

ред. д-ра екон. наук, проф. С. Ф. Поважного. — Донецьк: СПД Купріянов В. С., 2010. — 426 с.

5. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: РИФ, 2007. — 288 с.

6. *Колот А. М.* Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003.

7. Экономика труда и социально-трудовые отношения. / Под ред. Г. Г. Меликяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, Изд-во. ЧеРо, 1996. — 625 с.

8. *Петенко А. В.* Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини: навчально-методичний посібник / А. В. Петенко, Т. В. Уманець, Л. І. Антошкіна. — Донецьк: ВІК, 2010. — 354 с.

9. *Савченко В. А.* Розвиток персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2008. — 356 с.

10. *Шутов М. М., Ткаченко В. Г., Дорофиев В. В., Грачев Р. А., Гончаров В. Н., Шелихов П. В.* Труд и здоровье: Монография / Под общей редакцией д. м. н., проф. Слабкого Г. А. — Донецьк: СПД Купріянов В. С., 2009. — 330 с.

11. *Каныгин Ю. М., Кушерец В. И.* Библия и наука: в прошлом, настоящем и будущем / Ю. Каныгин, В. Кушерец. — К.: АРИИ, 2010. — 352 с.

12. *Каныгин Ю. М., Кушерец В. І.* Створення світу (Біблейна книга у сучасній уяві). — К.: Альтерпрес, 2011. — 168 с.

Статтю подано до редакції 10.05.2012 р.

УДК 331

В. М. Компанієць, асистент
кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩІ ЯКОСТІ ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

АНОТАЦІЯ. Статтю присвячено визначенню поняття «професійно значущі якості» та формулюванню переліку професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: професійно значущі якості, компетенція, психологічна структура особистості.

АННОТАЦІЯ. Стаття посвящена определению понятия «профессионально значимые качества» и формулированию перечня про-

фесіонально значимих якостей спеціаліста в сфері управління персоналом.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: професіонально значимые качества, компетенция, психологическая структура личности.

ANNOTATION. The article is devoted to definition of concept «professionally meaningful qualities» and formulation of list of professionally meaningful qualities for specialist in sphere of personnel management.

KEY WORDS: professionally meaningful qualities, competence, psychological structure of personality.

Постановка проблеми.

На сьогоднішній день сучасний фахівець має володіти не просто знаннями, уміннями і навичками, а компетенціями. В першу чергу ці зміни стосуються переорієнтації освіти. Удосконалення освітнього процесу з позицій компетентнісного підходу полягає у тому, щоб навчити студентів застосовувати набуті знання й уміння в конкретних навчальних і життєвих ситуаціях. Дійсно, компетентнісно орієнтований підхід, а саме його результат, не має зводитись до суми знань і вмінь. Набір компетенцій має включати розвинену структуру передачі та набуття досвіду поведінки не тільки в ситуації сприйняття нових знань чи самостійної праці, а й у ситуаціях соціально нейтральних, а також таких, що містять загрозу особистості [1].

Але, щоб володіти певною компетенцією, людині необхідно мати для цього підґрунтя — фактори, що сформують цю компетенцію. До таких факторів можуть належати: знання, уміння, психофізіологічні особливості людини, навички, мотиви, цінності, ділові якості тощо. Професійно значущі якості також є фактором формування тієї чи іншої професійної компетенції.

Отже, виникає ціла низка питань, які торкаються проблем портрета випускника з обраної професії з точки зору роботодавця. Схема впливу роботодавця на формування потрібного йому випускника в системі професійної освіти така. Роботодавець групує вимоги до професії і конкретних посад з двох напрямів. Перший — це вимоги до професійної компетенції, як поєднання знань й умінь виконувати конкретну роботу чи функцію, тобто кваліфікації. Другий — це вимоги до тих професійно-особистісних якостей, які вкрай потрібно мати працівнику для того, щоб якнайкраще виконувати роботу в межах обраної професії. Тобто самі по собі знання не перетворюються на вміння якісно ви-

конувати ту чи іншу роботу, якщо працівник не має відповідних психомоторних якостей, рис характеру і здібностей, зокрема, природного походження [1].

Професійно значущі якості є однією із можливих передумов професійної придатності, що характеризує певні здібності та складає їх структуру; вони є передумовою професійної діяльності, а, з іншого боку, професійно значущі якості самі удосконалюються, шліфуються в ході діяльності [8].

Враховуючи важливість цієї категорії для формування компетенцій фахівців, вона потребує ґрунтовного аналізу. Актуальним це питання є й для фахівців з управління персоналом, оскільки на сьогоднішній день не має єдиного підходу до формулювання професійно значущих якостей для посади даної професії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питаннями визначення, класифікації і формулювання переліків професійно значущих якостей для фахівців різних напрямів трудової діяльності займався чимало науковців психологічної, педагогічної та економічної сфер науки. До них можна віднести О. О. Силкіна, В. Сластьоніна, В. Д. Шадркова, І. Алексєєву, Н. Волкову, Е.Ф. Зеєра, А. В. Карпова, А.К. Маркову та ін. Але, в сучасній літературі відсутній чіткий перелік професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом. Тому **метою** даної статті є розробка такого переліку.

Виклад основного матеріалу.

У літературі є різні підходи до трактування поняття «професійно значущі якості». Так, А. В. Карпов тлумачить професійні якості як індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, що необхідні й достатні для її реалізації на нормативно заданому рівні і які значуще і позитивно корелюють хоча б з одним (або кількома) її основними результативними параметрами — якістю, продуктивністю, надійністю [4].

В. Д. Шадриков надає два тлумачення професійно значущих якостей:

1) по-перше, це індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності й на успішність освоєння цієї діяльності;

2) по-друге, це ті внутрішні умови, через які переломлюються зовнішні дії і вимоги до діяльності [9].

А. К. Маркова тлумачить професійні якості як:

1) передумову професійної діяльності;

2) ті, що самі удосконалюються, шліфуються в ході діяльності [6].

Професійно значущі якості, за А. Кагановим, — це атрибути особистості, які покликані забезпечити її успішний трудовий старт і високі виробничі показники. На думку С. Батишева, професійно значущі якості — це ті якості, які дозволяють людині найефективніше реалізувати себе у конкретних видах трудової діяльності. Я. Корякіна визначає професійно значущі якості як ознаки особистості, які пред'являються суспільством до фахівців тієї чи іншої професії, що впливають на успішність професійної діяльності [8].

Аналізуючи ці підходи до трактування поняття «професійно значущі якості», можна відмітити, що, не зважаючи на те, що вони відрізняються одне від одного, майже всі автори вказують на те, що професійно значущі якості спрямовані забезпечити ефективну діяльність. Це, в свою чергу, вказує на взаємозв'язок цього поняття із поняттям «компетенція». Обґрунтуємо цей зв'язок.

На нашу думку, компетенція — це поведінкова характеристика людини, яка вказує на її здатність ефективно виконувати професійну дію. В той час, як професійно значущі якості — це індивідуальні ознаки особистості, які виступають факторами формування певної професійної компетенції. Вони належать до психологічної структури особистості, наряду із спрямованістю (потреби, мотиви, інтереси, нахили, переконання тощо), можливостями (здібності, здатності, таланти тощо), і належать до такої компоненти цієї структури як характер. До таких якостей можна віднести наступні:

- 1) емоційна стійкість;
- 2) організованість;
- 3) наполегливість;
- 4) рішучість;
- 5) витривалість;
- 6) цілеспрямованість;
- 7) самоконтроль;
- 8) дисциплінованість;
- 9) моральність тощо.

Ці та інші якості є компонентами структури професійно значущих якостей особистості, яка складається з чотирьох груп:

- емоційні;
- інтелектуальні;
- вольові;
- моральні [5].

Спробуємо пояснити значення цих груп якостей особистості (табл. 1).

ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

№	Група якостей (властивостей)	Визначення
1	Емоційні	Зміст, якість, динаміка емоцій і почуттів
2	Вольові	Відносно стійкі, незалежні від конкретної ситуації психічні утворення, що засвідчують досягнутий особистістю рівень свідомої саморегуляції поведінки, її влади над собою
3	Інтелектуальні	Здатність самостійно, ефективно (вірно, з можливо меншими витратами ресурсів) знаходити якісні вірні прості рішення (у тому числі нові, раніше невідомі) різноманітних складних «задач», у тому числі нових, раніше невідомих (в ідеалі — будь-яких можливих «задач»)
4	Моральні	Частина психічної структури особистості (моральні устої — відповідник моралі на суспільному рівні), яка забезпечує ціннісну оцінку явищ у неусвідомлюваний для індивіда спосіб

* Таблицю створено автором на основі аналізу джерел [3, 7, 5].

Отже, ці чотири групи якостей особистості в певній мірі братимуть участь у формуванні професійної компетентності людини на ряду із іншими факторами.

Для посилення ідеології людиноцентризму, окрім названих вище факторів, які впливають на формування компетенцій, а, отже, і на ефективне виконання роботи, останнім часом виділяють ще один компонент, який має надзвичайно важливе значення як для самої людини, так і для роботодавця, соціуму, усього суспільства. Мається на увазі адекватність (відповідність) працівника обраній професії та посаді, яку він обіймає, зокрема, чи здатен він успішно виконувати свої функціональні обов'язки. Кожна людина є біосоціальним створінням зі своїми природними задатками, здібностями і якостями. Деякі особистості можуть упродовж життя змінюватися під впливом зовнішнього середовища. Це називається «соціалізацією». Але, головне, що людина комфортно почувається у сфері трудової діяльності тільки тоді, коли може реалізувати свої природні дані в практичній діяльності [1].

Висновки з проведеного дослідження.

Враховуючи попередній аналіз, можна сформулювати перелік професійно значущих якостей для фахівця з управління персоналом (табл. 2).

ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩІ ЯКОСТІ ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Якість	Опис
1. Адаптаційна мобільність	Схильність до творчих форм діяльності, неперервності, поглиблення й оновлення знань, ініціативність, нетерпимість до відсталості, консервативних проявів, прагнення вчити інших, бажання якісних змін в організації і в змісті власної діяльності, готовність до обгрунтованого ризику, прагнення нововведень, розширення кола своїх повноважень, діловитість
2. Контактність	Товариськість, емпатія, інтерес до людей, високий рівень розуміння у сфері міжособистісних відносин, здатність приваблювати людей, бачити себе зі сторони, слухати, розуміти і переконувати людей, уміння подивитися на конфліктну ситуацію очима співрозмовника
3. Стресостійкість та емоційний інтелект	Інтелектуальна й емоційна захищеність у проблемних ситуаціях, самовладання і тверезість мислення у прийнятті колективних рішень, володіння навичками саморегуляції стану
4. Домінантність	Владність, честолюбство, прагнення до особистої незалежності, лідерство, готовність до безкомпромісної боротьби за свої права, самоповагу, високий рівень самооцінки і притягань, сміливість, уміння впливати на підлеглих, впевненість у собі, емоційна врівноваженість, прагнення до досягнень, здатність піти на ризик, відповідальність, вірність даній обіцянці, незалежність, самостійність у прийнятті рішення, гнучкість поведінки в ситуаціях, які потребують змін, комунікабельність
5. Моральні якості	Розміркована воля, твердість і наполегливість, якщо необхідно сміливість, почуття відповідальності, почуття обов'язку та загальний інтерес
6. Вольові якості	Сила волі, енергійність, витримка, рішучість, сміливість, упевненість у собі, віра в справу
7. Характеристики інтелекту	Глибина, критичність, гнучкість, широта розуму, швидкість, оригінальність, допитливість

Адаптаційна мобільність є важливою для фахівців з управління персоналом тому, що сучасні організації бачають активних, мобільних працівників. Менеджер з персоналу — це співробітник компанії, який має одним із перших реагувати на зміни, нововведення та різні події в колективі.

Контактність є важливою якістю для таких фахівців, оскільки вони в своїй роботі завжди мають робочі взаємозв'язки із колегами, керівництвом, і, найголовніше із кандидатами на посади в компанії. Саме тому, фахівець з управління персоналом повинен уміти слухати, уникати конфліктів та ефективно взаємодіяти із оточуючими людьми.

Стресостійкість є однією із базових якостей сучасного працівника, і фахівець з управління персоналом не є виключенням. Це пов'язано із сучасним швидким темпом роботи, трудовими відносинами із людьми різного типу емоційної стійкості. Тому стресостійкість, вміння управляти своїми емоціями і розпізнавати та придушувати негативні емоції інших є важливими якостями для менеджерів з персоналу.

Така якість, як домінантність свідчить про устремління людини, прагнення зростати по кар'єрній драбині, відданість справі, що є немало важливим для працівників будь-якої сфери, у тому числі і сфери управління персоналом.

Моральні та вольові якості є невід'ємними атрибутами сучасного працівника, що працює в колективі. Ці якості дозволяють тримати себе під контролем і бути толерантним по відношенню до колег, підлеглих, персоналу організації і претендентів на вакантні посади.

Інтелект відіграє важливу роль у психологічній структурі особистості, адже він є фундаментом, на базі якого формуються різні компетенції. Модель компетенцій фахівців з управління персоналом для різних посад включає найрізноманітніші компетенції, що ґрунтуються на розумінні, мисленні, швидкості реакцій тощо. Тому, інтелектуальні якості посідають тверде місце у переліку професійно значущих якостей фахівців даної сфери.

Отже, запропонований перелік професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом може слугувати базою для формування інноваційних моделей компетенцій наряду із іншими факторами. Встановлення значущості кожної якості для різних посад сфери управління персоналом допоможе коректно сформулювати переліки компетенцій, які дійсно відрізнятимуть ефективне виконання роботи від менш ефективного, середнього.

Література

1. *Дмитренко Г. А.* Людино центризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу: Монографія / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор. — К.: Дорадо-Друк, 2012 — 296 с.

2. Зеер Є. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. — М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005.
3. Емоційні властивості людини. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-4786.html>.
4. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений / Под ред. В. Д. Шарикова. — М.: Юристъ, 1998.
5. Кожан Т. О. Професійна орієнтація: навч. посіб. / Т. О. Кожан. — К.: КНЕУ, 2009. — 214, [2] с.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Знание, 1996.
7. Рибак Л. П., Киптик В. Д. Визначення концепції формування інтелектуальних властивостей людини та цивілізації в період з ХХ по ХХІ сторіччя. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/ii/2008_3/JournalAI_2008_3/Razdel1/05_Ribak_Kiptik.pdf.
8. Силкін О. О. Зміст терміну «професійно значущі якості особистості» і технологія визначення цих якостей для окремого фахівця. [Електронний ресурс] — Режим доступу: www.nbuv.gov.ua.
9. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. — М.: Логос, 1994.

Статтю подано до редакції 11.05.2012 р.

УДК 331.5:504

М. А. Костенко, асистент кафедри управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

ОЗНАКИ ЕКОЛОГІЧНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто поняття соціальної відповідальності бізнесу та наведено приклади соціально та екологічно безвідповідальної господарської діяльності. Сформульовано ознаки екологічної та соціальної відповідальності бізнесу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціальна відповідальність бізнесу, екологічна відповідальність, економіка, суспільство.

АНОТАЦИЯ. Рассмотрено понятие социальной ответственности бизнеса и приведены примеры социально и экологически безответственной хозяйственной деятельности. Сформулированы признаки экологической и социальной ответственности бизнеса.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальная ответственность бизнеса, экологическая ответственность, экономика, общество.