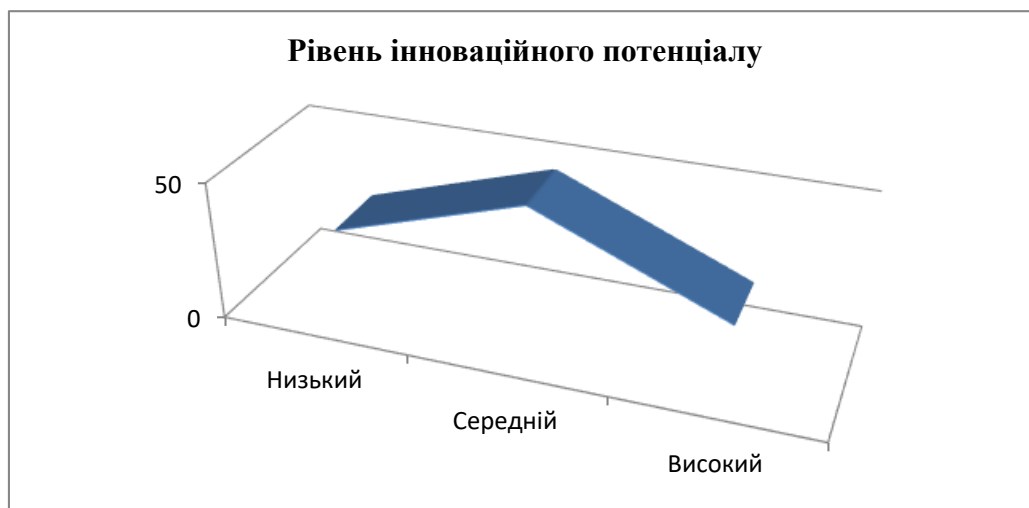
Дана методика містить 24 вислови на які необхідно дати відповідь «так», «ні», «частково». Відповідно до ключа співвідносимо відповіді, переводимо у бали і отримані бали сумуємо та визначаємо рівні.

від 0 до 15 балів – високий рівень інноваційного потенціалу;

від 16 до 32 балів – середній інноваційного потенціалу;

від 33 до 48 балів – низький рівень інноваційного потенціалу.

Результати за опитувальником відображені на рис. 3.4.



**Рис. 3.4. Результати за опитувальником
«Інноваційний потенціал особистості»**

За результатами опитувальника отримано відповідні рівні:

- низький рівень інноваційного потенціалу – 29.2%, що вказує на відсутність системності знань з інноватики; відсутність сформованих структурних компонентів інноваційного мислення; відсутність мотивації до пошуку нових ідей та слабо виражену інноваційну активність; часто використовують традиційні форми та методи у професійній діяльності; таким фахівцям властиве заперечення позитивного впливу інновацій та ригідність мислення, консерватизм у професійній діяльності;

- середній рівень інноваційного потенціалу – 50.0%, що вказує на наявність орієнтації на знання з інноватики; характеризується середнім рівнем інноваційного мислення (критичність, рефлексивність, творчість та креативність; характеризується епізодичністю використання інновацій у професійній діяльності; часто проявляється недостатня готовність до ризику та часткова вмотивованість до пошуку нових ідей;

- високий рівень інноваційного потенціалу – 20.8%, що вказує на системність знань з інноватики; характеризується наявністю розвинутого інноваційного мислення, що визначається: критичністю та рефлексивністю, творчістю, креативністю; здатністю до моделювання нового у діяльності; використанням інноваційних способів вирішення ситуацій; готовністю йти на ризики та вмотивованістю до пошуку нових ідей; використанням інноваційних методів роботи та спроможністю до розробок власних інноваційних методик; ініціативністю та впевненістю особистості;

самостійністю та прагненням до саморозвитку.

Психологічна готовність є основою інноваційної діяльності та ґрунтується на інноваційній активності особистості. Психологічна готовність фахівців соціономічних професій до інноваційної діяльності та її реалізація забезпечує формування алгоритму їх цілеспрямованих дій на досягнення ефективного результату діяльності та зумовлює розвиток стійкої мотивації, зацікавленості до створення та розповсюдження інновацій у професійній діяльності, що стає основою розвитку інноваційного типу мислення особистості, а у подальшому розвитку інноваційної активності особистості [16].

Психологічна готовність до інноваційної діяльності характеризується: специфічним поєднанням наявності знань та вмінь до інноваційної діяльності; високим рівнем розвитку інтелектуальної, емоційної та мотиваційної сфер; розвитком інноваційного мислення та інтелектуальних здібностей; розвитком креативного та інноваційного потенціалів; розвитком інноваційної активності; постійним прагненням до самоактуалізації та саморозвитку [19].

Для вивчення результатів дослідження використано методику «Самооцінка готовності до інноваційної діяльності» (Є. Єгорова та ін.) [33].

Дана методика характеризується такими показниками: активністю та порядністю; відповідальністю та цілеспрямованістю; здатністю до взаємодії та комунікативними вміннями; гуманізмом та гнучкістю поведінки; загальним рівнем культури та професійної зацікавленості; особистісною зрілістю та психологічною витримкою; здатністю до адекватної самооцінки та самокритичності; здатністю до створення нового та прагненням до самовдосконалення; самостійністю та самоконтролем.

Інтерпретація результатів здійснюється за такими рівнями:

- від 1 до 60 балів – низький рівень готовності до інноваційної діяльності;
- 61-120 балів – середній рівень готовності до інноваційної діяльності;
- 121-180 балів – високий рівень готовності до інноваційної діяльності.

Діагностика показників рівнів готовності фахівців соціономічних професій до інноваційної діяльності в умовах швидких змін визначається за співвідношенням рівнів окремих критеріїв готовності. Ілюстративні дані подані на рис. 3.5.

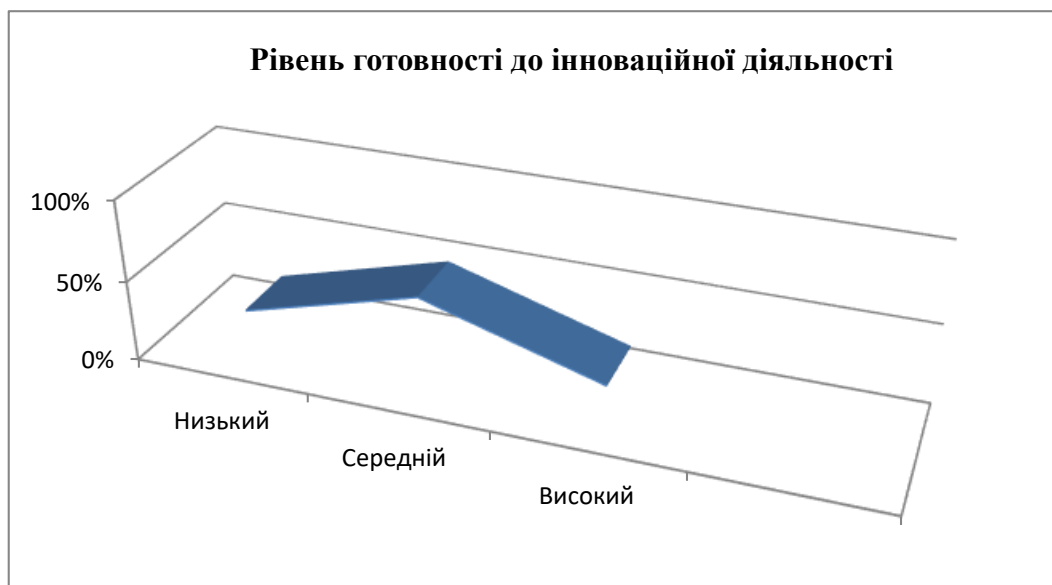


Рис. 3.5. Результати за методикою «Самооцінка готовності до інноваційної діяльності»

За результатами дослідження виявлено такі рівні, як:

- низький рівень готовності виявлено у 25.0% респондентів, такі фахівці ставляться до інноваційної проблеми, як до альтернативи; у них діагностують необізнаність щодо особливостей інноваційних технологій, відсутність критичності мислення та самоаналізу діяльності; недостатній розвиток інноваційного мислення, особистісних якостей та функцій інноваційного інтелекту;

- середній рівень готовності становить 54.2% опитуваних, такі фахівці на середньому рівні обізнані з інноваційними засадами та змістом інноваційних технологій, часто несистематично використовують інновації у практиці, середній рівень розвитку інноваційного мислення, особистісних якостей та на середньому рівні мають розвинуті функції інноваційного інтелекту;

- високий рівень готовності встановлено у 20.8% досліджуваних, такі фахівці на високому рівні володіють інноваційними технологіями та розробляють власні методики, діагностики, інтерактивні матеріали; розвинений інноваційний потенціал та прагнення до саморозвитку, високий рівень прояву інноваційного мислення при вирішенні завдань, досконалість особистісних якостей та функцій інноваційного інтелекту.

Інноваційна активність особистості будучи засобом здійснення діяльності, що відноситься до активних типів поведінки, відображає

динаміку зусиль особистості, спрямованих на здійснення інноваційної діяльності. Амплітуда інноваційної активності особистості залежить від рівня розвитку інноваційного мислення та психологічної готовності до інноваційної діяльності [33].

Для дослідження рівня інноваційної активності використана методика «Самооцінка інноваційної активності» (Є. Єгорова та ін.) [33].

Рівень інноваційної активності особистості характеризується такими показниками: ініціативністю та інноваційністю особистості; інтелектуальністю та компетентністю особистості; креативністю та самокритичністю особистості; прагненням до саморозвитку та самоактуалізації.

Оцінка показників рівня інноваційної активності подана на рис. 3.6.

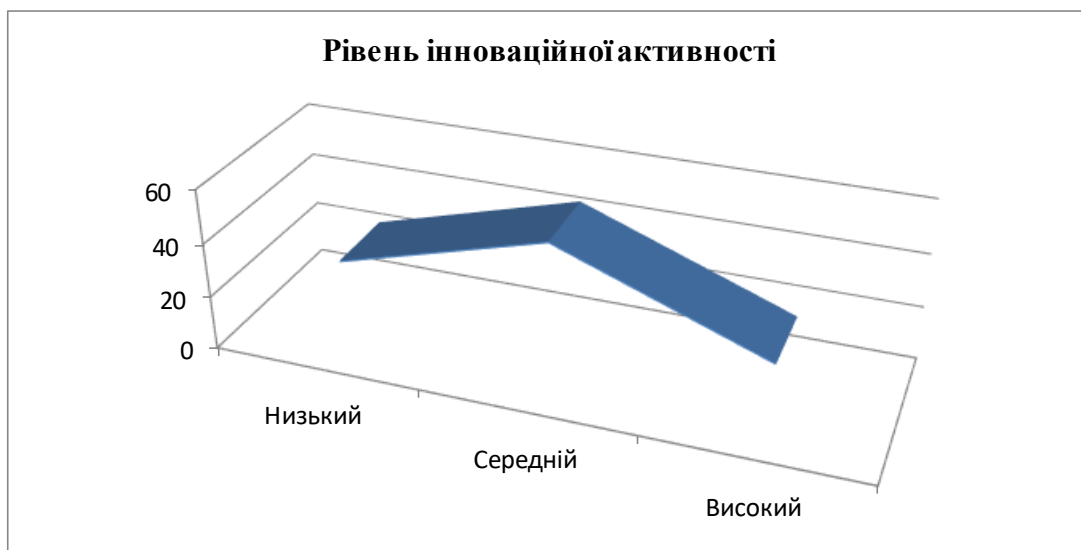


Рис. 3.6. Результати дослідження за методикою «Самооцінка інноваційної активності»

За результатами методики визначено такі рівні інноваційної активності:

- низький рівень інноваційної активності встановлено у 29.2% опитуваних, що проявляється в пасивності фахівців до процесу нововведення; небажанням використовувати і розповсюджувати інновації; нестійкою потребою здійснювати інноваційну діяльність; часто не володіють змістом інноваційних технологій та технологіями їх впровадження;
- середній рівень інноваційної активності діагностовано у 50.0% респондентів, що характеризується середніми показниками інноваційної активності особистості: ініціативністю, інноваційністю, інтелектуальністю,

компетентністю; креативністю, самокритичністю, прагненням до саморозвитку та самоактуалізації;

- високий рівень інноваційної активності встановлено у 20.8% досліджуваних, що виявляється високими показниками інноваційної активності особистості, що проявляється в інноваційній діяльності на всіх рівнях: інтелектуальності, сприйнятливості, креативності, готовності, ініціативності, інноваційності, компетентності, самокритичності, прагненням до саморозвитку та самоактуалізації.

3.2 Методика психодіагностичного дослідження емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій

Програма психодіагностичного дослідження передбачала визначення критеріїв та показників розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій, а саме: інтелектуально-емпатійного критерію, креативно-емпатійного критерію та рефлексивно-емпатійного критерію.

Інтелектуально-емпатійний критерій емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій характеризується такими показниками, як: здатність до аналізу та синтезу; здатність до узагальнення та класифікації; здатність до систематизації та порівняння; здатність до абстрагування та пояснення; здатність до самоаналізу та рефлексії; здатність пов'язувати нові дані з попереднім досвідом; здатність до подолання ригідності та інертності мислення; здатність до емпатії (співчуття та співпереживання); здатність виявляти власний емоційний стан та стан інших; здатність до відтворення емоцій та керування ними [34].

Креативно-емпатійний критерій емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій характеризується такими показниками, як: здатність відчувати складність ситуації та адекватно сприймати проблеми; здатність до креативного мислення та швидкого генерування великої кількості ідей; здатність до зміни та самовдосконалення; здатність до творчого мислення та творчого застосування власного досвіду; здатність генерувати творчі ідеї та комбінувати інформацію; здатність здійснювати пошуково-перетворюючу діяльність; здатність до креативно-інноваційної мисленнєвої діяльності; здатність бачити шлях вирішення проблеми; здатність до легкості та

гнучкості творчого мислення; здатність до оригінальності мислення та реалізації цих ідей у творчій діяльності; здатність відходити від шаблонів та стандартів у вирішенні проблеми; здатність до постійного творчого саморозвитку [100].

Рефлексивно-емпатійний критерій емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій характеризується такими показниками, як: умінням усвідомлювати, коригувати, стимулювати новий напрям вирішення задачі; умінням виділяти, аналізувати свої власні способи дії з предметною ситуацією; здатністю до самопізнання внутрішніх психічних станів; умінням знаходити рефлексивний вихід з будь-якої ситуації; умінням рефлексувати та вербалізувати емоційні стани; умінням адекватно сприймати та оцінювати свої взаємовідносини з іншими; умінням оцінювати та реалізовувати власні психологічні та професійні ресурси; умінням здійснювати самооцінку власних якостей на основі самодіагностики; умінням виявляти зовнішні та внутрішні фактори професійних проблем; умінням визначати способи професійно-особистісного самовдосконалення [55].

Враховуючи характеристики кожного з вищеперерахованих критеріїв та їх показників визначено рівні емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій: низький, середній, високий.

Низький рівень розвитку емпатійного потенціалу передбачає, що такі фахівці не систематично відтворюють інтелектуально-емпатійний, креативно-емпатійний, рефлексивно-емпатійний компоненти у професійній діяльності, часто не застосовують інноваційні методи, засоби та форми, не враховують комунікативну взаємодію, що проявляється нездатністю здійснювати ефективний розв'язок проблемних ситуацій у професійній діяльності.

Середній рівень розвитку емпатійного потенціалу передбачає, що такі фахівці на середньому рівні відтворюють інтелектуально-емпатійний, креативно-емпатійний, рефлексивно-емпатійний компоненти, здійснюючи аналіз свого досвіду, вносять корективи у свою професійну діяльність та поведінку, частково застосовують інноваційні методи, засоби та форми на практиці, покращують методику відповідно до конкретних умов, враховуючи комунікативну взаємодію та індивідуально-психологічні особливості суб'єктів діяльності.

Високий рівень характеризується високо-результативною професійною діяльністю та свідчить про високий рівень розвитку інтелектуально-

емпатійного, креативно-емпатійного, рефлексивно-емпатійного компонентів, такі фахівці здатні до ефективного застосування на практиці власного досвіду, здатні до творчого застосування широкого спектру інноваційних методів, засобів та форм з урахуванням власних можливостей та можливостей суб'єктів діяльності, здатні ефективно вирішувати професійні проблемні ситуації, здатні до творчого мислення, що характеризується оригінальністю та високою результативністю, активізують та створюють ефективну комунікативну взаємодію між суб'єктами діяльності, здатні брати активну участь у науково-пошуковій діяльності, здатні до саморефлексії та саморозвитку у професійній діяльності.

Для дослідження інтелектуально-емпатійного критерію використана методика «Діагностика емоційного інтелекту» (Н. Холла). Метою даної методики є психодіагностичне визначення емпатійної сфери фахівців соціономічних професій та усвідомлення ними власних емоцій та почуттів; визначення рівня здатності до самоаналізу психоемоційного стану; визначення рівня їх емпатійності. У даній методиці запропоновано тридцять питань, що поділені за певними критеріями: емоційної обізнаності, управління своїми емоціями, рівнем самомотивації, рівнем емпатії та рівнем розпізнавання емоцій інших. За результатами методики чим вищий рівень розвитку емоційного інтелекту, тим краще у фахівців соціономічних професій розвинена здатність до управління своїми емоціями, розвинена здатність до емпатії та розпізнавання емоцій в інших.

За даною комплексною методикою отримано середні показники рівня емоційного інтелекту фахівців соціономічних професій: рівні емоційної обізнаності: низький рівень (10.4%), середній (58.3%) та високий (31.3%); рівні управління своїми емоціями: низький рівень (29.2%), середній (54.1%) та високий (16.7%); рівні самомотивації: низький рівень (37.5%), середній (41.7%) та високий (20.8%); рівні емпатії: низький рівень (20.8%), середній (50.0%) та високий (29.2%); рівні розпізнавання емоцій інших: низький рівень (27.1%), середній (52.1%) та високий (20.8%).

Для виявлення схильності до емпатії обрано методику «Виявлення схильності до емпатії» (В. Зайцева). Згідно інструкції опитувальника досліджуваний має висловити свою думку обравши варіанти відповідей («не знаю – 0 балів», «ніколи – 1 бал», «іноді – 2 бали», «часто – 3 бали», «майже завжди – 4 бали», «завжди – 5 балів»). Результати тестування подані на рис. 3.7.

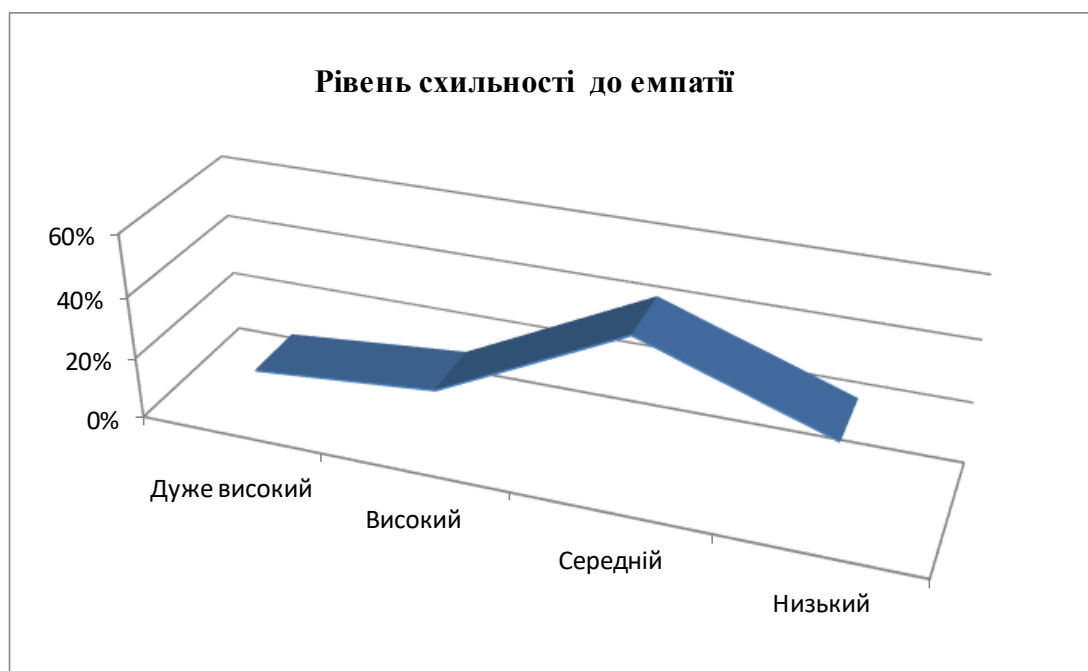


Рис. 3.7. Результати за методикою «Виявлення схильності до емпатії»

За результатами методики визначено відповідні рівні емпатійності фахівців соціономічних професій:

- дуже високий рівень емпатійності становить 12.5%; фахівці з таким рівнем характеризуються розвиненим співчуттям та болісно реагують на критику; у процесі спілкування реагують на настрій співрозмовника та погано себе почувають в присутності «важких людей»; часто відчувають комплекс провини та побоюються завдати турбот або образити когось;
- високий рівень емпатійності становить 16.7%; фахівці з високим рівнем емпатії чутливі до проблем оточуючих, часто щирі та великодушні; схильні пробачати іншим недоліки та помилки; з інтересом ставляться до колег; характеризуються емоційною чутливістю, комунікабельністю, швидко встановлюють контакт і знаходять спільну мову з іншими; намагаються уникати конфліктів, знаходять компромісні рішення; в оцінці довіряють власним відчуттям, аніж аналітичним висновкам;
- середній рівень емпатійності становить 45.8%; фахівці з середнім рівнем емпатійності характеризуються переважно стриманими емоційними проявами; в комунікативному процесі делікатні, зазвичай не висловлюють свою точку зору, бо часто не впевнені у її прийнятності оточуючими;
- низький рівень емпатійності становить 25.0%; фахівці з низьким рівнем емпатії часто зазнають труднощів у комунікативній взаємодії та некомфортно почуваються серед інших; важко усвідомлюють та сприймають

психоемоційні стани інших; не здатні до співчуття та співпереживання; схильні до точних формулювань і раціональних рішень; характеризуються критичністю мислення, діловими якостями та стриманістю.

Для дослідження креативно-емпатійного критерію використана методика «Визначення загальних творчих здібностей» (М. Янцур). Дана методика містить 20 тверджень на які необхідно дати відповідь «так» або «ні». При проведенні методики досліджуваному необхідно уважно прочитати наведені нижче пункти у бланку тверджень і у відповідній клітинці бланку проставити знак «+» у колонці «так», якщо ствердження співпадає з думкою про себе, або «-» у колонці «ні» якщо воно не співпадає.

Обробка результатів дослідження проводиться за такою схемою. За допомогою дешифратора проводиться оцінка кожної відповіді опитуваного. При цьому за кожну відповідь, яка співпала з номером питання в рядках «так» чи «ні» виставляється 2 бали. Результати сумуються і на основі цього визначається рівень сформованості загальних творчих здібностей особистості.

Інтерпретація результатів сформованості загальних творчих здібностей особистості оцінюється за такими рівнями: від 33-40 балів – дуже високий; 26-32 бали – високий рівень; 13-25 балів – середній рівень; 6-12 балів – низький рівень; 0-5 балів – дуже низький. Результати методики подані на рис. 3.8.

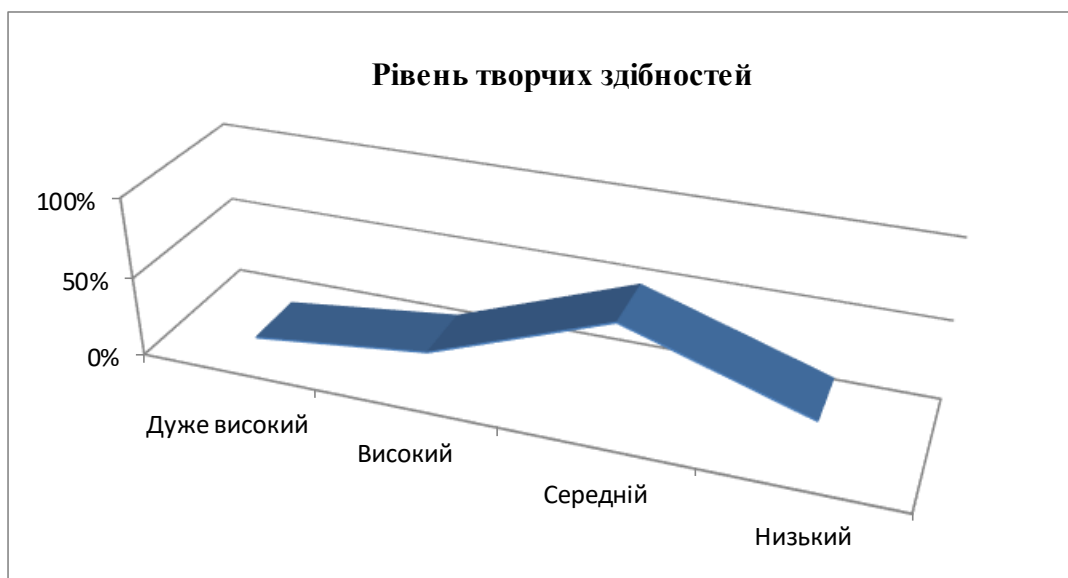


Рис. 3.8. Результати за методикою «Визначення загальних творчих здібностей»

За результатами дослідження виявлено такі рівні творчих здібностей у фахівців соціономічних професій, а саме: дуже високий рівень встановлено у 4.2%; високий рівень констатовано у 16.7%; середній рівень досліджено у 58.3%; низький рівень діагностовано у 20.8% фахівців.

Для вивчення соціальної емпатії у фахівців соціономічних професій обрано методику «Діагностика соціальної емпатії» (В. Бірюченко). Даний тест містить 33 питання. Якщо твердження відповідають вашим переживанням, думкам, реакціям, то в бланку відповідей навпроти необхідно підкреслити відповідь «так», якщо вони відрізняються, то підкресліть відповідь «ні». Необхідно висловлюватися вільно та відверто про свої психологічні властивості. На кожне наступне питання відповідайте після того, як відповісте на попереднє питання. Важливо не залишати питання без відповідей. Якщо у вас виникнуть певні питання, то задайте їх досліднику перед початком тесту. Метою обробки результатів дослідження є отримання індексу емпатійності. Щоб отримати індекс емпатійності, потрібно підрахувати кількість відповідей, що співпадають з ключем тесту. Індекс емпатійності знаходимо підсумовуючи відповіді, що співпали з питаннями «так» або «ні». Результати методики подані на рис. 3.9.

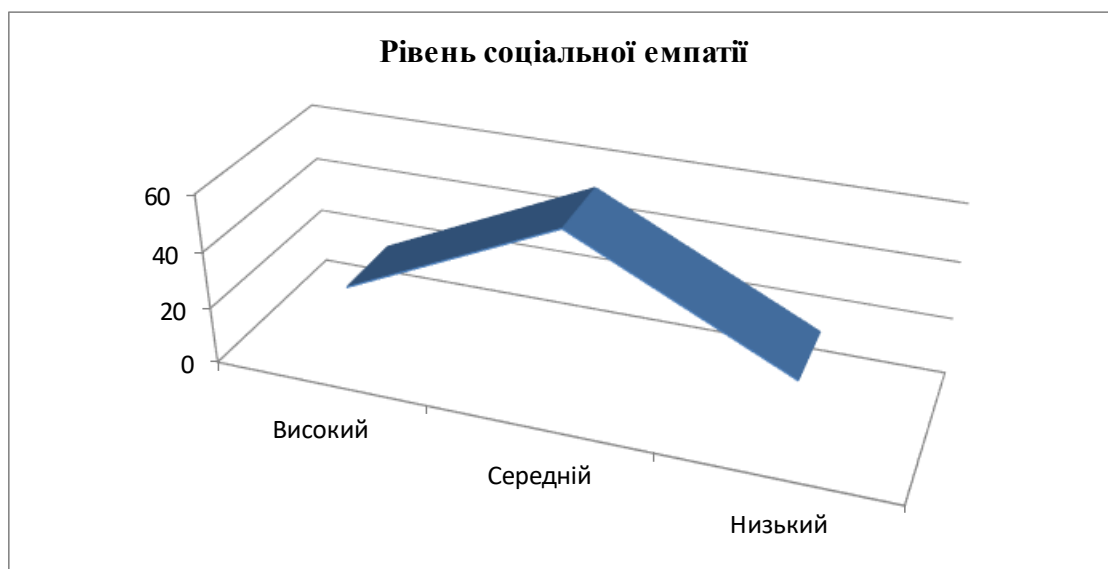


Рис. 3.9. Результати за методикою «Діагностика соціальної емпатії»

Аналіз результатів за методикою дозволив визначити такі рівні соціальної емпатії фахівців соціономічних професій: високий рівень діагностовано у 29.2%; низький рівень у 20.8%; середній рівень констатовано у 50.0%, що характеризується емпатійністю у професійній діяльності та

проявляється у формі співчуття, співпереживання або надання допомоги іншим.

Для дослідження рефлексивно-емпатійного критерію використана методика «Самооцінка рефлексивних умінь» (Л. Маскалева) [55]. Методика представляє набір із 12 рефлексивних умінь, які визначені на підставі зовнішньої експертної оцінки. Досліджуванні визначають міру їх сформованості у себе в балах від 0 до 10. За методикою визначається сформованість кожного рефлексивного вміння та загальна сформованість рефлексивних умінь у цілому, що визначає міру рефлексивної компетентності досліджуваного.

До переліку рефлексивних умінь дослідниця включає: вміння здійснювати «рефлексивний вихід» та зайняти рефлексивну позицію; вміння здобути засоби «побудови смислів»; вміння коригувати та стимулювати новий напрям вирішення задачі; вміння аналізувати та співвідносити з предметною ситуацією свої власні способи дії; самопізнання внутрішніх психічних актів та станів; вміння сприймати та оцінювати свої взаємовідносини з іншими членами групи; вміння рефлексувати та вербалізувати емоційні стани; вміння схематизувати ситуацію міжособистісної взаємодії; вміння оцінювати та застосовувати власні психологічні та професійні ресурси; вміння збирати і фіксувати інформацію про власні якості на основі самодіагностики; вміння виявляти можливі причини (зовнішні та внутрішні) професійних проблем; вміння визначати напрями професійно-особистісного розвитку та самовдосконалення [55].

Результати дослідження представлені на рис. 3.10.

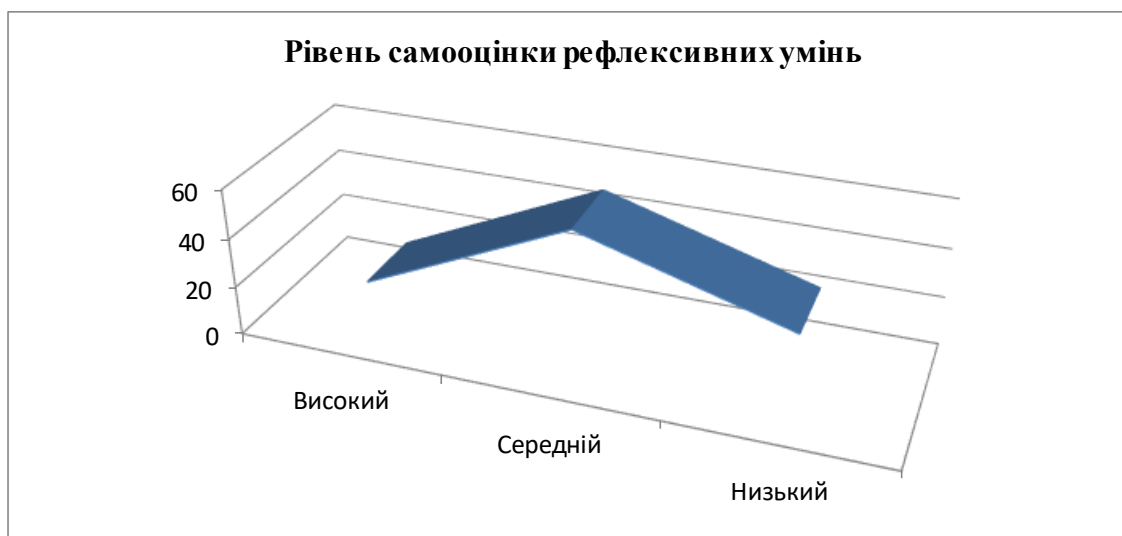


Рис. 3.10. Результати за методикою «Самооцінка рефлексивних умінь»

За результатами дослідження визначено такі рівні рефлексивних умінь фахівців соціономічних професій:

- високий рівень досліджено у 16.7%, що характеризується розвинутими вміннями аналізувати проблемну ситуацію та обирати способи її вирішення; високим рівнем самопізнання власних психоемоційних станів та інших; розвинутими вміння самооцінювання та саморефлексії;
- середній рівень констатовано у 54.1%, що характеризується середніми показниками рефлексивних умінь та рефлексивної компетентності;
- низький рівень встановлено у 29.2 %, що характеризується низьким рівнем здатності до рефлексії; часто таким фахівцям складно аналізувати проблему та вирішувати її; іноді виникають психологічні бар'єри у взаємовідносинах з колегами, що спричиняють труднощі вербалізації.

3.3 Методика психодіагностичного дослідження креативної компетентності фахівців соціономічних професій

Програма психодіагностичного дослідження передбачала визначення критеріїв та показників розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій, а саме: інтелектуально-креативного критерію, мотиваційно-креативного критерію та рефлексивно-креативного критерію.

Інтелектуально-креативний критерій визначається такими показниками:

- розвинені інтелектуальні та творчі здібності особистості;
- активність до інтелектуально-пізнавальної та творчо-пошукової діяльності;
- наявність інтелектуальних та креативних якостей (гнучкість, швидкість, точність, дивергентність, творчість, креативність, оригінальність, нестандартність, інноваційність, самостійність, унікальність мислення).

Мотиваційно-креативний критерій визначається такими показниками, як:

- самомотивація та цілепокладання;
- активізація та мобілізація внутрішніх можливостей особистості;
- подолання внутрішніх та зовнішніх бар'єрів;
- позитивна установка та готовність до інноваційної діяльності;
- подолання стереотипів мислення та схильність до ризику.

Рефлексивно-креативний критерій визначається такими показниками, як:

- самооцінка своїх можливостей та можливостей інших;
- самодіагностика та вивчення власних особистісно-професійних якостей;
- самокорекція психологічних бар'єрів та розширення креативного потенціалу;
- здатність обґрунтовувати власну думку та відстоювати її;
- здатність до вироблення власної рефлексивної позиції та індивідуального стилю;
- здатність до саморозвитку та самореалізації у професійній діяльності.

Для діагностики креативності та творчих здібностей фахівців соціономічних професій обрано методику «Опитувальник креативності» (Д. Джонсона). Опитувальник креативності концентрує увагу на тих елементах, які пов'язані із творчим самовираженням. Опитувальник креативності складається з восьми пунктів контрольного списку характеристик творчих здібностей. Даний опитувальник розроблений для ідентифікації проявів творчих здібностей та самооцінки креативності. Кожне твердження опитувальника оцінюється за шкалою, що містить п'ять градацій: «ніколи» – 1 бал, «рідко» – 2 бали, «іноді» – 3 бали, «часто» – 4 бали, «постійно» – 5 балів. Загальна оцінка творчих здібностей є сумою балів за вісьмома пунктами (мінімальна оцінка – 8 балів, максимальна оцінка – 40 балів). В бланку відповідей номерами від 1 до 8 відзначені характеристики творчого прояву (креативності). Результати опитувальника подані на рис. 3.11.

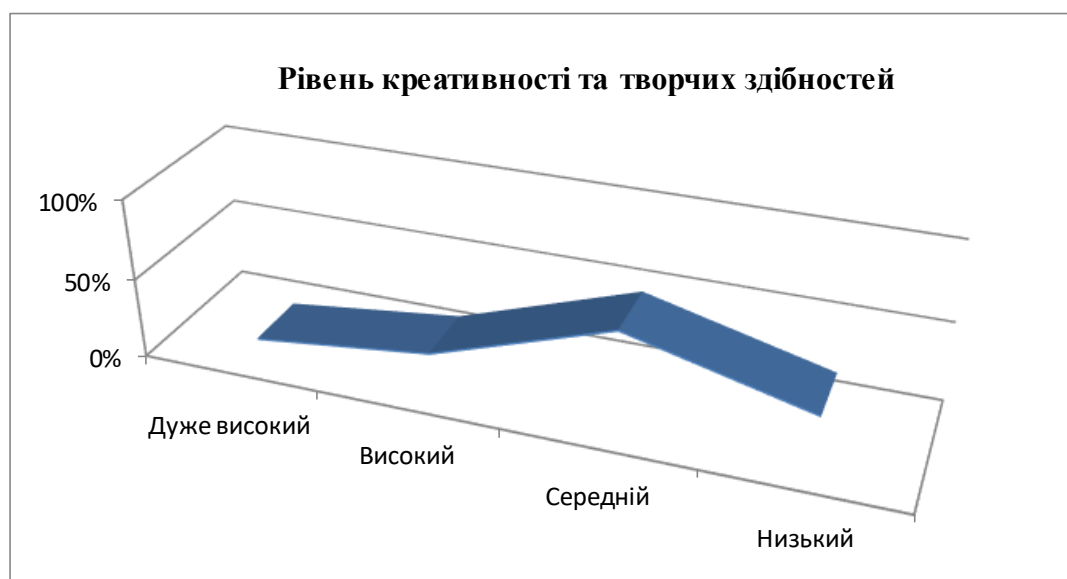


Рис. 3.11. Результати за методикою «Опитувальник креативності»

За результатами дослідження виявлено такі рівні креативності та творчих здібностей у фахівців соціономічних професій, а саме: дуже високий рівень визначено у 4.2% опитуваних; високий рівень визначено у 16.7% досліджуваних; середній рівень визначено у 54.1% респондентів; низький визначено у 25.0% фахівців.

Для вивчення творчого потенціалу фахівців соціономічних професій обрано тестову методику «Оцініть свій творчий потенціал» (Л. Перепелиця-Булас). Дана методика містить вісімнадцять питань. Питання діагностують межі допитливості, впевненість у собі, постійність, зорову і слухову пам'ять, прагнення до незалежності, здатність абстрагуватися і зосереджуватися. Ці показники є якостями творчого потенціалу фахівців соціономічних професій.

Досліджуваному необхідно обрати один з варіантів відповідей та поставити бали за схемою: відповідь «а» – 3 бали, «б» – 1 бал, «в» – 2 бали. Результати тестової методики подані на рис. 3.12.

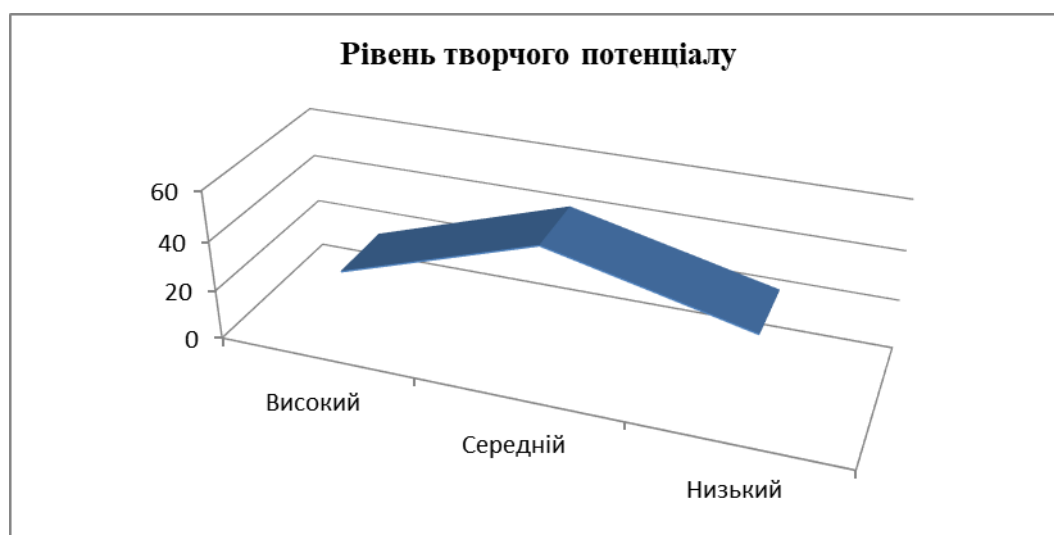


Рис. 3.12. Результати за тестовою методикою
«Оцініть свій творчий потенціал»

За результатами тестової методики визначено такі показники рівня розвитку творчого потенціалу фахівців соціономічних професій:

- високий рівень творчого потенціалу становить (48 балів і більше) виявлено у 22.9 % опитуваних, такі фахівці характеризуються значним творчим потенціалом, що проявляється творчими можливостями, таким фахівцям доступні найрізноманітніші форми творчості, їм необхідно й надалі застосовувати свої творчі здібності;

- середній рівень творчого потенціалу становить (24-47 балів)

діагностовано у 52.1 % досліджуваних, такі фахівці характеризуються творчими якостями, що дозволяють здійснювати творчу діяльність але є й психологічні бар'єри, найнебезпечніший з них – страх; страх може бути соціальним, тобто страх громадського осуду, адже будь-яка нова ідея проходить через етап несподіванки, подиву, невизнання, засудження, що блокує творчу активність та призводить до деструкції творчої особистості, таким фахівцям варто здійснити самоаналіз власної творчої діяльності;

- низький рівень творчого потенціалу становить (23 і менше балів) встановлено у 25.0% респондентів, такі фахівці часто недооцінюють себе та часто відчують відсутність віри у свої сили, що приводить їх до думки, що вони не здатні до творчості, пошуку нового, таким фахівцям варто попрацювати над самооцінкою, що у подальшому сприятиме їх впевненості у власних можливостях здійснювати творчу діяльність.

Для оцінювання мотивації успіху фахівців соціономічних професій у процесі виконання творчої діяльності використано опитувальник «Оцінка мотивації досягнення мети» (Т. Елерс) [33].

Метою даного опитувальника є отримання більш об'єктивної інформації щодо сформованості у фахівців соціономічних професій мотивації при виконанні проблемних завдань. Даний опитувальник складається з певних тверджень, що розкривають важливі ознаки мотиваційної поведінки особистості під час виконання творчих завдань.

Використання даної методики дозволить визначити у фахівців наступне:

- наскільки виявляється впевненість у своїх можливостях;
- наскільки виражена творча активність;
- за допомогою яких методів та засобів можливо досягнути мети;
- які здібності та якості визначають ефективність у творчій діяльності.

Респондентам пропонується уважно прочитати кожне висловлювання запропонованого опитувальника та оцінити, наскільки те, що в ньому стверджується, буде відповідати саме тому, що вони думають та відчують. У ході опитування необхідно поставити знак «+», якщо ви згодні з даним твердженням та знак «-», якщо ви не згодні з даним твердженням. Результати опитувальника відображаються на рис. 3.13.

За результатами опитувальника отримані такі рівні прояву мотивації до успіху у фахівців соціономічних професій, а саме: низький рівень прояву мотивації до успіху (37.5%); середній рівень прояву мотивації до успіху (45.8%); високий рівень прояву мотивації до успіху (16.7%).

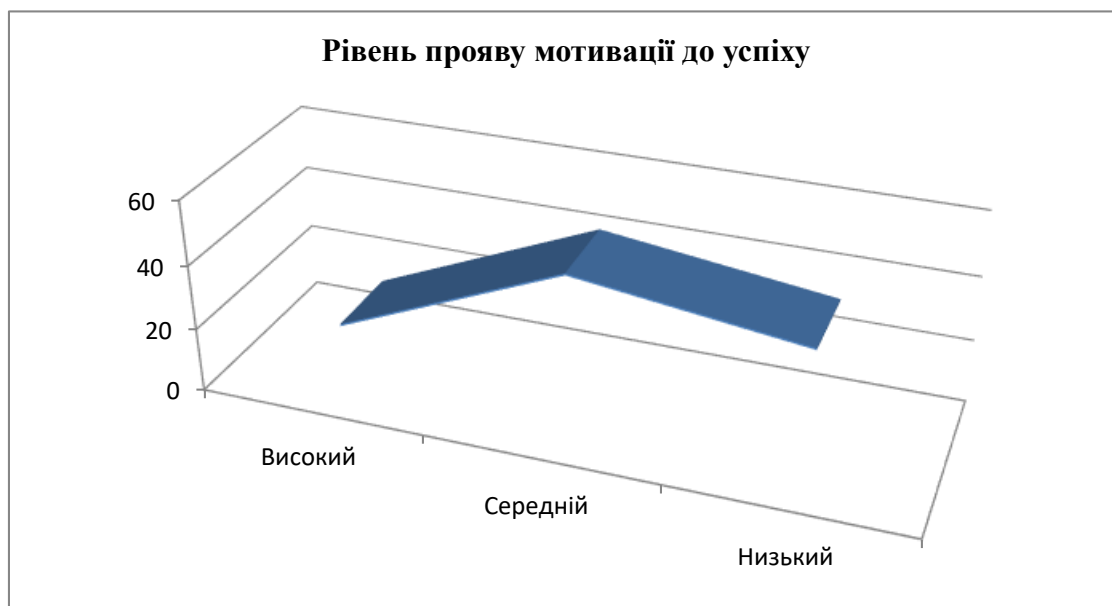


Рис. 3.13. Результати за опитувальником
«Оцінка мотивації досягнення мети»

Таким чином, за результатами опитувальника переважають середні показники, що характеризуються середнім рівнем самотивації, активізації власних можливостей; подоланням внутрішніх та зовнішніх бар'єрів при виконанні творчих завдань.

Для вивчення рівня самооцінки фахівців соціономічних професій обрано тестову методику «Самооцінка здатності до самоосвіти та саморозвитку» (О. Сергєєнкова) [33].

Розвиток креативної компетентності особистості залежить від того, наскільки вона прагне до самоосвіти та саморозвитку. Для дослідження даного питання використано тестове анкетування «Самооцінка здатності до самоосвіти та саморозвитку». Дана тестова методика дозволить визначити рівень розвитку здібностей фахівців соціономічних професій до самоосвіти та саморозвитку.

Респондентам пропонується уважно ознайомитися з питаннями тесту-анкети та обрати один із запропонованих варіантів відповіді, зокрема: «так» або «ні», «частково». Дана методика була модифікована та визначена такими рівнями, як: високий, середній та низький. Результати подані на рис. 3.14.

За результатами опитування отримали такі показники рівнів розвитку здібностей фахівців соціономічних професій до самоосвіти та саморозвитку: низький рівень (20.8%); середній рівень (50.0%); високий рівень (29.2%).

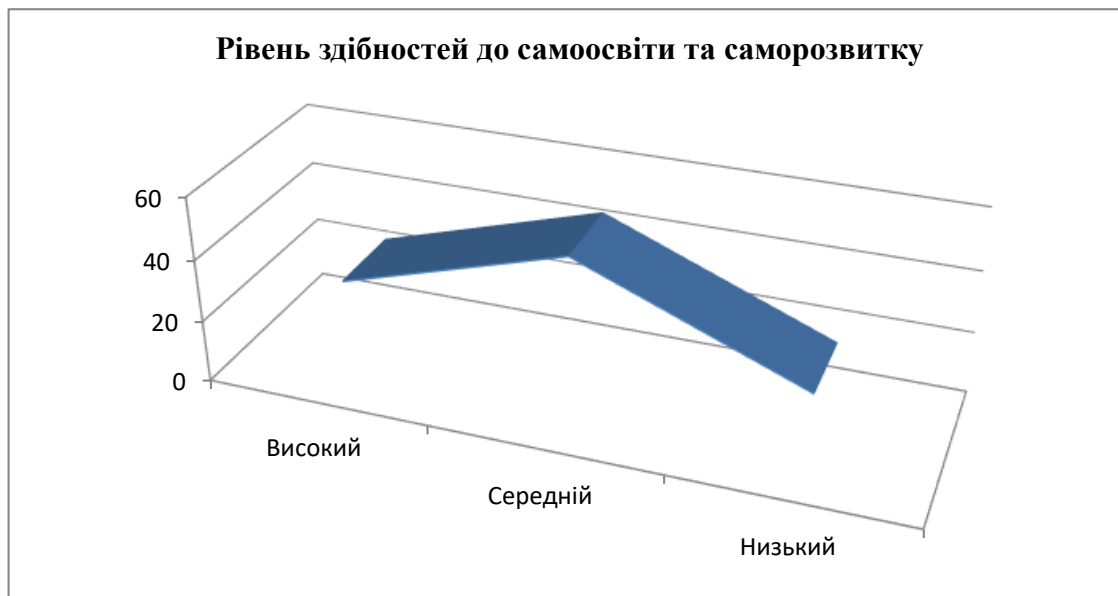


Рис. 3.14. Результати за тестовою методикою «Самооцінка здатності до самоосвіти та саморозвитку»

Проведене психодіагностичне дослідження розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій дозволило вивчити коло питань з означеної проблематики та визначити рівень креативності та творчих здібностей, творчого потенціалу, мотивації до успіху та рівень розвитку здібностей до самоосвіти й саморозвитку, які визначають рівень успішності фахівців соціономічних професій при виконанні творчих завдань у професійній діяльності.

3.4 Методика психодіагностичного дослідження часової компетентності фахівців соціономічних професій

Програма психодіагностичного дослідження передбачала визначення критеріїв та показників розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій, а саме: індивідуально-особистісного критерію сприйняття часу, критерію самоорганізації часу та критерію самоефективності часу.

Індивідуально-особистісний критерій сприйняття часу характеризується: здатністю до усвідомленої оцінки часу; відчуттям тривалості часу; здатністю до сприйняття часу; розвинутим почуттям ритму; здатністю до рівномірних рухів; розвинутою темпоральністю особистості; здатністю адекватно

визначати потенційні можливості; спрямованістю психічної активності; розвинутими когнітивними здібностями; типологічними особливостями особистості; психоемоційним станом особистості; здатністю до саморегуляції психіки; здатністю до часової рефлексії; високим рівнем мотивації та продуктивності; позитивним ставленням до часу; активністю життєвої установки; високим рівнем розвитку комунікативних умінь; здатністю до індивідуального стилю взаємодії; здатністю до самоконтролю власної поведінки та саморефлексії; здатністю до самоактуалізації та саморозвитку.

Критерій самоорганізації часу характеризується: здатністю до постановки цілей та визначення пріоритетів; розвитком умінь раціонального розподілу дій у часі; готовністю до визначення в часовому просторі реальних цілей; адаптацією до змінюваних умов часового середовища; здатністю об'єктивно оцінювати ситуацію та встановлювати часові пріоритети; здатністю до планування часу та визначення термінів виконання завдань; здатністю делегувати повноваження та компетенції в спеціальній сфері; здатністю до співвідношення часових витрат та остаточних результатів; здатністю до планування та «резервування» часу; здатністю до самоконтролю та коригування своєї діяльності.

Критерій самоефективності організації часу характеризується: створенням власної ефективної системи планування; ефективним використанням особистісного та часового ресурсу; використанням власного індивідуального стилю управління часом; оптимальним використанням технік тайм-менеджменту; оптимальним співвідношенням роботи та відпочинку; прагненням до самоорганізації, самомотивації та саморозвитку.

Для вивчення індивідуально-особистісного критерію сприйняття часу фахівців соціономічних професій використано методику «Визначення домінуючого типу сприймання за роботою провідних аналізаторів» (А. Неурова, О. Капінус та Т. Грицевич). Метою даного опитувальника є визначення тих відчуттів, які найшвидше реагують на подразники в момент безпосередньої дії на аналізатори (зоровий, слуховий та тактильний). Експериментатор пропонує відповідати на запитання за певною схемою «згодні» чи «не згодні». У таблиці необхідно обвести кружечком ті запитання, на які респонденти дали відповідь «згодний (на)». *Оцінювання результатів опитування передбачає підрахунок балів по розділах. Результати методики подані на рис. 3.15.*

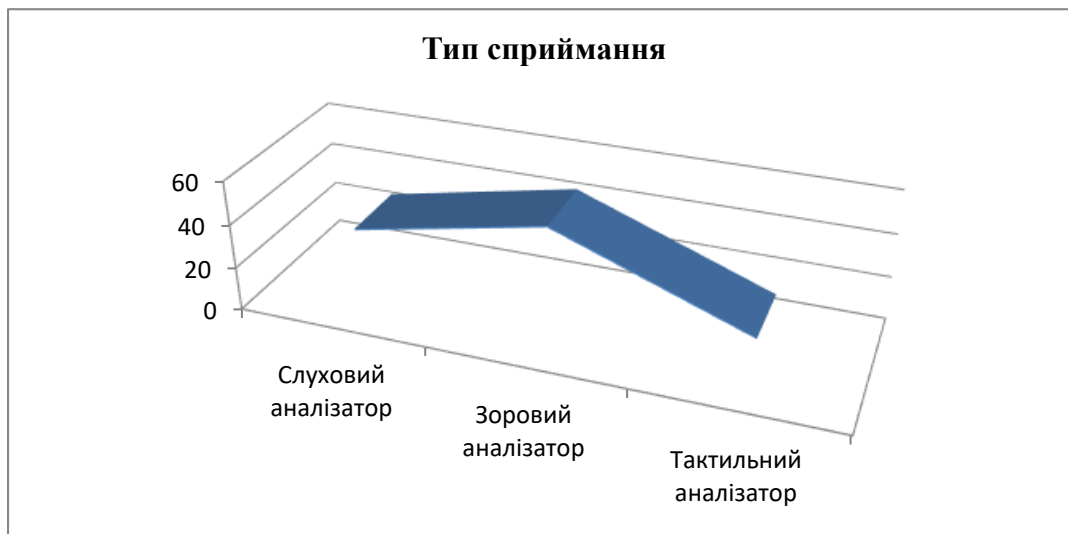


Рис. 3.15. Результати за методикою «Визначення домінуючого типу сприймання за роботою провідних аналізаторів»

За результатами методики визначено такі показники:

- у 33.3% діагностовано тип С (слуховий аналізатор) даний тип сприймання пов'язаний із вербальним та акустичним сприйняттям: слова, музика, шумові ефекти тощо;
- у 50.0% досліджуваних переважає тип А (зоровий аналізатор) даний тип сприймання пов'язаний із зором, образами та уявою (схеми, таблиці, рисунки, образні описи, відео фрагменти, світлини тощо);
- у 16.7% респондентів виявлено тип В (тактильний аналізатор) даний тип сприймання пов'язаний із дотиком, інтуїцією та здогадами.

Для вивчення критерію самоорганізації часу фахівців соціономічних професій використано тест «Уміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко). Учасникам дослідження пропонується оцінити себе в балах: 0 балів – «майже ніколи»; 1 бал – «іноді»; 2 бали – «часто»; 3 бали – «майже завжди». Отримані бали за кожним питанням додаються. Результати опитувальника подані на рис. 3.16.

За результатами опитувальника визначено такі рівні:

- високий рівень управління власним часом (12.5%) характеризується високим рівнем планування, саморегуляції та організації часу;
- вищий за середній рівень управління власним часом (16.7%) характеризується саморегуляцією та організацією часу вищому за середній;
- середній рівень управління власним часом (45.8%) проявляється здатністю до організації часу, але не завжди досить послідовно та ефективно;
- низький рівень управління власним часом (25.0%) характеризується відсутністю планування та раціонального використання часу.

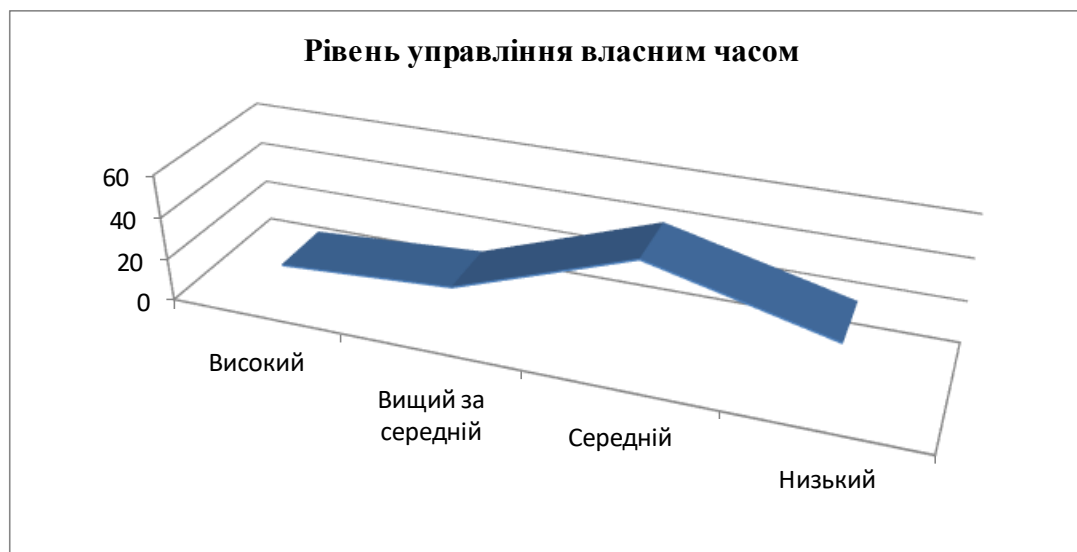


Рис. 3.16. Результати за тестовим опитувальником
«Уміння раціонально використовувати час»

Для вивчення критерію самоефективності часу фахівців соціономічних професій обрано тестову методику «Визначення ефективності планування» (С. Бутмарчук). Даний тест містить шість питань на які необхідно дати відповідь: ніколи, рідко, інколи, часто, завжди. Кожна відповідь у бланку тесту має відповідний бал. За результатами дослідження необхідно підрахувати суму балів та визначити відповідний рівень. Оцінювання за тестовою методикою допоможе виявити недоліки та труднощі у системі планування за обраними критеріями. Результати подані на рис. 3.17.

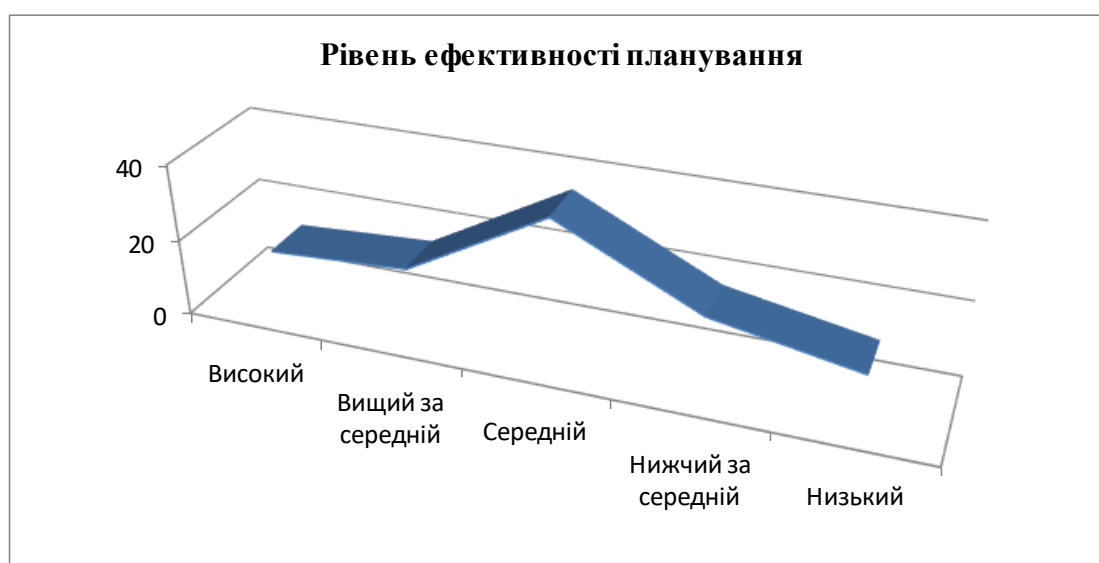


Рис. 3.17. Результати за методикою
«Визначення ефективності планування»

За результатами тестової методики визначено такі рівні:

- високий рівень планування визначено у 12.5% фахівців;
- рівень вищий за середній отримано у 18.7%;
- середній рівень організації планування констатовано у 37.5%;
- рівень нижчий за середній діагностовано у 16.7% респондентів;
- низький рівень організації планування виявлено у 14.6% опитуваних.

Таким чином, чим вищий рівень ефективності планування, тим вищі результативні показники діяльності фахівців, що доводить про необхідність розроблення технології підвищення ефективності планування, яка сприятиме системі планування та управління власним часом.

Для вивчення ефективності та оптимальності використання робочого часу фахівців соціономічних професій використано тест «Визначення ефективності використання робочого часу» (С. Гусейнова). Опитуваним пропонується визначити рівень відповідності наведених тез. Для цього їм необхідно позначити потрібний варіант у графі таблиці. Кількість відповідей «завжди» помножити на чотири, «часто» помножити на два, відповідь «іноді» оцінити 0 балів. Підрахуйте кількість балів та визначте рівень ефективності використання часу. Результати тесту подані на рис. 3.18.

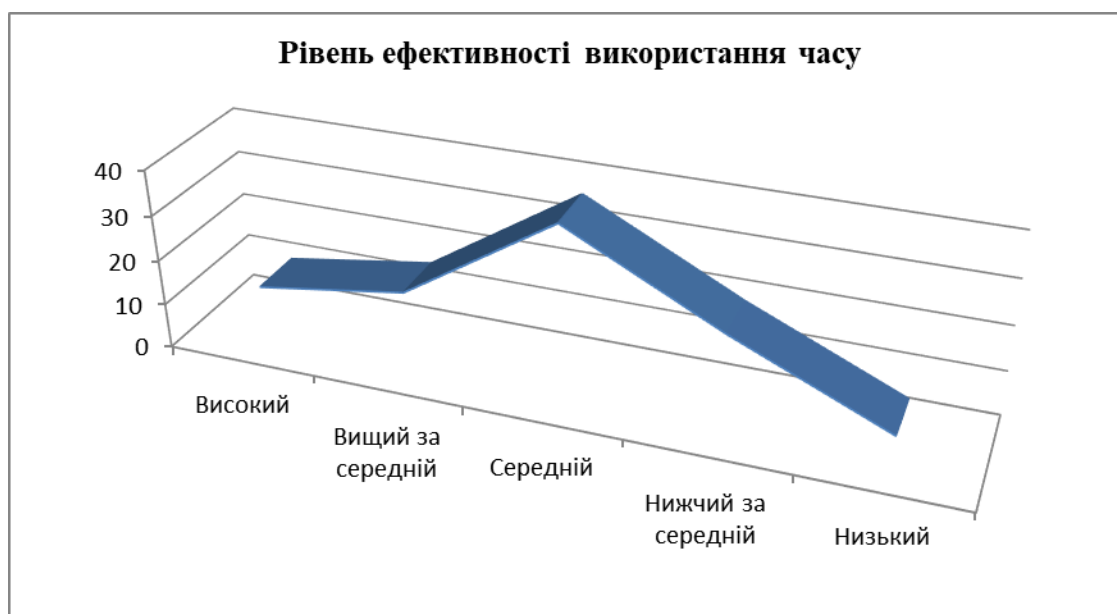


Рис. 3.18. Результати тестування
«Визначення ефективності використання часу»

За результатами тестування визначено такі рівні ефективності використання часу:

- високий рівень (12.5%) такі фахівці ефективно керують власним часом та тримають будь-яку ситуацію під контролем;
- рівень вищий за середній (22.9%) такі фахівці мають певну систему управління власним часом;
- середній рівень (37.5%) такі фахівці непогано вміють управляти власним часом, їм рекомендовано частіше використовувати методи тайм-менеджменту;
- нижчий за середній рівень (20.8%), свідчить про те, що такими фахівцями часто керують обставини, тому їм варто оволодіти техніками економії часу;
- низький рівень ефективності використання часу (6.3%) виявляється у тих випадках, коли ситуація вийшла з-під контролю, таким фахівцям рекомендовано упорядкувати своє життя, а лише тоді освоювати техніки тайм-менеджменту.

Для вивчення ефективного вирішення проблеми у професійній діяльності використано тест «Ефективне вирішення проблеми» (матеріали ЛНУ ім. Е. Дідоренка). Даний опитувальник пропонує 10 питань, які необхідно оцінити за шкалою «зазвичай», «час від часу», «рідко». Обробка та інтерпретація результатів передбачає 2 бали за кожну відповідь «зазвичай», 1 бал за відповідь «час від часу» та 0 балів за відповідь «рідко». За результатами дослідження необхідно підсумувати бали. Результати опитування подані на рис. 3.19.

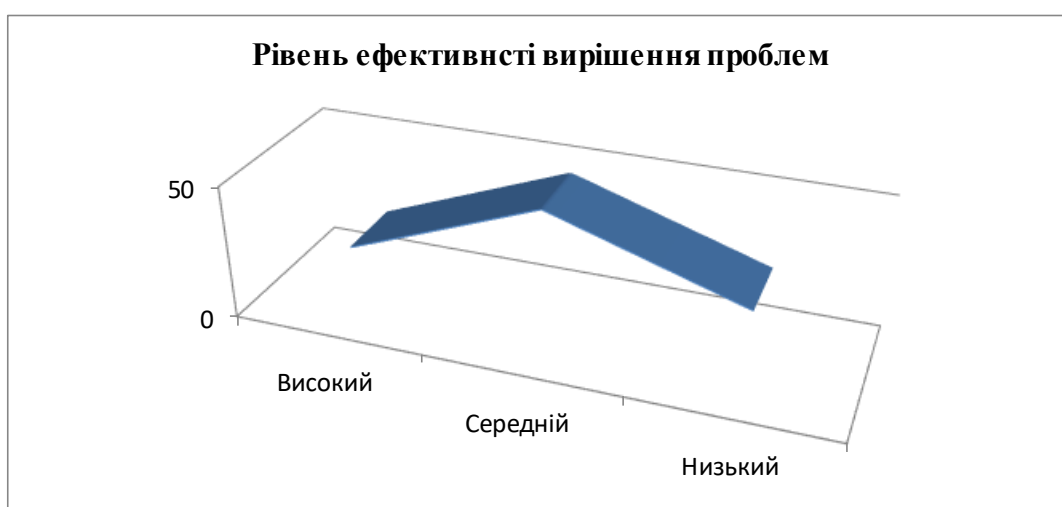


Рис. 3.19. Результати тестування «Ефективне вирішення проблеми»

За результатами дослідження тестового опитування визначенні такі

рівні:

- високий рівень ефективного вирішення проблем (22.9%), свідчить про те, що фахівці здатні на прийняття інноваційних рішень;
- середній рівень ефективного вирішення проблем (50.0%), свідчить про те, що фахівці здатні вирішувати проблеми не вище за адаптаційний рівень;
- низький рівень ефективного вирішення проблем (27.1%), свідчить про те, що фахівці погано справляються з проблемами.

Для вивчення самоефективності фахівців соціономічних професій використано методику «Шкала самоефективності» (Р. Шварцера та М. Єрусалема). Дана методика містить десять тверджень. На питання необхідно відповідати таким чином: «абсолютно вірно» – 4 бали; «скоріш вірно» – 3 бали; «скоріш невірно» – 2 бали; «абсолютно невірно» – 1 бал. Інтерпретація результатів визначається відповідними рівнями. Результати подані на рис. 3.20.

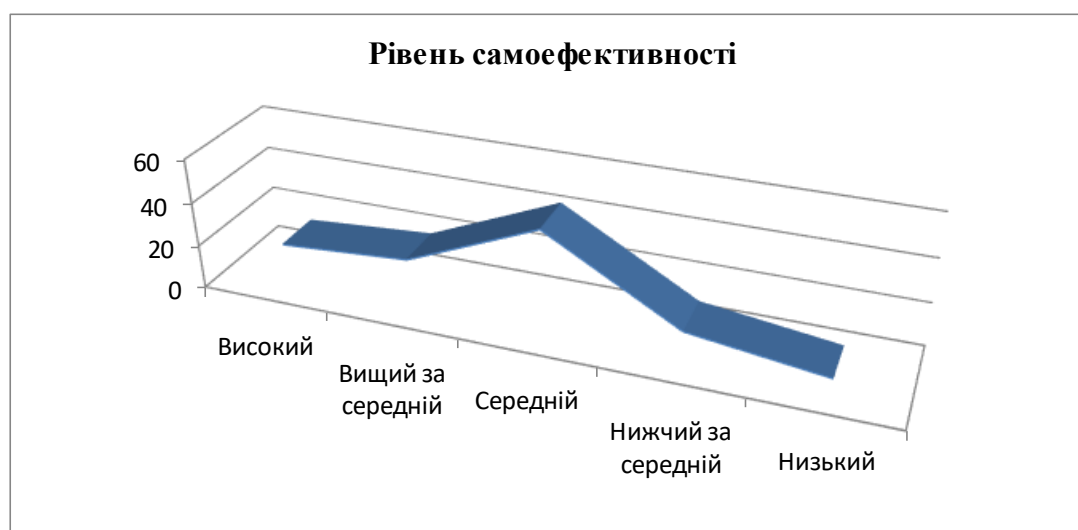


Рис. 3.20. Результати за методикою «Шкала самоефективності»

За результатами дослідження діагностовано такі рівні самоефективності: високий рівень встановлено у 16.7%; вищий за середній рівень діагностовано у 20.8%; середній рівень констатовано у 45.8%; нижчий за середній рівень виявлено у 12.5%; низький рівень – 4.2%.

Таким чином, дана методика дозволила оцінити потенційну здатність фахівців соціономічних професій до організації власної діяльності та вибору оптимальної стратегії досягнення певної мети.

Висновки до розділу

Здійснено комплексне психодіагностичне дослідження структурних компонентів «soft skills» як важливої умови самотворення фахівців соціономічних професій, що передбачало певні етапи: інформаційний, діагностичний та технологічний. Підібрано психодіагностичний інструментарій для оцінки структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій, що включав у себе тестові методики та опитувальники.

Визначено критерії та показники розвитку структурних компонентів «soft skills» як важливої умови самотворення фахівців соціономічних професій, зокрема, таких, як: *інноваційне мислення*, що характеризується інтелектуальними здібностями, інноваційно-когнітивним стилем мислення, інноваційною сприйнятливістю, інноваційним потенціалом, інноваційною активністю, психологічною готовністю до інноваційної діяльності; *емпатійний потенціал*, що характеризується інтелектуально-емпатійними, креативно-емпатійними, рефлексивно-емпатійними уміннями, навичками та здібностями; *креативна компетентність*, що характеризується інтелектуально-креативним, мотиваційно-креативним, рефлексивно-креативним критеріями; *часова компетентність*, що характеризується індивідуально-особистісним критерієм сприйняття часу, критерієм самоорганізації часу та критерієм самоефективності часу.

За результатами комплексного психодіагностичного дослідження визначено середні показники розвитку структурних компонентів «soft skills» фахівців соціономічних професій: інноваційного мислення, емпатійного потенціалу, креативної та часової компетентності. З подальшим удосконаленням структурних компонентів «soft skills» як важливої умови самотворення фахівців соціономічних професій необхідно забезпечити взаємозв'язок розвитку запропонованих структурних компонентів, а саме: інноваційного мислення, емпатійного потенціалу, креативної та часової компетентності.

РОЗДІЛ IV

ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ «SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

У даному розділі обґрунтовано технологію розвитку структурних компонентів «soft skills» як важливої умови самотворення фахівців соціономічних професій, що включає психологічні інструменти динаміки розвитку їх показників: інноваційного мислення, емпатійного потенціалу, креативної та часової компетентності. Дана технологія включає в себе: технологію розвитку інноваційного мислення фахівців в основу якої покладено: ігрове проектування та інноваційно-творчий тренінг щодо розвитку інноваційного мислення фахівців із застосуванням інноваційно-інтерактивних методів та психокорекційних технік; технологію розвитку емпатійного потенціалу, що включає в себе малюнкову арт-терапевтичну практику, яка сприятиме моделюванню власного психоемоційного образу; технологію розвитку креативної компетентності в основу якої покладено scatter метод, що допоможе фахівцям отримати нові ідеї, впроваджувати їх у процесі вирішення творчих проблем та покращувати продуктивність діяльності; технологію розвитку часової компетентності, що забезпечується ефективними принципами, методами, техніками тайм-менеджменту з метою ефективної організації діяльності та оптимального використання власного часу.

4.1 Технологія розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій

Суттєві протиріччя між потребами суспільства у конкурентоспроможних фахівцях з високим рівнем розвитку інноваційного мислення та, водночас, невідповідність умов його розвитку, часто являються бар'єром не сформованості у більшості фахівців такого типу мислення. Сучасні вимоги

викликані інноваційним розвитком де головним ресурсом є фахівці з високим рівнем психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності та розвинутих інноваційним мисленням. Формування такого типу мислення визначається вимогами сучасності та вимагає кардинального перегляду відношення до професійної підготовки фахівців соціономічних професій, які мають бути здатними реалізовувати інноваційні ідеї у професійній діяльності. Не виникає заперечень, що саме інноваційні технології є перспективними та кардинально змінюють традиційне мислення на інноваційне.

Орієнтація на розвиток інноваційного мислення особистості фахівців соціономічних професій зумовила розробку відповідної технології, що орієнтована в подальшому на ефективне досягнення поставлених цілей. Реалізація та впровадження даної технології можлива за умов використання інноваційних технологій, що значно покращують та активізують суб'єктів на кінцевий результат.

В основу технології розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій покладено:

- ігрове проектування, що зорієнтоване на групову роботу учасників проекту та взаємодію під час виконання вправ, тестових завдань, індивідуальних творчих завдань);
- інноваційно-творчий тренінг, що зорієнтований на групову роботу учасників тренінгу враховуючи їх практичний досвід та актуалізацію знань у модифікації конкретних ситуацій.

Серед психологічних інтерактивних технологій щодо розвитку інноваційного мислення у фахівців соціономічних професій особливе місце належить ігровому проектуванню, що забезпечить ефективний розвиток інтелектуальних здібностей, свідомої мотивації та позитивної сприйнятливості інновацій в освітньому процесі. Значну роль у забезпеченні ефективного інноваційного процесу надаємо ігровому проектуванню у тренінговій формі навчання, що забезпечить ефективний розвиток інноваційного інтелекту, інноваційного потенціалу та формування свідомої психологічної готовності фахівців соціономічних професій до інноваційної діяльності.

Під ігровим проектуванням слід розуміти:

- конструювання, проектування, розроблення технології діяльності, що проводиться в ігровій формі;
- групова вправа, що передбачає вироблення поетапних рішень у спеціально створених умовах, що імітують життєву, реальну проблему чи

ситуацію;

- система відтворення теоретичних знань на практиці, що мають місце в минулому та майбутньому.

Дослідники виокремлюють такі характерні ознаки ігрового проектування: наявність спеціального тематичного завдання; групова робота учасників тренінгу; захист проекту.

Важливо зазначити, що ігрове проектування може бути пов'язане не тільки з вирішенням проблемної ситуації, а також із розробленням відповідної технології. Реалізація цього методу залежить від тренера, який повинен сформулювати конкретні завдання та умови до нього. Ігрове проектування передбачає створення змагальної ситуації між учасниками тренінгу. Реалізація технології ігрового проектування передбачає дотримання системи принципів, зокрема:

- принцип ігрового соціокультурного проектування забезпечує відповідність проектів загальноприйнятим критеріям;

- принцип організації гри визначає організацію ігрового проектування;

- принцип модифікації дає можливість змінити об'єкта проектування та націлює на об'єктивне оцінювання всіх наслідків поданих варіантів;

- принцип оптимізації особистості ставить особистість у центр усієї проектної діяльності створюючи умови для саморозвитку;

- принцип персоніфікованості полягає в ідентифікації учасників проекту з програмованим об'єктом та означає, що кожен проект має бути авторським;

- принцип проблемно-цільової орієнтації визначає логіку низки важливих алгоритмів ігрового проектування та передбачає орієнтацію учасників проекту спочатку на рефлексію та аналіз основних проблем, а потім на пошук альтернативних шляхів їх вирішення;

- принцип соціально-особистісної доцільності, комплексності, реалістичності реалізується в грі у вигляді відповідних показників оцінювання пропонованих учасниками проектів;

- принцип самопроектування визначає критерії підбору учасників гри та дозволяє учасникам під час гри вводити нові правила, гнучко обирати форми і швидко змінювати методи ігрової взаємодії;

- принцип врахування інтересів обумовлений тим, що проект можливий за умов врахування інтересів та потреб всіх учасників ігрового проектування;

- принцип активності передбачає включення у вже проектну діяльність усіх учасників гри;

- принцип системності передбачає ігрову діяльність учасників та

організовується як взаємопов'язаний алгоритм дій (аналіз проблемної ситуації, самоаналіз проблеми, визначення причин та пошук рішень щодо вирішення проблеми, опрацювання стратегії реалізації);

- принцип колегіальності та колективної відповідальності передбачає колективну діяльність та відповідальність кожного з учасників за перебіг та результат своєї діяльності;

- принцип ігрової комунікації полягає в постійній взаємодії та підтримці ситуації конкуренції команд де учасникам надається повна свобода щодо висловлювання будь-яких гіпотез (правильних або неправильних) з подальшим їх змістовним обґрунтуванням та шляхів вирішення проблем [73].

Технологія ігрового проектування забезпечує мотивацію та активізацію фахівців соціономічних професій. Важливо зазначати, що об'єктом проектування є закінчений продукт у вигляді моделей, технологій, майстер-класів, тренінгів, портфоліо тощо.

Для фахівців соціономічних професій основні етапи ігрового проектування полягають у наступному:

- ознайомлення та інформування з психологічною проблемою;
- складання відповідного плану та алгоритму дій;
- розробка проекту відповідно до психологічної інтерактивної технології;
- підбір психодіагностичних матеріалів, діагностик, тестів, вправ, ігор враховуючи інформаційний, діагностичний і корекційний блоки проекту;
- розробка тренінгу та його апробації.

Характерними особливостями ігрового проектування є:

- мотивація та розвиток позитивної інноваційної сприйнятливості до ігрової проектної діяльності;
- розвиток інноваційного потенціалу під час ігрового проектування;
- формування психологічної готовності до інноваційної проектної діяльності;
- розвиток інноваційної активності та прагнення до саморозвитку [73].

Специфічною особливістю ігрового проектування для фахівців соціономічних професій є спільна взаємодія суб'єктів інноваційного процесу у формі ігрових, інтерактивних методів навчання з перевагою активної інноваційної діяльності, що сприятиме розвитку їх інноваційного мислення у практичній діяльності.

Таким чином, виходячи з власної практики особливість проектів полягає в єдності принципів ігрового проектування з переважанням інноваційних методів над традиційними методами, що дозволить наблизити фахівців

соціономічних професій до реальних умов. Ігрове проектування дозволяє залучати учасників тренінгу до впровадження інноваційних технологій; створювати мотиваційні ситуації успіху при проведенні тренінгових занять; вільно брати участь та визначати реалізацію проекту; уміло застосовувати теоретичні знання на практиці.

Наступним кроком щодо реалізації технології розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій є розробка програми інноваційно-творчого тренінгу, що враховує психологічні умови здійснення інноваційної діяльності, а саме: формування відповідної системи знань, умінь, навичок щодо інноваційної діяльності; психокорекція професійно-особистісних якостей, стереотипного мислення та шаблонних форм і прийомів діяльності; розвиток інноваційного мислення та інноваційно-творчих механізмів його функціонування.

В інноваційно-творчому тренінгу щодо розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій застосовуються такі інноваційно-інтерактивні методи, як: інтерактивні бесіди, творчі дискусії, мозковий штурм, групові консультації, робота в групах, інноваційно-творче моделювання ситуацій з власного досвіду, метод кейсів, техніки візуалізації, тренінгові вправи, психокорекційні техніки, рольові та професійно-спрямовані рефлексивні ігри.

Програма інноваційно-творчого тренінгу щодо розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій складається з таких взаємопов'язаних етапів, як: розвиток інноваційного інтелекту, інноваційної сприйнятливості, інноваційного потенціалу, готовності до інноваційної діяльності та інноваційної активності.

Розвиток інноваційного мислення фахівців соціономічних професій базується на визначенні профілю інноваційної особистості, що включає такі компоненти, як: закономірності та механізми інноваційного мислення; рівень інноваційної сприйнятливості особистості; рівень інноваційного потенціалу особистості; рівень готовності до інноваційної діяльності; рівень інноваційної активності особистості.

Розвиток інноваційного мислення фахівців соціономічних професій здійснюється за допомогою тренінгових та інтерактивних вправ щодо осмислення основних закономірностей та механізмів його розвитку, зокрема:

- інноваційно-творчий пошук (творчі рольові ігри);
- інноваційно-творче моделювання (ситуацій з життя);
- інноваційні методи (метод кейсів, метод ділової гри та ін.) [41].

Процес розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій є цілеспрямованим та поступовим, що вимагає визначення психологічного механізму функціонування інноваційного інтелекту. У процесі розвитку інноваційного мислення можна визначити три основні етапи: (аналітичний, творчий та практичний), що взаємопов'язані з етапами динамічного розвитку інноваційного інтелекту.

На першому етапі відбувається усвідомлення та оволодіння інноваційними знаннями.

На другому етапі створення творчих ідей та перехід до їх постійного використання в інноваційній діяльності.

На третьому етапі відбувається перехід від творчого елементу до практичного застосування та розповсюдження елементів інновацій [41].

Психологічною особливістю процесу розвитку та функціонування інноваційного мислення фахівців соціономічних професій є регуляція свідомості, що регулює процес усвідомлення певної проблеми та шляхів її вирішення.

Інноваційно-творчий тренінг щодо розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій складається з п'яти компонентів: розвиток інноваційного інтелекту; розвиток інноваційної сприйнятливості; розвиток інноваційного потенціалу; розвиток психологічної готовності до інноваційної діяльності; розвиток інноваційної активності.

Інноваційно-творчий тренінг щодо розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій є практикою психологічного впливу, що ґрунтується на інноваційних методах групової роботи, зокрема: використання гуманістично-орієнтованого навчання, що характеризується інноваційно-творчим підходом, забезпечуючи сукупність інтелектуальних здібностей, інноваційних засобів і стратегій щодо усвідомленого звільнення від стереотипів мислення, шляхом переосмислення, що веде до подолання проблемно-конфліктних ситуацій, які часто виникають у процесі вирішення спеціальних практичних задач у професійній діяльності [41].

Інноваційно-творчий тренінг щодо розвитку інноваційного мислення забезпечує особистість фахівців соціономічних професій розвитком такого типу мислення, яке здатне переосмислювати ситуації у яких вона знаходиться. Інноваційний тип мислення здатний вирішити проблеми через інтенсивний пошук нестандартних шляхів і засобів вирішення поставлених завдань.

Інноваційно-творчий тренінг щодо розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій дозволяє за короткий проміжок часу

вирішити проблемні завдання та інтенсивно акумулювати інтелектуальні здібності, що необхідні для ефективної реалізації професійно-особистісного самовизначення. Інноваційний тип мислення особистості є необхідною умовою продуктивного розвитку інноваційного потенціалу особистості фахівців соціономічних професій [41].

Упровадження технології розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій можливе за умов співпраці, що реалізується в умовах реальної практики з використанням творчо-інноваційного підходу, що орієнтує особистість на інноваційну діяльність та самоосвіту. Перш за все, самоосвіта орієнтується на сприйнятті мети, змісту знань, що забезпечать відповідну інформаційну базу з означеної тематики. По-друге, реалізацію суб'єктів інноваційного процесу, що характеризуються розвитком самооцінки та оцінки досягнутого результату відповідно до поставленої мети. Взаємозв'язок інноваційної діяльності є ефективним лише у тому випадку, коли будується на добровільних засадах та враховує гуманістичну спрямованість. Інноваційний процес передбачає інноваційно-творчу співпрацю суб'єктів та забезпечує їх зростання, викликаючи почуття впевненості та задоволеності процесом розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій.

Модуль № 1 «Інноваційний тип мислення».

Головним завданням даного модулю є вивчення проблеми розвитку інноваційного мислення, зокрема, його механізмів та закономірностей. Результатом першого етапу є усвідомлення соціальної і особистісної важливості, ролі інноваційного типу мислення та інноваційної діяльності. На початку спільної колективної роботи важливо створити у групах сприятливий клімат спілкування та стимулювати інтерес до особистісного зростання. Важливо з'ясувати очікування учасників від тренінгу. Для активного включення учасників у тренінг можна запропонувати ряд запитань:

1. «Інноваційний тип мислення характеризується...»
2. «Інноваційний тип мислення відрізняється від стереотипного...»
3. «Інноваційний тип мислення реалізується у...»
4. «Інноваційний тип мислення включає в себе...»

Думки та ідеї учасників не критикуються, а лише доповнюються за змістом на умовах співпраці. Наступним кроком можна провести бесіди-інтерв'ю щодо характеристик інноваційної особистості:

1. Як Ви розумієте поняття «інноваційна особистість»?

2. Окресліть коло характеристик інноваційної особистості.
3. Яка роль інноваційної особистості у соціономічній сфері?
4. Назвіть бар'єри, що гальмують розвиток інноваційної особистості.

Подана інформація якою володіють учасники на старті відкриває можливості перетворення певної професійної ситуації. Аналіз думок спрямовує на орієнтацію відповідної роботи з учасниками та в подальшому визначає напрям ефективних шляхів розвитку інноваційного мислення.

Отримані результати опитування допоможуть у подальшому врахувати зміст, форми, методи спільної та самостійної роботи кожного учасника у запропонованій проблематиці теми, підбір творчих та інтерактивних завдань у межах даного модулю. Отримавши інформацію про знання щодо інновацій, можна певним чином констатувати рівень усвідомленості щодо інновацій та рівень готовності до здійснення інноваційної діяльності.

Психологічна готовність до інноваційної діяльності може відбутися лише тоді, коли учасники усвідомлюють себе, як професіонали, мають позитивну установку та розвинену інноваційну сприйнятливість.

Реалізуючи поставлені завдання стимулювання інтересу до інноваційної діяльності тренер має спільно з учасниками вибудовувати програму інноваційно-творчого тренінгу, вносити необхідні корективи та доповнення.

У змісті тренінгових занять важливо робити акцент на ті питання, що є актуальними для учасників у межах даного модулю враховуючи характеристики: інноваційного мислення, інноваційного інтелекту, інноваційної сприйнятливості, інтелектуальних здібностей, інноваційного потенціалу, інноваційної поведінки та інноваційної активності.

Моделювання інноваційного процесу можливе лише за умови цілеспрямованої взаємодії науки і практики на основі продуманої комплексної програми розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій.

Стимулювання інтересу учасників здійснюється через розробку й впровадження інноваційно-інтерактивних методів та форм проведення занять, а саме: дискусії, евристичні бесіди, ділові ігри, конференції, майстер-класи, творчі роботи, круглі столи тощо.

Розвиток інноваційного типу мислення фахівців соціономічних професій передбачає залучення усіх учасників до обговорення проблемних, спірних, дискусійних питань та стимулювання їх думок з власної точки зору, що сприятиме позитивній установці на інноваційну діяльність, ефективному зворотному напрямку, створюватиме сприятливу емоційну атмосферу між учасниками інноваційно-творчого тренінгу.

Модуль № 2. «Інноваційна сприйнятливість особистості».

Включення учасників у діагностику та аналіз інноваційної діяльності.

Завданнями другого модуля визначено:

- активне включення учасників на заняттях;
- розвиток інноваційної сприйнятливості;
- діагностика інноваційної сприйнятливості.

Дані завдання будуть успішно реалізовані лише за умови цілеспрямованого, систематичного ознайомлення учасників з інноваційними процесами; включення усіх учасників в інноваційний процес з правом вільного вибору завдань та видів діяльності.

Інформація інноваційного характеру передбачає орієнтацію на наступні ідеї:

- обґрунтування та актуальність запропонованої тематики експерименту;
- логіка та етапи конструювання інноваційного процесу з урахуванням рівня психологічної готовності до інноваційної діяльності;
- діагностика рівнів інноваційної сприйнятливості.

Систематизація творчих завдань обумовлена певним алгоритмом:

- перший змістовний блок завдань орієнтує учасників на отримання відповідної інформації щодо особистості інноваційного типу;
- другий технологічний блок орієнтує на організацію інноваційної діяльності;
- третій особистісний блок орієнтує на визначення самооцінки рівнів інноваційної сприйнятливості, інноваційного потенціалу особистості та самооцінку інтелектуальних здібностей.

Блок 1. Вибрати одну з типових характеристик особистості інноваційного типу мислення, детально вивчити якості у вибраному типі акцентуючи увагу, як на загальних питаннях, що характеризують даний тип інноваційного мислення, так і на його специфічні механізми. Учасникам пропонується виконати творчі завдання:

1. Письмово скласти «Портрет» особистості з інноваційним типом мислення.
2. Провести порівняння декількох думок, що розкривають концепцію особистості з інноваційним типом мислення.
3. Підготувати письмове інтерв'ювання щодо характеристики інноваційного мислення.
4. Розробити рекламний фрагмент інноваційної особистості.

Блок 2. Використати фактичний матеріал та провести групове заняття у

формі ділової гри «Особистість інноваційного типу мислення».

1. Провести анкетування (інтерв'ю, діалог) з учасниками.
2. Створити групу з трьох учасників та проаналізувати якості та характеристики фахівця з інноваційним типом мислення.
3. Оцінити рівень власних знань щодо заданої тематики (інформованість повна, недостатньо повна, фрагментарна або повністю відсутня).
4. Розробити «Банк інноваційних питань із запропонованої проблематики».
5. Написати твір-есе за темою: «Переваги інноваційного мислення».

Модуль № 3. «Мій інноваційний потенціал».

Даний модуль передбачає дослідницьку діяльність учасників та розвиток дослідницьких умінь і навичок, що включає виконання мікрозавдань дослідницького характеру:

1. Знайомство з актуальними проблемами досліджень на сучасному етапі (учасникам пропонується зафіксувати декілька тем, що їх зацікавили та провести інтерв'ю).
2. Вивчити дане питання з точки зору психології чи педагогіки.
3. Виділити об'єкт та предмет творчої роботи з обраної теми.
4. Розробити методику психолого-педагогічного дослідження.
5. Обрати методи та методики психолого-педагогічного дослідження.
6. Визначити критерії оцінювання психолого-педагогічного дослідження.

Учасникам пропонується окреслити коло створення авторського проекту інноваційної діяльності, важливо використовувати увесь багаж знань і умінь, що придбаний на перших двох етапах; важливо враховувати інтереси та індивідуальні особливості особистості фахівців соціономічних професій. Також важливо забезпечити учасників вільним вибором теми інноваційного проекту. Робота включає теоретичну та практичну частини.

Теоретична частина включає загальну характеристику інноваційного мислення та аналіз сучасних проблем та протиріч щодо його розвитку. Важливо детально проаналізувати основні поняття, психологічні особливості, механізми, особливості його розвитку та психологічні чинники й бар'єри, що перешкоджають його формуванню [41].

Практична частина інноваційного проекту має два напрями: діагностичний та психокорекційний. Діагностичний напрям характеризується комплексом розроблених методик, тестів та опитувальників. Психокорекційний напрям характеризується розробкою тренінгових занять та заходів. В інноваційному проекті послідовно прослідковуються основні ідеї, структура, що реалізуються в професійній діяльності фахівців [41].

Таким чином, ефективність даної технології обумовлюється рівнем розвитку критеріїв та показників інноваційного мислення, зокрема: інтелектуальних здібностей, інноваційної сприйнятливості, інноваційного потенціалу, психологічної готовності до інноваційної діяльності та інноваційної активності особистості. Реалізація даної технології забезпечить інноваційно-творчий пошук та інноваційно-творче моделювання продуктивності, критичності, креативності, творчості, практичності інноваційного мислення фахівців соціономічних професій.

4.2 Технологія розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій

В основу обґрунтування технології розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій покладено психолого-педагогічні умови. Визначені психолого-педагогічні умови розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій передбачають комплекс заходів, зокрема:

- розвиток інтелектуального, творчого, емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій з урахуванням їх індивідуальних особливостей та стану психічного здоров'я;
- виявлення та підтримка творчих фахівців у професійній діяльності;
- оптимальна реалізація цілісного розвивального впливу, що спрямований на самоосвіту, самовиховання та саморозвиток;
- розвиток творчих та емпатійних здібностей фахівців;
- стимулювання творчої роботи;
- максимальна мобілізація психічних ресурсів фахівців, що забезпечить їх самореалізацію та творчу спрямованість;
- активізація та мотивація професійної діяльності фахівців;
- створення сприятливих умов для реалізації індивідуальних творчих здібностей;
- створення відповідної атмосфери для розвитку емпатійного потенціалу;
- формування потенційного резерву для подальшого саморозвитку;
- створення можливостей адаптації до вимог професійної діяльності [2].

Ключовими психолого-педагогічними умовами розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій є цілеспрямована організація рефлексивного середовища, що виступає основою їх професійної діяльності.

Необхідно залучати фахівців соціономічних професій до участі під час проведення: ділових ігор, конференцій, семінарів, тренінгів тощо. Тривале залучення фахівців соціономічних професій до творчості сприятиме їх адаптації до умов та вимог у професійній діяльності, що дозволить їм демонструвати сильні й слабкі сторони власної особистості, сприятиме реалізації творчого потенціалу та сприятиме розвитку їх емпатійності [2].

Розвиток емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій необхідно здійснювати у двох напрямках, а саме: розширення їхнього інформаційного простору стосовно емпатії та визначення психодіагностичного інструментарію щодо вирішення професійних завдань. Такий підхід дозволить фахівцям саморозвиватися та компенсувати слабкі сторони за рахунок сильних якостей. Важливо своєчасно надавати допомогу та здійснювати корекцію їх професійної діяльності [2].

Головним елементом розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій є забезпечення таких аспектів, як:

- психологічний, що пов'язаний із вивченням психологічних закономірностей, механізмів, чинників розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій на різних етапах їх професійного становлення;
- інформаційний, що спрямований на вивчення поняття «емпатійність» і його специфічних особливостей у різних категоріях та визначення напрямів розвитку емпатійного потенціалу особистості;
- технологічний, що спрямований на розробку технології розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій.

Для впровадження психолого-педагогічних умов щодо розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій важливо враховувати низку факторів, а саме: насиченість середовища мотиваційними стимулами з урахуванням психологічних особливостей кожного фахівця; пристосованість до вимог та реалізації фахівцями своєї активності в різних видах діяльності; комунікативна взаємодія, що може бути ефективним інструментом спілкування [2].

Реалізація психолого-педагогічних умов розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій передбачає врахування певних принципів таких, як:

- діагностичності, що полягає у забезпеченні можливості оцінювання психофізіологічних рис особистості, рівня емпатійних здібностей та рівня розвитку емпатійного потенціалу;
- співпраці, що враховує індивідуальні потреби та можливості фахівців;

- технологічності, що передбачає розробку технології розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій;
- організаційної динамічності, що передбачає врахування перспектив конкурентоспроможності фахівців та потреб ринку праці [51].

Сучасний ринок праці потребує висококваліфікованих фахівців, які володіють глибокими знаннями, мають розвинені комунікативні та емпатійні навички, здатні до адекватної самооцінки, уміють інноваційно мислити та адаптуватися до стрес-ситуацій, здатні брати на себе відповідальність та ухвалювати адекватні рішення. Для успішної реалізації своїх функцій фахівцям соціономічних професій необхідно розвивати комунікативні та емпатійні здібності, бути творчими та інноваційними особистостями.

Охарактеризовані психолого-педагогічні умови дозволили обґрунтувати технологію розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій, що включає в себе малюнкову арт-терапевтичну практику як особливу форму психокорекції та розвитку особистості фахівця, засновану на творчому самовираженні за допомогою різних видів мистецтва, зокрема, живопису та малюнку. Технологія розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій побудована з урахуванням психолого-педагогічних умов та дидактичних принципів.

Основними завданнями технології розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій визначено:

- розвиток здатності до самовираження фахівців, що сприятиме вільному вираженню емоцій та почуттів;
- розвиток здатності вираження та відтворення теперішніх і майбутніх подій;
- розвиток здатності до конструктивних та адекватних імпульсів поведінки у вирішенні проблем;
- розвиток здатності до усвідомлення та самоконтролю емоцій за допомогою оволодіння певними інструментами мистецтва самовираження та контролю над імпульсами;
- розвиток самооцінки та упевненості в собі, що сприятиме відтворенню ефективних міжособистісних взаємин без ризику виникнення негативної або оціночної реакції;
- розвиток здатності до самоконтролю на основі оволодіння психотехніками, що сприятиме створенню умов для пошуку альтернативних рішень проблеми;
- формування самооцінки та упевненості в собі у процесі виконання

ними професійних завдань;

- розвиток рівня емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій, що сприятиме їх адекватному сприйняттю психоемоційних станів інших;

- розвиток здатності до співчуття та співпереживання у різноманітних життєвих ситуаціях;

- розвиток здатності до саморефлексії та самоактуалізації.

Дана технологія побудована на таких принципах, а саме:

- принцип виявлення емпатійного та творчого потенціалу;

- принцип емпатійного та творчого самовираження;

- принцип емпатійної толерантності та справедливості;

- принцип міжособистісної комунікації та взаємодії;

- принцип співчуття та співпереживання;

- принцип креативності та творчості у процесі вирішення ситуацій;

- принцип гнучкості та оригінальності творчого мислення;

- принцип самодопомоги та взаємопідтримки;

- принцип саморефлексії та самоконтролю;

- принцип самонавчання та самовиховання;

- принцип самоактуалізації та саморозвитку [21].

Серед дидактичних принципів, що здійснюють розвивальний вплив на розвиток емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій, доцільно розглянути такі:

- принцип толерантного прийняття, що характеризується відсутністю оцінки, критики та порівняння;

- принцип позитивного сприйняття, що характеризується прагненням досягти кращого результату;

- принцип унікальності характеризується тим, що кожен учасник є неповторною особистістю;

- принцип творчості, що характеризується творчим налаштуванням та творчим ставленням до діяльності;

- принцип вільного вибору, що характеризується свободою вибору матеріалів, психологічних вправ та психотехнік;

- принцип імпровізації, що характеризується власним пошуком самовираження [21].

Малюнкова арт-терапевтична практика допоможе фахівцям соціономічних професій у саморозкритті власних емоцій та почуттів, використовуючи різні мистецькі засоби. Малюнкова арт-терапевтична практика сприяє покращенню самоусвідомлення власних емоцій та емоцій

інших, моделюючи при цьому позитивний психоемоційний стан. Особливо доцільною дана практика є для професій типу «людина-людина», які часто мають труднощі із вербальним вираженням своїх емоцій та керуванням власною поведінкою.

Найважливішим психологічним впливом малюнкової арт-терапевтичної практики є використання особистісно-орієнтованого підходу. Такий підхід стимулюватиме вивільненню у фахівців соціономічних професій негативних переживань, використовуючи атмосферу взаємодовіри, високої толерантності та уваги до їх внутрішнього світу. Використання малюнкової арт-терапевтичної практики сприятиме усвідомленню власних емоцій, почуттів та розвитку здатності до саморегуляції.

Завдяки арт-терапевтичному впливу актуалізується емпатійний та творчий потенціали фахівців соціономічних професій. Малюнкова арт-терапевтична практика розвиває внутрішні психологічні механізми саморегуляції та задовільняє потребу фахівців соціономічних професій в самоактуалізації, розкриваючи спектр їх емпатійних та творчих можливостей. Застосування такої практики дозволить усвідомити пригнічені або витіснені емоції, що сприятиме вираженню власних емоцій, встановленню міжособистісної комунікації та саморегуляції. Малюнкова арт-терапевтична практика створює творче середовище, що дозволить фахівцям краще розуміти свої емоції та емоції інших. Дана практика дозволяє фахівцям соціономічних професій досягати стану внутрішнього спокою та рівноваги у процесі комунікації з іншими. Малюнкова арт-терапевтична практика створює психологічну підтримку для фахівців соціономічних професій, що у подальшому сприятиме вирішенню їх проблемних ситуацій у професійній діяльності [21].

Малюнкова арт-терапевтична практика щодо розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій розглядається, як:

- засіб самовираження особистості, що проявляється вільним самовираженням й самопізнанням, використовуючи мову візуальної, пластичної та аудіальної експресії;
- засіб гармонізації особистості, що являється психологічним інструментом гармонізації та емоційного вираження усіх сторін внутрішнього світу особистості;
- засіб творчості особистості, що передбачає розвиток творчих та емпатійних здібностей, що реалізуються у творчій діяльності сприяючи особистісно-професійній самореалізації та особистісному зростанню;

- засіб креативності особистості, що передбачає відмову від стереотипних моделей мислення та розвиток майстерності до прийняття творчих, нестандартних рішень;
- засіб задоволення інтересів особистості, що сприяє врахуванню потреб, забезпечуючи високий позитивний емоційний заряд у вирішенні власних проблем;
- засіб навчання особистості, що полягає в усвідомленні власного досвіду;
- засіб комунікації, що розвиває емпатійні, комунікативні, креативні здібності та сприяє виробленню широкого спектру ефективних моделей міжособистісної взаємодії;
- засіб дидактичних ігор, що реалізується у діяльності заснованій на власній творчості, пов'язаній із власними спогадами дитинства;
- засіб гармонізації, що пов'язаний з гармонійною цілісністю особистості [21].

Малюнкова арт-терапевтична практика щодо розвитку емпатійного потенціалу немає на меті створення шедеврів. Дана технологія передбачає розкриття внутрішнього світу особистості засобами мистецтва.

Малюнкова арт-терапевтична практика щодо розвитку емпатійного потенціалу є інноваційною технологією, що активізує розкриття творчих здібностей та емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій, мобілізуючи їх внутрішні механізми саморегуляції.

Малюнкова арт-терапевтична практика розвитку емпатійного потенціалу заснована на цілісному впливі мистецтва, що сприятиме психологічному стану фахівців соціономічних професій та дозволить їм більш гнучко реагувати на проблемні ситуації.

Групова малюнкова арт-терапевтична практика щодо розвитку емпатійного потенціалу є необхідним засобом емоційного впливу з метою розвитку емпатії. Дана технологія є засобом ефективної невербальної комунікації. Вона може бути включена в індивідуальну програму розвитку емпатійного потенціалу та використовуватися поєднуючи інші види психотерапевтичних технік.

Малюнкова арт-терапевтична практика пов'язана з мистецтвом та забезпечує розвиток емпатійного потенціалу підсилюючи його динаміку. Розвиток емпатійності особистості є важливою психологічною проблемою від вирішення якої залежить розвиток емпатійного потенціалу. Наявний розвинений емпатійний потенціал забезпечує загальний розвиток особистості та характеризується такими властивостями, як: розвиненою

емпатійною сферою, розвиненими емпатійними здібностями та розвиненим емоційним інтелектом. Емпатійний потенціал постійно удосконалюється та розвивається підвищуючи адаптивні, комунікативні, емпатійні можливості фахівців соціономічних професій [21].

Нинішній кризовий стан суспільства провокує прояв безлічі негативних емоцій та негативних психоемоційних станів, що потребує постійної профілактики та психокорекції моделей поведінки фахівців соціономічних професій. Тому вкрай важливо здійснювати профілактику та психокорекцію поведінки фахівців за допомогою малюнкової арт-терапевтичної практики. Дана технологія застосовується при наявності психоемоційного напруження, конфліктних міжособистісних відносин та переживанні почуття самотності. Малюнкова арт-терапевтична практика дозволяє знизити рівень тривожності та сприяє підвищенню рівня самооцінки особистості. Це зумовлено тим, що малюнкова арт-терапевтична практика дозволяє усвідомити свій внутрішній світ та розвинути здатність до саморефлексії. Саме тому, малюнкова арт-терапевтична практика є однією з найдієвіших засобів психокорекційної роботи [53].

У сучасному психологічному просторі малюнкова арт-терапевтична практика дозволяє стимулювати творчі прояви фахівців соціономічних професій, здійснюючи корекцію порушень психоемоційних станів та відхилень в особистісному розвитку емпатії. Саме така практика сприяє їх самовираженню та самопізнанню, виступаючи ефективним методом психодіагностики та психокорекції особливостей розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій.

Даний вид психотерапевтичної практики створює атмосферу взаємодовіри, толерантності та сприяє моделюванню власного психоемоційного образу. За допомогою малюнкової арт-терапевтичної практики можна зрозуміти причини низького рівня емпатії у фахівців соціономічних професій та розробити психологічні рекомендації щодо розвитку їх емпатійного потенціалу, використовуючи різноманітні психотехніки малюнкової терапії. Дана арт-терапевтична практика сприяє розвитку узгодженості психоемоційних станів і стимулює прояв позитивних емоцій, забезпечуючи при цьому емпатійний баланс та психологічну підтримку. При використанні цієї техніки розвивається та формується творче ставлення до проблем та здатність знаходити різноманітні засоби досягнення мети, розвиваючи при цьому емпатійність та творчість. Дана практика є однією з найефективніших технологій, що спрямована на розвиток

емпатійного потенціалу особистості [53].

Таким чином, технологія розвитку емпатійного потенціалу дасть можливість фахівцям соціономічних професій вивільнити свої емоції, почуття, переживання та самовиразитися створюючи власний психоемоційний стан. Метою даної технології є оволодіння здатністю передавання власних емоцій, почуттів, переживань за допомогою засобів мистецтва. Дана технологія спрямовує розвиток емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій в позитивне русло та залежить від вибору напрямів психокорекційної роботи, що сприятимуть усвідомленню власних емоцій, почуттів, переживань й формуванню адекватної самооцінки фахівців.

4.3 Технологія розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій

Креативна компетентність являється складовою «soft skills» фахівців соціономічних професій та характеризується творчою активністю у професійній діяльності. Дана компетентність передбачає не лише висування нових та оригінальних ідей, але й їх практичне втілення у творчій діяльності. Креативна компетентність фахівців соціономічних професій визначається певними характеристиками та застосуванням інноваційно-інтерактивних методів, що сприяють високому рівню виконання їх професійних обов'язків.

Креативна компетентність фахівців соціономічних професій характеризується такими показниками, як: розвитком креативних умінь та креативного мислення, готовністю до втілення нових та оригінальних ідей, ефективною комунікативною взаємодією, готовністю до творчої самореалізації та саморозвитку, оригінальністю вирішення творчих завдань, здатністю знаходити нестандартні рішення, ефективною продуктивністю діяльності.

Загальна структура креативної компетентності особистості характеризується: інтелектуальними та творчими здібностями; дивергентністю та креативністю мислення; здатністю до швидкого засвоєння нової інформації; схильністю до порівняння, зіставлення та відбору; цілеспрямованістю та сміливістю у прийнятті рішень; творчою спрямованістю та розвиненою інтуїцією; здатністю до пошуку нестандартних рішень при розв'язанні творчих проблем; високим рівнем продуктивності у нестандартних ситуаціях; психологічною готовністю до розв'язання творчих задач; здатністю до самоаналізу та прагненням до досконалості [9].

Важливо визначити різні чинники, фактори та причини, що обмежують розвиток креативної компетентності фахівців соціономічних професій.

Особистісні чинники характеризуються: відсутністю відповідних мотивів; незадовільним психологічним станом; низьким рівнем інтелекту, творчих здібностей, фахової компетентності та володіння тайм-менеджментом [9].

Зовнішні чинники характеризуються: несприятливим психологічним кліматом у колективі; відсутністю комфорту та мотивації, творчої активності, ефективної комунікативної взаємодії між суб'єктами творчого процесу; відсутністю впровадження інноваційно-інтерактивних методів навчання; постійним заниженням самооцінки та оцінки результатів творчої діяльності [9].

Необхідною умовою ефективності інноваційно-креативного процесу є одночасна активність таких характеристик особистості, як: чітка постановка мети та позитивна установка на творчу діяльність; відмова від стереотипного мислення та надання переваги інноваційному мисленню; гнучкість та адаптованість психічних процесів; бажання спілкуватися та працювати в команді; використання інноваційно-креативних методів вирішення проблеми.

Таким чином, креативна компетентність актуалізується тоді, коли цьому сприяє інноваційно-креативне середовище, тобто створені відповідні умови для розвитку креативності фахівців соціономічних професій.

Важливо зазначити, що розвиток креативної компетентності особистості визначається певним стилем креативного мислення. На основі загальних типів мислення виділяють основні стилі креативного мислення, а саме:

- інтуїтивний стиль мислення характеризується здатністю швидко знаходити правильні відповіді та зосереджуватися на результатах логіки і попереднього досвіду;
- системний стиль мислення допомагає охопити усі явища загалом та врахувати різноманітні взаємозв'язки між властивостями й характеристиками;
- новаторський стиль мислення, якому притаманна точність, експериментування, детальний аналіз, завдяки йому легко долаються труднощі та перешкоди;
- образний стиль мислення характерний для проникливих особистостей та характеризується визначенням потенційних перспектив, готовністю до ризику, схильністю до гумору під час висловлення ідей;
- надихаючий стиль мислення має позитивну, орієнтовану на подолання

соціальних негативів специфіку та характеризується альтруїзмом із метою досягнення цілей;

- стратегічний стиль мислення дозволяє формувати гіпотези (мету і вихідну ідею) та сприяє вибору ефективних засобів та методів;

- латеральний стиль мислення дає можливість визначати нетрадиційні погляди на події та дозволяє змінювати моделі стереотипного мислення, що набуті впродовж життя [9].

Таким чином, розвиток креативної компетентності фахівців соціономічних професій залежить від подальшого врахування загальних стилів креативного мислення, а також використання інноваційно-інтерактивних методів активізації креативного мислення, що є передумовами ефективної взаємодії фахівців.

Дослідники цілеспрямованого розвитку креативної компетентності визначають наступні умови формування креативного мислення особистості, а саме: використання інноваційно-креативних методів та технологій; використання завдань дивергентного та творчого типу; домінування розвивальних можливостей виконання завдань; орієнтація на інтелектуальну ініціативу при вирішенні дослідницьких завдань та прагнення знайти оригінальний шлях вирішення проблеми; розвиток критичності та креативності при дослідженні проблеми; прагнення до максимально глибокого дослідження проблеми; висока самостійність дослідження проблеми; індивідуалізація та створення умов для прояву творчості [66].

В інноваційно-креативному середовищі доцільно використовувати техніки розвитку креативного мислення, що спрямовані на пошук нових ідей.

Техніками розвитку креативного мислення визначено такі, як:

- «нерозуміння» дана техніка спрямована на пошук аргументів, ідей, тверджень та спонукає групу висловлювати багато аргументів за рахунок чого відбувається глибоке опрацювання ідеї;

- «сумнів» дана техніка передбачає свідоме внесення невпевненості у висунуті ідеї, що дозволяє зупинити роботу групи на певному етапі для більш глибокого вивчення проблеми;

- «проблематизація» дана техніка полягає у тому, що група має пояснити, чому саме певне твердження є правильним та дозволяє сформулювати навички пошуку, побудувати власні твердження;

- «критика» дана техніка передбачає концентрацію уваги групи на недоліках певного вибору, що дозволяє розвивати вміння об'єктивного відношення до недоліків та вміння відстоювати свою точку зору;

- «заперечення» дана техніка спрямована на заперечення всіх тверджень

та пропозицій учасників групи, що сприяє розвитку навиків аргументування;

- «зведення до абсурду» дана техніка передбачає визначення певного твердження при цьому допускається, що воно є правильним, робляться певні висновки, заключний з яких є абсурдним, тобто з істинного твердження можна отримати тільки істинний висновок, і навпаки [9].

Таким чином, вибудовуючи логічні взаємозв'язки та прослідковуючи можливі наслідки, пошук слабких місць у власних твердженнях дозволить фахівцям соціономічних професій виправляти їх.

Не менш важливим є розвиток креативної компетентності фахівців соціономічних професій, що реалізується розвитком інтегрального інтелекту. Для формування інтегрального інтелекту фахівців соціономічних професій необхідно слідувати певним правилам, а саме:

- однорідність креативного потенціалу та характерів учасників креативної групи, що забезпечить ефективність їх творчої діяльності через представлення різних типів креативних особистостей, які виконують різні функції: (генератор ідей, критик, ентузіаст, інформатор, економіст, управлінець, естет, психолог, перекладач, реалізатор, професіонал);

- діяльнісна сумісність, що передбачає залучення до креативної групи суб'єктів, які заради мети здатні взаємодіяти з іншими, навіть з певних причин несумісними;

- раціональне поєднання формальної й неформальної діяльності, що допомагає налагоджувати взаємостосунки та позитивно впливає на творчий процес;

- систематичність і ритмічність креативної діяльності, що передбачає постійне виявлення нових проблем та залучення усіх суб'єктів інноваційно-креативного процесу;

- здатність оцінювати використовувати креативний підхід, тобто можливість вивчати тип мислення своїх колег, прораховуючи хід їх думок [9].

Таким чином, ефективне використання наведених технік надасть змогу суттєво підвищити рівень інтелектуального та креативного потенціалів суб'єктів інноваційно-креативного середовища, а розвиток інтегрального креативного інтелекту дозволить досягати ефективнішого результату у творчій діяльності.

Одним із шляхів розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій є використання інноваційно-інтерактивних методів навчання. Важливо використовувати активні методики та інноваційно-

інтерактивні методи засновані на проблемних, ігрових, евристичних та інших інтерактивних формах навчання, що стимулюють креативні здібності фахівців соціономічних професій через безпосереднє залучення у інноваційно-креативну діяльність, сприяючи мобілізації комунікативних, дослідницьких та проектувальних умінь.

До інноваційно-інтерактивних методів відносять: метод мозкового штурму, метод «коло ідей», метод пошуку креативних ідей, корабельна рада, метод шести капелюхів, методи синектики, ментальні карти, метод фокальних об'єктів, морфологічний аналіз, метод персонажів, метод емпатії, метод гірлянд асоціацій і метафор.

Метод пошуку креативних ідей передбачає систематичний пошук та напрацювання можливостей створення чогось нового з метою знаходження, як власне нових ідей, так і їх методів створення. Важливим чинником формування креативної ідеї є виникнення нестандартної ситуації. Наступними кроками є вивчення самої проблеми, що передбачає: збір та аналіз інформації, розробку і вибір креативної ідеї, планування її реалізації та втілення.

Важливими чинниками, що сприяють виникненню креативних ідей є: відсутність критики та тиску, наявність особистісних та часових ресурсів, відмова від шаблонів та стереотипного мислення, вміння розглянути проблему під різними кутами, заміна негативних установок на позитивні [9].

Найпопулярнішими методами пошуку ідей є:

- метод мозкового штурму, що полягає у генерації якомога більшої кількості ідей, критика повністю забороняється: на першому етапі фіксуються усі ідеї, навіть, якщо вони недоречні; на другому етапі робоча група вибирає найоптимальнішу ідею;

- корабельна рада використовується в умовах дефіциту інформації та часу; даний метод відрізняється встановленням черговості виступів кожен може висловитись тільки з прохання, чи з дозволу модератора; генерування ідей може чергуватися з критикою та з подальшим відбором найефективнішої з ідей;

- метод шести капелюхів дозволяє організувати творчий процес пошуку ідеї за допомогою уявного надягання одного з шести кольорових капелюхів; кожен капелюх має свою характеристику, зокрема: білий характеризується аналізом цифр і фактів; чорний – пошуком негативу; жовтий – пошуком позитивних сторін проблеми; зелений – генерацією нових ідей; червоний – емоційними реакціями, синій – підведенням підсумків та критичністю мислення;

- ментальні карти даний метод спрямований на пошук нових ідей за допомогою зміцнення пам'яті, що сприяє ефективності креативних процесів; для цього необхідно посередині листка вписати ключове поняття, а всі асоціації записуються збоку листка, що виходять від центру; зображення ментальної карти сприяє появі нових асоціацій та приводить до абсолютно нових й несподіваних висновків;

- метод синектики спирається на пошук аналогій, синектори аналізують проблеми з метою виявлення можливостей і принципів вирішення їх в інших сферах;

- метод фокальних об'єктів полягає у тому, щоб перенести властивості випадково вибраних об'єктів на предмет, який необхідно удосконалити, шляхом вільних асоціацій нових поєднань при цьому фіксуються усі ідеї та відбираються найбільш ефективні;

- морфологічний аналіз даний метод полягає у розкладанні об'єкта на компоненти й виборі кількох істотних ознак, зміні їх та спробі поєднати їх знову;

- метод персонажів передбачає вибір будь-якого персонажу та висування якомога більше ідей, які б міг запропонувати вибраний персонаж з обговорюваної проблеми;

- метод емпатії передбачає рішення творчих задач використовуючи почуття, емоції та різні аналогії: прямі-реальні; фантастичні-нереальні; суб'єктивні-тілесні; символічні -абстрактні;

- інверсія або зворотний рух передбачає вирішення проблеми від протилежного, тобто «навиворіт»;

- метод гірлянд асоціацій і метафор передбачає визначення синонімів об'єкта, в результаті якого утворюється гірлянда; під час роботи з даним методом деякі комбінації стають ідеями для вирішення творчих проблем [9].

Для ефективної організації інноваційно-креативного процесу необхідно: чітко зрозуміти модель інноваційно-креативного процесу; виділити чинники, що сприяють або гальмують творчий процес; визначити потреби, інтереси, стимули, що ініціюють креативний процес; усвідомити, що мотивація не є самоціллю.

Необхідними умовами правильної організації інноваційно-креативної діяльності виступають такі, як: знання рівня розвитку фахових компетенцій; знання методів стимулювання та мотивування до творчої діяльності; знання індивідуально-психологічних властивостей особистості.

Важливо використовувати методи стимулювання креативних ідей,

враховуючи особливості інноваційно-креативного процесу, обираючи при цьому найефективніші з них. Адже саме створення такої системи мотивації сприятиме розвитку креативного потенціалу фахівців соціономічних професій [9].

У контексті даного дослідження можемо зробити висновки, що інноваційно-креативні методи допоможуть фахівцям соціономічних професій не лише успішно сприймати інформацію, але й стимулювали їх креативне мислення для розв'язання творчих завдань та практичних проблем у соціономічній сфері. Варто зазначити, що інноваційно-креативні методи навчання сприяють формуванню професійних компетентностей у фахівців соціономічних професій та являються генератором їхнього професійного зростання. Використання інноваційно-креативних методів допоможе фахівцям соціономічних професій розвинути креативне мислення, яке у подальшому проявиться креативними вміннями нестандартного вирішення проблем під час виконання професійних завдань.

Важливо зазначити, що розвиток креативної компетентності фахівців соціономічних професій складається з поєднання їх креативного та критичного мислення. У креативному мисленні увага приділяється великій кількості оригінальних ідей незалежно від можливостей їх реалізації та їх аргументованості. У критичному мисленні проявляється раціональне обговорення розроблених ідей та врахування корисності запропонованої ідеї.

Інноваційно-креативна діяльність передбачає сформованість креативних умінь, що проявляються у нестандартному вирішенні завдань та створенні нових продуктів, що характеризуються оригінальністю.

Специфіка професій соціономічного типу передбачає оволодіння фахівцями такими вміннями, як: генерувати креативні ідеї; виявляти, ставити та креативно вирішувати проблеми; діяти на основі критичності та креативності; організовувати та реалізовувати інноваційно-креативну діяльність.

Розвиток креативної компетентності виступає метою розвитку креативних здібностей фахівців, що характеризується здатністю до продукування принципово нових ідей, забезпечуючи розвиток інтелектуально-креативного, мотиваційно-креативного, рефлексивно-креативного компонентів.

На формування та розвиток креативної компетентності фахівців соціономічних професій впливають різноманітні зовнішні та внутрішні фактори:

- до зовнішніх факторів належать розвиток інноваційно-креативної

освіти та створення інноваційно-креативного середовища;

- до внутрішніх факторів належать індивідуально-особистісні характеристики фахівця [5].

З урахуванням вищесказаного важливо зазначити, що розвиток креативної компетентності фахівців соціономічних професій залежить від розробки та впровадження відповідної технології, що створить умови для розвитку креативності та креативних здібностей у професійній діяльності.

При розробці технології розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій визначено: мету, завдання та принципи.

Метою даної технології є розвиток інтелектуально-креативного, мотиваційно-креативного, рефлексивно-креативного компонентів.

Завданнями даної технології визначено:

- розвиток інтелектуальних та креативних здібностей;
- розвиток креативного та критичного мислення;
- розвиток креативного та інноваційного потенціалів.

Організація та впровадження технології розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій передбачає врахування принципів креативного навчання, що реалізуються:

- використанням матеріалу для творчого дослідження;
- узгодженістю творчої діяльності у співробітництві та співтворчості;
- застосуванням інноваційно-креативних технологій та методів: діалогу, дискусій, семінарів, майстер-класів, тренінгів та власних доробок;
- поєднанням індивідуальної, групової та колективної роботи;
- оцінюванням отриманих результатів творчих проектів [79; 80; 81].

В основу розробки технології розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій покладено scamper метод.

Scamper метод вважається одним із інноваційних методів розвитку креативності мислення особистості. Техніка scamper методу заснована на ідеї, що нове насправді є модифікацією існуючих уже відомих нам речей. Даний метод може допомогти отримати нові ідеї, впроваджувати їх у процесі вирішення творчих проблем та покращувати продуктивність діяльності [93; 94].

Технологія scamper методу передбачає певні кроки, які необхідно виконати під час вирішення творчих проблем. Scamper метод не обмежується лише одним стилем мислення, а передбачає застосування критичного, креативного та інноваційного стилів мислення. Це дозволяє фахівцям вільно мислити та вирішувати творчі проблеми креативним шляхом.

Методика scamper спрямована на розвиток семи різних підходів мислення, що сприяє пошуку інноваційних ідей та рішень. При застосуванні мозкового штурму за допомогою техніки scamper слід дотримуватися основних напрямів роботи, а саме:

- по-перше, немає чіткої послідовності, якої необхідно дотримуватися, переходячи від однієї до іншої системи мислення;
- по-друге, під час проведення методу scamper слід дотримуватися принципів толерантності, що передбачає позитивне врахування будь-якої відповіді на техніку, незалежно від того, наскільки вона є нелогічною;
- по-третє, організатору необхідно ставити запитання, а потім розшифровувати відповіді, щоб знайти оптимальне вирішення проблеми [93; 94].

Наступним етапом є опис технології scamper та методики її впровадження, що передбачала два етапи: теоретичний та практичний.

На першому етапі фахівцям соціономічних професій надавались основні теоретичні відомості про scamper метод та можливі сфери його застосування. З метою закріплення теоретичного матеріалу фахівці отримували відповідний бланк, що містив назви семи описів scamper методу, а також перелік типових питань, що сприяли усвідомленню особливостей їх виконання.

S: Заміщення. Дане слово означає змінити, наприклад, певні якості продукту. Для цього потрібно звернути увагу, що є зайвим в складі продукту, можливо змінити матеріали чи складники, що потрібні для його виготовлення; можливо змінити відтінок, звук, запах чи форму. Отже, роздуми про це сприятимуть впровадженню нових ідей та покращенню версій продукту.

C: Комбінація. Дане слово означає поєднання двох або більше різних продуктів, що схожі складом, текстурою та застосуванням, щоб утворився новий продукт. Оскільки з'явиться більше можливостей застосування даного продукту, то збільшиться аудиторія споживачів. Ключовими питаннями на які слід відповідати на даному етапі є: чи можливо об'єднати кілька етапів в один, чи можливо здійснювати кілька процесів одночасно, чи можна поєднати декілька компонентів одночасно. Це допоможе отримати більшу аудиторію споживачів.

A: Адаптування. Дане слово є найважливішим етапом у процесі scamper. Цей етап полягає в тому, що для вирішення проблеми використовуються, як старі, так і нові техніки, що здійснюється за допомогою їх адаптації до нового використання. Головною метою не є ідея, а

саме реалізація її в адаптації продукту до вимог клієнтів.

М: Модифікація. Цей етап передбачає аналіз існуючих проблем та способів їх вирішення. Модифікація полягає в аналітичному вивченні проблеми та знаходженні рішення для її вирішення. Етап модифікації вимагає наявності критичного мислення.

Р: Передача до іншого використання. Цей етап дає можливість зрозуміти, що одна ідея може знайти різне застосування. Ця техніка включає наступне: як інші підрозділи можуть використовувати продукт, які переваги продукту, сфери його застосування.

Е: Усунення. Питання пов'язані з цим етапом передбачають усунення непотрібних ресурсів або етапів процесу, що створюють додаткове навантаження для проекту. Це допоможе досягти інноваційності, що розширить можливість впроваджувати інновації та виділяти більше ресурсів для творчості.

Р: Реверс/Зворот. Даний етап передбачає знаходження рішення творчої проблеми. Для цього необхідно зрозуміти проблему, а потім змінити або перерозподілити наявні ресурси. На даному етапі доцільно провести мозковий штурм, щоб позбутися будь-якої проблеми або додати нову інформацію [5].

На другому етапі з метою формування умінь використання scamper методу фахівцям соціономічних професій пропонувались практичні ситуації із професійної сфери їх діяльності.

У результаті впровадження scamper методу було визначено його переваги: даний метод є досить простий у використанні та не потребує тривалої попередньої підготовки; може виконуватися, як у мікрогрупах, так і індивідуально; є ефективним та впливає на розвиток креативного мислення при вирішенні поставлених завдань.

Таким чином, реалізація та впровадження технології розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій супроводжувалася застосуванням інноваційно-креативних методів та scamper методу, що сприяли генеруванню креативних ідей та творчій активності фахівців соціономічних професій. Дана технологія підвищить рівень продуктивності креативного мислення при вирішенні проблеми та рівень розвитку інтелектуально-креативного, мотиваційно-креативного, рефлексивно-креативного компонентів креативної компетентності фахівців соціономічних професій.

4.4 Технологія розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій

Проаналізувавши наукові підходи у контексті психологічного дослідження тайм-менеджмент визначається як технологія управління часом, що включає в себе прийоми, методи, психотехніки та інструменти планування, організації, контролю часу, що сприятимуть об'єктивному аналізу тимчасових проблем з використанням часового ресурсу та формування індивідуальної технології, яка б найбільше відповідала характеру, темпераменту, психологічному типу особистості при виконанні професійних завдань [36].

Метою тайм-менеджменту є:

- навчання розподілу та використання власного робочого часу через розстановку цілей та пріоритетів для отримання ефективного результату в професійній діяльності;
- виявлення та попередження основних причин, факторів, чинників «нестачі» часу через систему продуманого алгоритму дій та його виконання;
- визначення ефективних інструментів, технологій та стратегій планування щодо використання власного часу з метою досягнення цілей та покращення якості професійної діяльності [36].

Різні наукові підходи до поняття тайм-менеджмент дозволили розробити технологію розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій. Дана технологія сприятиме формуванню індивідуального стилю поведінки та оптимальному використанню особистісного та часового ресурсів з урахуванням інструментів та технік тайм-менеджменту.

Основними умовами впровадження технології розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій визначено:

- зростання вимог до рівня професійного розвитку фахівців соціономічних спеціальностей, який неможливий без умінь самостійно організовувати час;
- рівень конкурентоспроможності фахівців соціономічних спеціальностей на ринку праці;
- зовнішній контроль за діяльністю фахівців, що має творчий характер та передбачає підвищення рівня їх самодисципліни та самоконтролю [10].

Аналіз сучасної наукової літератури з проблеми управління часом дозволяє систематизувати методики та інструменти тайм-менеджменту у певні групи, зокрема:

- діагностичні інструменти з метою вивчення особистих проблем щодо управління часом;
- методики та техніки щодо планування особистого часу задля досягнення оптимальних результатів;
- технології організації робочого та життєвого простору;
- засоби управління власними діями та вчинками;
- психотехніки постійного самовдосконалення та саморозвитку.

Психологічний супровід тайм-менеджменту включає в себе такі інструменти, як: діагностування наявних труднощів та особистих проблем управління часом; формування та визначення системи пріоритетів на основі анкетування; планування часу задля досягнення оптимальних та ефективних результатів; створення та використання власної системи планування, зокрема, електронні щоденники, календарі та записні книжки; визначення цілей, планування та розставлення пріоритетів; організація часу та часового простору; управління власним часом та поведінкою; використання власного стилю управління часом; володіння навичками усунення відволікаючих факторів [36].

Формування часової компетентності у сфері управління часом для фахівців можливе на основі реалізації спеціальних програм навчання тайм-менеджменту.

Часова компетентність передбачає володіння такими уміннями та навичками, як: ефективність планування та використання часу; об'єктивність сприймання часу при виконанні професійних завдань; здатність до створення певного алгоритму для досягнення мети; здатність до використання особистісного та часового ресурсу; здатність до оптимального співвідношення роботи та відпочинку; здатність до самомотивації, самоорганізації та самоконтролю; здатність до самоактуалізації та саморозвитку.

Впровадження технології розвитку часової компетентності вимагає від фахівців соціономічних професій високої особистісної готовності до організації часу та самоконтролю [36].

Враховуючи специфіку професійної діяльності фахівців соціономічних професій виокремлюють такі основні принципи тайм-менеджменту, зокрема:

- узгодженість та єдність між цілями, пріоритетами та планами;
- гармонійність та збалансованість розподілу часу між особистим та професійним життям;
- зосередженість та фокусування на вирішенні важливих справ;

- гнучкість та мобільність при виконанні завдань у професійній діяльності;

- комплексність використання інструментів тайм-менеджменту.

Таким чином, рівень часової компетентності може бути підвищений у фахівців з урахуванням принципів, засобів, технологій та використанням інструментів тайм-менеджменту, що дозволять швидко їм орієнтуватися й управляти власним часом у професійній та особистісній сферах життя.

Використовуючи принципи та основні етапи управління часом, фахівець зможе розробити власну технологію, що дозволить йому ефективно використовувати свої професійні можливості та часові ресурси у професійній діяльності та в особистому житті. Впровадження технології розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій допоможе їм у подальшому ефективно організовувати власну часову діяльність. Дана технологія сприятиме розвитку мотивації, системи професійних знань, умінь, навичок та швидкому прийняттю рішень при виконанні завдань [36].

Основними складовими розвитку часової компетентності із застосуванням тайм-менеджменту визначено: здатність до постановки цілей та визначення пріоритетів; розвиток умінь раціонального розподілу дій та планів у часі; готовність до визначення в часовому просторі реальних та ідеальних цілей; адаптація та орієнтація особистості до змінюваних умов часового середовища; здатність об'єктивно оцінювати ситуацію, що виникла в розгорнутій часовій перспективі; здатність встановлювати часові пріоритети; здатність до планування часу відповідно до важливості завдань; здатність самостійно визначати первинні завдання, час та терміни їх виконання; здатність делегувати повноваження, що передбачає передачу та перерозподіл завдань між колегами; здатність функціональної відповідальності, що передбачає делегування необхідних компетенцій та відповідальності в спеціальній сфері; здатність до співвідношення часових витрат та остаточних результатів; здатність до аналізу завдань відповідно до їх частки в кінцевому результаті; здатність до виділення найбільших пріоритетних завдань та визначення оптимальних термінів їх виконання; здатність до планування та «резервування» часу; здатність до фіксування термінів виконання завдань; здатність до самоконтролю [84].

Технологія розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій являє собою сукупність технік тайм-менеджменту та інструментів системи планування, організації, контролю щодо використання особистісних потенційних можливостей та власного часового ресурсу з мінімізацією затрат часу для отримання ефективного результату в професійній та

особистісній діяльності.

Метою технології розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій визначено: навчання розподілу та використанню власного часового ресурсу; виявлення та попередження основних факторів та чинників «нестачі» часу; розробка власної системи продуманого алгоритму дій щодо планування часу; визначення ефективних інструментів та технологій щодо використання власного часу; формування індивідуального стилю управління часом.

Завданнями технології розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій визначено:

- розвиток здатності до об'єктивного сприймання часу при виконанні професійних завдань;
- розвиток здатності до ефективного планування та використання власного алгоритму дій для досягнення мети;
- розвиток здатності до використання особистісного та часового ресурсів;
- розвиток здатності до оптимального співвідношення роботи та відпочинку;
- розвиток здатності до самомотивації, самоорганізації та самоконтролю;
- розвиток здатності до самоактуалізації та саморозвитку.

Основними принципами технології розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій визначено наступні:

- принцип узгодженості та єдності між цілями, пріоритетами та планами;
- принцип гармонійності та збалансованості розподілу часу між особистим та професійним життям;
- принцип гнучкості та мобільності при виконанні завдань у професійній діяльності;
- принцип комплексності використання психодіагностичних методів та інструментів тайм-менеджменту.

Дана технологія має забезпечити розвиток часової компетентності фахівців соціономічних професій, що у подальшому сприятиме оптимальному використанню власного часу та мінімізуватиме дії стрес-факторів, що спричиняють значні втрати часу у їх професійній діяльності.

Психологічний інструментарій технології розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій виокремлено у певні групи, зокрема: психодіагностичні методики з метою вивчення особистих проблем

управління часом; методики та техніки щодо планування особистого часу; технології організації часу та часового простору; прийоми та засоби управління власним часом та поведінкою; психотехніки постійного самовдосконалення та саморозвитку: розробка практичних рекомендацій щодо управління часом.

Технологія розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій передбачає врахування професійно-ціннісних орієнтацій фахівців, що сприятимуть раціональному використанню їх особистих можливостей та часового ресурсу й підвищать рівень їх особистісної самоорганізації [63; 83].

Теоретичне обґрунтування технології передбачає врахування критеріїв та відповідних показників розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій.

Індивідуально-особистісний критерій сприйняття часу визначається такими показниками, як: здатність до усвідомленої оцінки часу; здатність до адекватного сприйняття часу; здатність до саморегуляції психоемоційних станів; здатність до особистісної та часової рефлексії; здатність до активності та мотивації; здатність до самоконтролю та саморефлексії; здатність до самоактуалізації та саморозвитку.

Критерій самоорганізації часом визначається такими показниками, як: здатність до постановки цілей, планування та раціонального розподілу дій у часі; здатність об'єктивно оцінювати ситуацію; здатність встановлювати часові пріоритети; здатність до адаптації в умовах змін часового середовища; здатність до делегування повноважень та компетенцій; здатність до співвідношення часових ресурсів та остаточних результатів; здатність до самоконтролю та коригування своєї діяльності.

Критерій самоефективності організації часу визначається такими показниками, як: здатність створення власної ефективної системи планування та алгоритму дій; здатність до ефективного використання особистісного та часового ресурсів; здатність до формування власного індивідуального стилю управління часом; здатність до ефективного використання технік тайм-менеджменту; здатність до оптимального співвідношення роботи та відпочинку; здатність до самоорганізації, самомотивації та саморозвитку.

Впровадження та реалізація технології розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій передбачає наступні етапи.

Перший етап – створення сприятливих, комфортних умов під час ознайомлення з техніками тайм-менеджменту та створення умов самомотивації, самоактуалізації у процесі розвитку критеріїв часової

компетентності фахівців.

Другий етап – самодіагностика індивідуальних, темпоральних характеристик особистості для вивчення особистісних бар'єрів нестачі часу; опитування щодо причин та утруднень дезорганізації власного часу; застосування тестових методик щодо вивчення рівня планування, організації та контролю власним часом.

Третій етап – спрямований на розвиток часової компетентності фахівців соціономічних професій, зокрема, розвиток здатності до об'єктивного сприймання часу та ефективного планування з використанням власного алгоритму дій; розвиток здатності до використання власного часового ресурсу; розвиток здатності до самомотивації, самоорганізації, самоконтролю та оптимального співвідношення роботи та відпочинку.

Технологія розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій сприяє проектуванню індивідуального шляху фахівців на основі ефективної системи управління часом із застосуванням власного алгоритму його використання [63; 83].

Проектування технології розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій передбачає застосування принципів та методів таких, як: принципи наукової організації праці; принципи економії часу, методи управління часом, методи мотивації, індивідуалізовані моделі організації часу, методи тайм-менеджменту. Дана технологія включає принципи, методи, етапи, показники розвитку часової компетентності з урахуванням індивідуальних особливостей фахівців соціономічних професій.

Ефективною умовою досягнення поставленої мети є розвиток часової компетентності фахівців соціономічних професій, що забезпечується алгоритмами планування та організації власного часу в практичній діяльності.

Дана технологія ґрунтується на застосуванні технік тайм-менеджменту з метою ефективної організації діяльності та оптимального використання власного часу.

Технологія розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій використовує креативний підхід, що забезпечується ефективними принципами, методами, техніками тайм-менеджменту, які дозволяють швидко їх освоювати і використовувати окремо або в поєднанні. У практиці реалізуються такі принципи, методи, технології тайм-менеджменту, як: принципи (пріорітизації, планування та структурування); методи (підготовка з вечора, дедлайни, дрібні завдання, автофокус, розподіл великого завдання, хронометраж та методи фіксованого часу); технології (технологія

цілепокладання «SMART», «Дерево цілей», система Франкліна, матриця Ейзенхауера, АБВГД-аналіз, принцип Парето, «АВС-аналіз», Метод Стівена Кові, Коло С. МакГі та інші [36].

Модель технології передбачає розвиток часової компетентності та компетентності тайм-менеджменту, що забезпечать індивідуальний стиль діяльності фахівців соціономічних професій.

Технологія розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій передбачає такі етапи:

Перший етап. Визначення власних цілей та пріоритетів.

Другий етап. Визначення психологічних чинників та стрес-факторів, що призводять до непродуктивних витрат часу.

Третій етап. Самоаналіз причин нестачі часу та коригування власної поведінки.

Четвертий етап. Розробка захисних механізмів щодо витрат часу (мінімізація телефонних розмов, переглядів відео в інтернет мережі, листувань у месенджерах тощо).

П'ятий етап. Створення системи самоконтролю щодо використання часу.

Шостий етап. Проектування індивідуального стилю поведінки на основі принципів раціонального використання часу.

Сьомий етап. Самомотивація та вибір індивідуального стилю управління часом при розв'язанні завдань.

Восьмий етап. Вибір альтернативних варіантів та шляхів для розв'язання завдань.

Дев'ятий етап. Самооцінювання ефективності планування часу.

Десятий етап. Саморефлексія ефективності управління часом [54].

Використання запропонованих принципів, методів, етапів, технологій тайм-менеджменту дозволить фахівцям розробити власний стиль поведінки управління часом, що у подальшому, допоможе їм ефективно використовувати часові ресурси та інструменти тайм-менеджменту у професійній діяльності.

Таким чином, для досягнення успіху фахівцями соціономічних професій у практичній діяльності необхідно постійно підвищувати власний рівень часової компетентності, застосовуючи техніки та інструменти тайм-менеджменту. Задля покращення компетенцій у сфері тайм-менеджменту пропонується впровадження в процес навчання фахівців відповідних методик та технологій оцінки їхнього рівня часової компетентності. Також для реалізації програм орієнтованих на виявлення означеної невідповідності

рівня часової компетентності у фахівців соціономічних професій необхідно використовувати психодіагностичний супровід для вивчення певних відхилень з метою підвищення рівня управління часом, що сприятиме у подальшому ефективності їх професійної діяльності.

Висновки до розділу

Розроблено технологію розвитку інноваційного мислення фахівців соціономічних професій, що включала в себе ігрове проектування та інноваційно-творчий тренінг, що сприятимуть розвитку інтелектуальних та творчих здібностей; інноваційної сприйнятливості та мотивації до інноваційної діяльності; розвитку критичності та креативності мислення; підвищенню психологічної готовності та інноваційної активності до професійної діяльності.

Виокреслено технологію розвитку емпатійного потенціалу фахівців соціономічних професій, що включає в себе малюнкову арт-терапевтичну практику як особливу форму емоційного впливу засновану на творчому самовираженні за допомогою різних видів мистецтва. Дана технологія сприятиме усвідомленню власних емоцій, почуттів, переживань фахівців соціономічних професій та стимулюватиме творчі прояви їх самовираження, моделюючи при цьому позитивний психоемоційний стан.

Визначено та охарактеризовано технологію розвитку креативної компетентності фахівців соціономічних професій в основу якої покладено scampre метод. Дана технологія передбачала розвиток інтелектуальних та креативних здібностей; розвиток креативного та критичного мислення; розвиток креативного та інноваційного потенціалів; розвиток інтелектуально-креативного, мотиваційно-креативного та рефлексивно-креативного компонентів.

Обґрунтовано технологію розвитку часової компетентності фахівців соціономічних професій, що являє собою сукупність інструментів та технік тайм-менеджменту. Дана технологія сприятиме розвитку власного стилю поведінки управління часом та системи планування, організації, контролю щодо використання особистісних потенційних можливостей та власного часового ресурсу з мінімізацією затрат часу для отримання ефективного результату в професійно-особистісній діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Антонішина В. Л. Структурний аналіз креативності дітей старшого дошкільного віку. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Сер. «Педагогіка». 2011. Т. 173. Вип. 161. С. 76-79. URL: <http://surl.li/hydp0>.
2. Антонова О. Є. Психолого-педагогічні умови реалізації методики навчання педагогічно обдарованих студентів у процесі вивчення дисциплін педагогічного циклу. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: Зб. наук. пр. Випуск 17 / Редкол.: І. Зязюн та ін. Київ-Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. С. 254-258. URL: http://habitus.od.ua/journals/2020/12_2020/part_2/11.pdf.
3. Бабатіна С. І., Юзюк В. В. Емпіричний аналіз взаємозв'язку часових децентрацій із захисними механізмами особистості майбутніх менеджерів підприємницької діяльності. Психологія особистості. Випуск 12. Том 2. 2020. С. 59-66. URL: http://habitus.od.ua/journals/2020/12_2020/part_2/11.pdf.
4. Бабенко Н. Л., Колеснікова А. Л. Засоби та умови розвитку соціально-особистісної компетентності педагогів у процесі вивчення педагогічних дисциплін. Межі пізнання. 2014. URL: <http://surl.li/hydpt>.
5. Басюркіна Н. Й., Гріщенко А. В., Ласкаєв О. М. Застосування методики SCAMPER в креативному механізмі управління бізнесом. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2022. Том 7. № 1. С. 121-127. URL: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2022/05/ujae_2022_r01_a14.pdf.
6. Бахтіярова Х. Ш. Інноваційні технології навчання: навч. посіб. для студ. вищих технічних навчальних закладів; [кол. авторів; відп. ред. Бахтіярова Х.Ш.; наук. ред. А. Арістова; упоряд. словника С. Волобуєва]. К.: НТУУ, 2017. 172 с. URL: <https://ukreligieznastvo.wordpress.com/2019/01/18/itn/>.
7. Білявська О. «Soft skills» як необхідна складова якісної професійної підготовки майбутнього вчителя. Wydawnictwo Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie. 2018, t. XX. S. 175-185. URL: http://dlibra.bg.ajd.czyst.pl:8080/Content/5918/14_Biljakowska_Rocznik_20.pdf.
8. Бондарчук О. І. Методика діагностики рівнів і особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін; за наук. ред. О. І. Бондарчук; колектив авторів-укладачів: О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, А. С. Москальова, О. О. Нежинська, Н. І. Пінчук, Г. В. Соломіна, О. А. Філь. К. 2014. 148 с. URL: <http://surl.li/qlpmc>.
9. Брич В. Я. Креативний менеджмент: підруч. [для вивч. дисципліни студ. денної та заочної форм навч. екон. спец.] / В. Я. Брич, М. М. Корман. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 220 с. URL: <http://surl.li/eaiwv>.
10. Буняк Н. М. Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності діяльності підприємства. Економіка і суспільство: електронне наукове фахове видання

- Мукачівського державного університету. 2018. Вип. 14. С. 279-283. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/39.pdf.
11. Варгата О. В., Комар Т. В. Сучасні освітні моделі до сутності поняття «soft skills»: концептуальний підхід. Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Тарту (Естонія). 2022. С. 228-232. URL: <http://perspectives.pp.ua/public/site/conferency/conf-18.pdf>.
 12. Варгата О. В., Комар Т. В. Соціально-психологічні особливості «soft skills» майбутніх психологів. Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали XIX Міжнародної науково-практичної конференції, м. Вільнюс (Литва). 2022. С. 246-251. URL: <http://perspectives.pp.ua/public/site/conferency/conf-19.pdf>.
 13. Варгата О. В., Комар Т. В. Структурні компоненти «soft skills» фахівців соціономічних професій. Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали XX Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. І. В. Жукової, Є. О. Романенка. м. Бухарест (Румунія): ГО «ВАДНД», 2022. С. 179-185. URL: <http://perspectives.pp.ua/public/site/conferency/conf-20.pdf>.
 14. Варгата О. В., Комар Т. В. Технологія case-study щодо розвитку «soft skills» магістрів-психологів. «Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)»: журнал. 2022. № 1(6). Київ, 2022. С. 184-194. URL: <http://surl.li/htwco>.
 15. Варгата О. В. Комар Т. В. Інноваційне мислення фахівців соціономічних професій: порівняльний аналіз. Наукові інновації та передові технології» (Серія «Державне управління», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»): журнал, 2022. № 2(4) 2022. С. 333-345. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/1063/1062>.
 16. Варгата О. В. Проблема психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності. Theoretical foundations of pedagogy and education: collective monograph / Kazachiner O., Boychuk Y., Halii A. etc. International Science Group. Boston: Primedia eLaunch, 2022. P. 314-347. URL: <https://isg-konf.com/uk/theoretical-foundations-of-pedagogy-and-education-2/>.
 17. Варгата О. В. Цимбалюк Г. Р. Емпіричне дослідження інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти. Науковий журнал «Психологічні травелогі», 2021. N 1. С. 39-51. URL: <http://surl.li/htwdh>.
 18. Варгата О. В. Розвиток творчого потенціалу особистості психолога засобами інноваційних технологій. Інноваційна педагогіка. Випуск 11. Том 1, 2019. С. 190-196. URL: <http://surl.li/gxkqv>.
 19. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхєєва Л. В. Теоретичний аналіз психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»: науковий журнал. Острог: Вид-во НаУОА, 2021. № 13. С. 4-9. URL: <http://surl.li/htwdp>.
 20. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхєєва Л. В. Структурні компоненти творчого потенціалу особистості психолога. Теорія і практика сучасної психології: збірник

- наукових праць Класичного приватного університету. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2019. № 6. Т. 1. С. 13-17. URL: http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/6_2019/part_1/5.pdf.
21. Вознесенська О. Л., Мова Л. В. Арт-терапія в роботі практичного психолога: Використання арт-технологій в освіті. К.: Шк. світ, 2007. 120 с. URL: <http://surl.li/gxkre>.
 22. Воробйова Т. Диференціація компонентів креативної компетентності молодших школярів. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. праць УПДПУ ім. П. Тичини. 2012. Вип. 43 (2). С. 113-118. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppps_2012_43%282%29__18.
 23. Воронов І. Психологічні аспекти фактору часу при прийнятті управлінських рішень у сфері публічного управління. Психологія «Наука і освіта». 2016. №7. С. 51-58. URL: <http://surl.li/htwdz>.
 24. Глазунова О., Волошина Т., Корольчук В. Розвиток «soft skills» у майбутніх фахівців з інформаційних технологій: методи, засоби, індикатори оцінювання. Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету. 2019. Вип. спецвип. С. 93-106. URL: <http://surl.li/gxkprz>.
 25. Гребінник Л. Мовна практики за кордоном як один із шляхів формування «Soft skills» у сучасного фахівця. Міжвузівський науково-методичний семінар «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». КНТЕУ, Київ. 2020. С. 21-25. URL: <http://surl.li/eanqq>.
 26. Гриненко І. В. Педагогічні умови розвитку креативності майбутніх учителів гуманітарного профілю у процесі фахової підготовки: дис. канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2008. 192 с. URL: <http://surl.li/gltio>.
 27. Грітченко А., Кириленко К. Формування інноваційних знань, інноваційного способу мислення та інноваційності особистості студента в інноваційно-діяльному середовищі вищого навчального закладу. Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. 2015. № 1. С. 102-110. URL: <http://surl.li/hydou>.
 28. Гуца Г. В. Місце і роль іноземної мови в формуванні Soft Skills. Міжвузівський науково-методичний семінар «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». КНТЕУ, Київ. 2020. С. 28-31. URL: <http://surl.li/eanqq>.
 29. Дімітрова-Бурлаєнко С. Д. Генеза поняття «креативна компетентність» у контексті психолого-педагогічних досліджень. Педагогіка та психологія: збірник наукових праць / за заг. ред. академіка І. Ф. Прокопенка, проф. С. Т. Золотухіної. Харків. ХНПУ. 2017. Вип. 58. С. 3-14. URL: <http://surl.li/hydcq>.
 30. Дімітрова-Бурлаєнко С. Д. Підготовка студентів технічних університетів до виявлення креативної компетентності у професійній діяльності: дис... на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». ХНПУ імені Г. С. Сковороди; вищий навчальний заклад «Університет імені Альфреда Нобеля», Дніпро, 2018. 351 с.

URL: <http://surl.li/gxkqy>.

31. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців: Вісник Хмельницького національного університету. 2015. № 7. С. 239-242. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/tech/2014_6/47.pdf.
32. Дроздова Ю. В., Дубініна О. В. Концептуальні підходи до визначення «Soft Skills» у сучасних освітніх та професійних моделях. Міжвузівський науково-методичний семінар «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». КНТЕУ, Київ. 2020. С. 31-34. URL: <https://knute.edu.ua/file/NjY4NQ==/f5e21f8fa4b196951d084e7e586ab122.pdf>.
33. Єгорова Є. В. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти: [посібник] / Є. В. Єгорова, О. М. Ігнатович, В. В. Кобченко, Н. І. Литвинова, І. Б. Марченко, О. Л. Мерзлякова, В. В. Синявський, Г. П. Татаурова-Осика, А. М. Шевенко; за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград: ІмексЛТД, 2014. 228 с. URL: <http://surl.li/glsvs>.
34. Єфіменко С. М. Інтелектуально-творчий потенціал педагога: структура, зміст, шляхи діагностики та розвитку: [навчально-методичний посібник]. Кропивницький: КЗ «КОІППО ім. В. Сухомлинського», 2021. 104 с. URL: <https://lebedyn.cprpp.org.ua/news/1642592570/>.
35. Журавльова Л. П. Психологія емпатії: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 328 с. URL: <http://surl.li/glszr>.
36. Заєць Н. Ю. Вплив тайм-менеджменту керівника на розвиток позитивного іміджу загальноосвітнього навчального закладу. Вісник. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 142. С. 45-50. URL: <http://surl.li/hyflg>.
37. Зайцева І. В. SOFT SKILLS – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті. Міжвузівський науково-методичний семінар «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». КНТЕУ, Київ. 2020. С.34-37. URL: <http://surl.li/eanqq>.
38. Зварич І. М. Спілкування – невід’ємна складова Soft Skills у формуванні конкурентоспроможності студентів XXI століття. Міжвузівський науково-методичний семінар «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». КНТЕУ, Київ. 2020. С.37-40. URL: <https://knute.edu.ua/file/NjY4NQ==/f5e21f8fa4b196951d084e7e586ab122.pdf>.
39. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: монографія. Черкаси: Вид. від. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. 608 с. URL: <http://surl.li/gltew>.
40. Іванова І. Виховання комунікативної креативності у майбутніх фахівців дошкільної освіти. Молодь і ринок № 5 (203). 2022. С. 21-28. URL: <http://mir.dspu.edu.ua/article/view/264587/260709>.
41. Ігнатович О. М. Психологічні основи розвитку фахової інноваційної культури педагогічних працівників: монографія (друге видання). К.: ДКС Центр, 2018. 376 с. URL: <http://surl.li/gltgh>.
42. Ілляхова М. В. Розвиток креативної компетентності педагогічних працівників у системі післядипломної освіти: спецкурс; НАПН України, ДВНЗ «Унт менедж.

- освіти». К. 2015. 68 с. URL: <http://surl.li/gltgr>.
43. Іщенко М. В. Емпатія в структурі екології відносин у вищій педагогічній музичній освіті. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах 2021. № 75. Т. 1. С. 162-165. URL: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/75/part_1/33.pdf.
44. Калініна Л. А. Формування креативної компетентності студентів ВНЗ культури. Педагогічні науки. «Молодий вчений». 2017. № 9 (49). С. 363-367. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/9/81.pdf>.
45. Клімов Г. П. Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні: монографія / кол. авт.: Г. П. Клімова, С. М. Іванов, Л. С. Шевченко та ін.; за ред. Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. Харків: Право, 2015. 452 с. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/11154/1/Shevchenko_2-2_2015.pdf.
46. Коваленко О. Г. Розвиток емпатії та атракції майбутнього педагога як умов професійного спілкування: дис... канд. психол. наук: 19.00.07. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. К. 2004. 226 с. URL: <http://surl.li/gltiz>.
47. Коваль К. О. Розвиток у студентів «soft skills» – один з важливих чинників працевлаштування. Вісник Вінницького політехнічного університету. 2016. № 3. С. 167-172. URL: <http://surl.li/gxkrq>.
48. Ковальов В. І. Темпоральна персонологія як новий напрям в дослідженні психології людини. Час у дзеркалі науки: матеріали виступів І Міжнар. наук. міждисциплінарна конф. (19 березня 2011 року). Київ: ЦУЛ, 2011. С. 109-112. URL: http://habitus.od.ua/journals/2020/12_2020/part_2/11.pdf.
49. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі. 2-е вид. К.: Т-во «Знання» України, 2010. 520 с. URL: <http://surl.li/hyfqz>.
50. Кремень В. Г. Проблеми якості української освіти в контексті сучасних цивілізаційних змін. Український педагогічний журнал. 2015. № 1. С. 8-15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukrpj_2015_1_4.
51. Кремень В. Г. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу / за ред. В. Г. Кременя. К. 2008. 147 с. URL: <http://surl.li/glsjt>.
52. Кривенко О. В., Цимбалиста О. А. Критичне мислення як невід'ємна складова Soft Skills в системі сучасної освіти XXI століття. Міжвузівський науково-методичний семінар «Soft skills – невід'ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». КНТЕУ, Київ. 2020. С.46-48. URL: <https://knute.edu.ua/file/NjY4NQ==/f5e21f8fa4b196951d084e7e586ab122.pdf>.
53. Кривоносенко Н. О. Психологічні особливості прояву емпатії у студентів гуманітарних та технічних спеціальностей: дипломна робота: 05 Соціальні та поведінкові науки Спеціальність 053 «Психологія». К. 2021. 82 с. URL: <http://surl.li/glsgu>.
54. Любченко Н. В. Технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності керівника навчального закладу. 2016. С. 82-97. URL: <http://surl.li/glshf>.
55. Маскалева Л. А. Психолого-педагогічні умови розвитку рефлексивності майбутніх психологів: дис... на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Інститут психології імені

- Г. С. Костюка НАПН України, К. 2019. 228 с. URL: <http://surl.li/gxkkr>.
56. Мельничук О. Б. Емпатія в структурі професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології. 2016. Випуск 31. С. 213-226. URL: <http://surl.li/glsji>.
57. Мельниченко О. В., Блозва О. Г. Соціально-особистісна компетентність викладача у сучасній вищій школі. «Молодий вчений». 2018. № 9 (61). С. 50-54. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/9/12.pdf>.
58. Михайлова Н. О. Розвиток критичного мислення студента – необхідна умова формування конкурентоспроможної особистості. Міжвузівський науково-методичний семінар «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». КНТЕУ, Київ. 2020. С.60-63. URL: <https://knute.edu.ua/file/NjY4NQ==/f5e21f8fa4b196951d084e7e586ab122.pdf>.
59. Мороз Л. М. Характеристика структурних компонентів креативності вчителів іноземних мов. Психолого-педагогічні науки. 2014. № 1. С. 47-52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzspp_2014_1_10.
60. Наход С. А. Значущість «soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова. Сер. 5/26 Педагогічні науки: реалії та перспективи; вип. 63: збірник наукових праць. К.: вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. С. 131-136. URL: <http://surl.li/glsel>.
61. Наход С. А. Прогнозування в професійній діяльності майбутнього психолога. Наукові записки. Серія: «Психолого-педагогічні науки». Ніжинський державний університет ім. М. Гоголя; за заг. ред. проф. Є. І. Коваленко. Ніжин, 2013. №3. С. 51-55. URL: <http://surl.li/glsee>.
62. Никитенко О. В. Soft Skills development and language teaching as basis of professional growth. Міжвузівський науково-методичний семінар «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». КНТЕУ, Київ. 2020. С. 66-68. URL: <http://surl.li/eanqq>.
63. Олексюк О. Модель технології тайм-менеджменту в процесі професійної підготовки майбутнього вчителя музичного мистецтва. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. Випуск (195). К. 2021. С. 22-27. URL: <http://surl.li/gxkln>.
64. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. 2-е вид., допов. К.: Академвидав, 2010. 543 с. URL: <http://surl.li/gxklr>.
65. Орищенко О. А. Психологічна проникливість осіб з різним типом емпатичної спрямованості. Наука и освіта. Науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України. Тематичний спецвипуск: «Педагогіка і психологія». № 7 / СУУП. 2012. С. 163-167. URL: <http://surl.li/glrzp>.
66. Павленко В. В. Особливості розвитку креативного мислення школярів. Особливості розвитку креативного мислення школярів. Креативна педагогіка. Наук.-метод. Журнал. Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки. Вінниця, 2015. Вип. 10. С. 103-109. URL: <http://surl.li/glryv>.
67. Петришин Л. Й. Креативне середовище як педагогічна умова формування

- креативності майбутніх соціальних педагогів. Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2013. № 2. С. 61-71. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spttp_2013_2_10.
68. Пиц Л. І. Формування емпатійної культури вчителя початкових класів у процесі професійної підготовки: дипломна робота: спеціальності 013 «Початкова освіта» Чернівці. 2021. 149 с. URL: <http://surl.li/hydsn>.
69. Підручна І. Б. Психологічні особливості часової компетентності особистості. Вісник Харківського національного університету (Серія «Психологія»). 2012. № 1009. С. 49-52. URL: <http://surl.li/hyebr>.
70. Подорожна І. В. Структура креативності майбутніх вчителів природничого профілю. Педагогіка. URL: vuzlib.com.
71. Попова А. Soft skills у структурі професійної компетентності фахівця із соціальної роботи. URL: <http://surl.li/gaxkj>.
72. Приходченко Л. Л. Технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності державних службовців: монографія; [Л. Л. Приходченко, Н. В. Піроженко, М. П. Кернова, І. М. Синчак]; під заг. ред Л. Л. Приходченко. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2021. 180 с. URL: <http://www.oridu.odessa.ua/9/buk/05072021.pdf>.
73. Романовський О. Г. Упровадження інноваційних технологій у процесі фахової підготовки майбутніх психологів. Теорія і практика управління соціальними системами. 2012. № 3. С.3-13. URL: <http://surl.li/gxkmf>.
74. Савицька О. Часова компетентність: керівників закладів освіти: сутність і технологія розвитку в системі підвищення кваліфікації. Збірник наукових праць. Випуск 27 (2-2019) С. 98-105. URL: <http://surl.li/glrva>.
75. Сакалюк О. П. Теоретичний аналіз базових понять дослідження проблеми формування емпатійної культури майбутнього вчителя початкової школи. Педагогічні науки. Збірник наукових праць Випуск № 115. 2013. С. 207-214. URL: <http://surl.li/gxkmk>.
76. Скворчевська Є. Л. Психологічні особливості часової перспективи та сприйняття часу у психологічних дослідженнях. Журнал науковий огляд. № 1 (22), 2016. С. 1-9. URL: <http://surl.li/gxknd>.
77. Соболева С. М. Формування інноваційного мислення в процесі розвитку сучасної вищої освіти. Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний, європейський та національний виміри змін: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., м. Суми, 2020. Т. 2. С. 9-10. URL: <http://surl.li/hytdt>.
78. Соболева С. М. Особливості інноваційного мислення майбутніх офіцерів та шляхи його формування в контексті вимог сучасного суспільства. Психологія праці. Випуск 14. 2020. С. 271-275. URL: <http://surl.li/gaxkr>.
79. Сологуб А. І. Профільна креативна освіта творчо обдарованих учнів. Креативна педагогіка. Науково-методичний журнал. Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки. Вінниця, 2012. Вип. 6. С. 114-122. URL: <http://surl.li/gltjj>.
80. Сологуб А. І. Технологія креативного профільного навчання. Інноваційні авторські освітньо-виховні системи: досвід учителів України: науково-методичний посібник. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. С. 261-267. URL: <http://surl.li/glrid>.
81. Сологуб А. І. Профільне науково-природниче навчання: креативний підхід.

- Теорія і практика природничого навчання школярів: матеріали Всеукраїнської науковопрактичної конференції з міжнародною участю (Чернігів, 23-24 квітня 2014 р.). ТОВ «НВП «Інтерсервіс». Ч. 2014. С. 5-14. URL: <http://surl.li/glref>.
82. Стрілець С. І. Інноваційне мислення як необхідна складова при формуванні майбутнього професіонала. Педагогічний дискурс. Випуск 11. 2012. С. 299-305. URL: <http://ojs.kgpa.km.ua/index.php/peddiscourse/article/view/892/819>.
 83. Технологія тайм-менеджменту у розвитку професійно-ціннісних інтенцій майбутніх учителів музичного мистецтва. URL: <http://surl.li/drkuu>.
 84. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості. К.: Психологічний інструментарій, 2009. 232 с. URL: <http://surl.li/glqxb>.
 85. Тоба М. В. Когнітивне спілкування в педагогічній діяльності: прикладний та теоретичний аспекти. Практична психологія та соціальна робота. 2011. № 12 (153). С. 32-35. URL: <http://surl.li/glqsr>.
 86. Фамілярська Л. Л. Особливості розвитку сучасного педагога в системі післядипломної освіти. ScienceRise: Pedagogical Education, Харків: НВП ПП «Технологічний Центр», 2017. № 6 (14). С. 43-45. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2017_6_11.
 87. Фрицюк В. А. Розвиток креативності майбутніх учителів музичного мистецтва у процесі вивчення «Методики викладання фахових дисциплін». Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: 36. наук. праць, Редкол.: В. І. Шахов (голова) та ін., Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2019. 146-150. URL: <http://surl.li/glqtd>.
 88. Цимбал С. В. Ефективне спілкування як один із найголовніших чинників розвитку успішної людини. Міжвузівський науково-методичний семінар «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». КНТЕУ, Київ. 2020. С. 86-88. URL: <http://surl.li/eanqq>.
 89. Шандрук С. К. Психологія професійних творчих здібностей: монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2015. 357 с. URL: <http://surl.li/hydto>.
 90. Шевцова В. І. «Особливості формування емпатії у студентів спеціальності 016 Спеціальна освіта»: дипломна робота: спеціальності «016 Спеціальна освіта». Кам’янець-Подільський, 2019. 86 с. URL: <http://surl.li/glpwo>.
 91. Штих І. І. Здатність до емпатії як компонент професійних здібностей психолога. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія». Вип. 2 (2). 2015. С. 77-180. URL: <http://surl.li/glpwg>.
 92. Яковенко Т. В. Структурні компоненти креативної компетентності майбутніх інженерів-педагогів. Проблеми інженерно-педагогічної освіти. 2012. № 37. С. 106-111. URL: <http://surl.li/gxksa>.
 93. Bhasin H. SCAMPER – Technique For Creative Problem Solving. URL: <https://www.marketing91.com/scamper/>.
 94. Elmansy R. A Guide to the SCAMPER Technique for Creative Thinking. URL: <http://surl.li/gxksc>.
 95. Lebid N. Management Personnel Leadership Potential of Higher Education Institutions Development. International Scientific Journal of Universities and Lidership. URL: http://elite-journal.org/wp-content/uploads/2015_01.pdf.

96. Rana K. Persuasion, trust, and personal credibility. URL: <http://surl.li/ebnht>.
97. Robles M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*. 2012. № 75 (4). P. 453-465. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1080569912460400>.
98. Varhata O., Dyniak O. Problem of time competence of the specialists of socionomic profile. The34 th International scientific and practical conference «Science and Industry» (June 1-2, 2022) Littera Verlag, Berlin, Germany. 2022. P. 50-54. URL: <http://surl.li/gltjq>.
99. Varhata O., Osovska Yu. Development of innovative thinking of the specialists of socionomic profile. The34 th International scientific and practical conference «Science and Industry» (June 1-2, 2022) Littera Verlag, Berlin, Germany. 2022. P. 54-57. URL: <http://surl.li/gltjq>.
100. Varhata O., Romaniuk M. Problem of creative competence of the specialists of socionomic profile. The34 th International scientific and practical conference «Science and Industry» (June 1-2, 2022) Littera Verlag, Berlin, Germany. 2022. P. 57-61. URL: <http://surl.li/gltjq>.

НОТАТКИ

SCIENTIFIC EDITION

VARHATA Oksana
KOMAR Taisiia
AFANASENKO Valentyna
KULESHOVA Olena
MIKHEIEVA Liudmyla

**«SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА
САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ
СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**
COLLECTIVE MONOGRAPH

in Ukrainian

*Responsible for the layout: Zrada S.¹
Responsible designer: Bondarenko I.¹*

Date of publication: 25.06.2023.
Format 60×84/16. The headset is Times New Roman.
The volume of data is 1,7 MB. Conventionally printed sheets 9,41.

Online electronic scientific edition.

Publisher: Primedia E-launch LLC.
TX 75001, United States, Texas, Dallas.
E-mail: info@primediaelaunch.com
URL: www.primediaelaunch.com

¹ **Publishing support:** NGO «European Scientific Platform»
21037, Ukraine, Vinnytsia, Zodchykh str. 18/81; E-mail: info@ukrlogos.in.ua
Certificate of the subject of the publishing business: ДК № 7172 of 21.10.2020.



НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ВАРГАТА Оксана Валеріївна
КОМАР Таїсія Василівна
АФАНАСЕНКО Валентина Іванівна
КУЛЕШОВА Олена Віталіївна
МІХЕСВА Людмила Василівна

**«SOFT SKILLS» ЯК ВАЖЛИВА УМОВА
САМОТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ
СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**
КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

Українською мовою

*Відповідальна за верстку: Зрада С.І.¹
Відповідальний дизайнер: Бондаренко І.В.¹*

Дата видання та публікації: 25.06.2023.
Формат 60×84/16. Гарнітура Times New Roman.
Об'єм даних 1,7 Мб. Умовно-друк. арк. 9,41.

Мережеве електронне наукове видання.

Видавець: Primedia E-launch LLC.
TX 75001, United States, Texas, Dallas.
E-mail: info@primediaelaunch.com
URL: www.primediaelaunch.com

¹ **Видавничий супровід:** ГО «Європейська наукова платформа»
21037, Україна, м. Вінниця, вул. Зодчих, буд. 18, офіс 81; E-mail: info@ukrlogos.in.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: ДК № 7172 від 21.10.2020.

