

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(33)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2012

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 28 березня 2012 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 2 (33). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2012. — 268 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2012
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2012

Суховей-Хамм Ю. О.

Дослідження правових ознак
інноваційної діяльності як об'єкта
державно-правового регулювання 135

Тихоненко Н. М.

Процес управління державним майном
як предмет досліджень юридичної науки 141

Фань Чжозжань

Правове забезпечення інформаційної безпеки
в системі сучасної міжнародної співпраці 146

Якібчук В. М.

Українські наукові видання
і міжнародні наукометричні бази даних:
проблеми і протиріччя 153

Омельчук В. В.

Судова реформа 1760–1763 років:
основні етапи та наслідки 157

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ 164**Магеррамзаде А. С. оглы, Мельниченко О. В.**

Концептуальные подходы к анализу
финансовых кризисов в зарубежной
научной литературе 164

Юсеф Н. Н.

Економіка Лівану. Характер розвитку
економічних відносин Лівану та України 171

Гончаров О. М.

Проблеми державного регулювання
інноваційної діяльності в промисловості 175

Гончарова О. О.

Напрями вдосконалення державного
регулювання місцевого бюджету 179

Ленг Е. А.

Место и роль агрохолдингов
в аграрном секторе Украины 182

Руда О. В.

Оцінка ефективності функціонування
підприємств в умовах низької
конкурентоспроможності 191

Тарканій О. М.

Функція контролю у розвитку сучасного
підприємства: методологія аналізу 197

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 203**Шконда В. В., Кальянов А. В.**

Чинники формування та розвитку професійної
компетентності майбутніх фахівців 203

Логунова М. М., Пшеничнюк О. В.

Інтерактивні форми навчання як освітня
технологія в інформаційному суспільстві 211

Токман А. А.

Прикладні аспекти формування
здорового способу життя у студентів
вищих навчальних закладів 217

Квятковска-Буляк А.

Дескриптивний аналіз систем оцінки
пригодності призовників для служби в армії
в европейских государствах 222

Калмикова Г. В.

Теоретичний аналіз проблеми
тривожних станів та їх корекції 229

Крестініна О. В.

Проблема невротичних переживань у контексті
сучасного розвитку педагогічної психології 236

Хеірабаді Мохссен

Студентське самоврядування як один
із пріоритетних напрямів удосконалення
системи освіти 243

Смолень Чеслава

Старість в трактовке психологии развития ... 246

Старих Л. В.

Формування наскрізної практики підготовки
фахівців з медичного та фармацевтичного
маркетингу 250

Хамм О.

Теоретичні основи формування креативного
мислення майбутнього вчителя 255

Александріна Н. Б.

Творческое мышление учащихся детских школ
искусств: вопросы развития 260

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ 264

УДК 61:378.961:378.147

В. В. ШКОНДА, А. В. КАЛЬЯНОВ

Донецький інститут МАУП

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Наукові праці МАУП, 2012, вип. 2(33), с. 203–210

У сучасний період розвитку трансформаційної економіки і модернізації суспільства в Україні істотно підвищується інтерес до визначення ролі, значення і змісту професійної компетентності, розподілу окремих чинників затребуваності майбутніх фахівців, основних їх функціональних обов'язків, знань та навичок, факторів, що впливають на стан ринку праці та зайнятість фахівців, а також до організації заходів підвищення професійної компетентності випускників вищої школи.

Компетентність являє собою сформовану здатність (достатню, щоб жити комфортно), професіоналізм, набуття необхідного досвіду, розвиток здібностей, глибокі знання, впевненість у собі.

У сучасний період розвитку трансформаційної економіки і модернізації суспільства в Україні істотно підвищуються професійні вимоги до рівня кваліфікації та якості підготовки майбутніх фахівців.

Компетентність та професіоналізм є головними чинниками успішного професійно-особистісного становлення та планування майбутньої професійної кар'єри [1; 2].

За результатами експертної оцінки вагомість у сучасній економіці високої професійної компетентності, яка визначає рівень конкурентоспроможності працівників господарського комплексу України, становить 47,8 %, тоді як у розвинених європейських країнах значущість цього виду компе-

тентності майже вдвічі більша (85,8 %) [3]. Компетентність слід також розглядати як провідний чинник формування й розвитку інноваційної активності сучасного фахівця (понад 21 %) [3].

Особливе значення проблема формування та розвитку професійної компетентності набуває стосовно підготовки менеджерів з персоналу для різних галузей економіки і соціальної сфери, оскільки некомпетентність управлінців (24 %) стримує розвиток вищої освіти в Україні приблизно на 35 % [4].

Професійну компетентність можна розглядати як складну, динамічну систему цілей, мотивів та помислів особистості, що постійно розвивається та спрямовується на вирішення завдань професійної управлінської праці. Вона включає конкретно предметні знання, праксеологічну, рефлексивну та інформаційну складові [5; 6; 7; 8].

Аналіз сучасних наукових праць стосовно оцінки професійної компетентності свідчить про недостатнє її вивчення серед майбутніх фахівців у галузі економіки праці та управління персоналом [2; 4; 5, 8–10].

Метою нашого дослідження була розробка заходів з підвищення про-фесійної компетентності випускників вищої школи.

Об'єктом дослідження була професійна компетентність як детермінанта підготовки фахівців у вищому навчальному закладі.

Предмет дослідження — складові професійної компетентності, знання і навички, чинники, що впливають на стан ринку праці, та зайнятість фахівців у сфері управління персоналом та економіки праці.

При виконанні роботи вирішувалися такі завдання:

- проведення аналізу стану дослідження проблеми професійної компетентності в сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі;
- розробка спеціального опитувальника для оцінки професійної компетентності майбутніх фахівців;
- здійснення відповідних досліджень для визначення найбільш важливих і потрібних функціональних професійних обов'язків, затребуваних характеристик, знань та навичок майбутніх фахівців та чинників, що впливають на стан ринків праці і зайнятість фахівців з управління персоналом та економіки праці;
- розробка заходів з підвищення рівня професійної компетентності випускників вищої школи.

Теоретико-методологічну базу дослідження складали вчення про багатокомпонентність компетентності та принципи побудови її соціально-професійної ієрархії [1; 2; 7; 9–11].

Для аналізу складових професійної компетентності була розроблена карта експертної оцінки компетентності майбутніх фахівців. При цьому були виокремлені відповідна освіта за спеціальністю, досвід роботи за фахом, знання іноземної мови, інформаційна культура. Оцінка здійснювалася за 5-бальною шкалою (5 балів — високий рівень, 1 бал — низький). У дослідженні брали участь 8 науково-педагогічних працівників та 34

студенти спеціальності “Управління персоналом та економіка праці”, які визначали ключові функціональні обов'язки, індивідуальні характеристики менеджерів, необхідні знання й навички, що сприяли реалізації важливих завдань менеджерів з персоналу.

Опрацювання результатів здійснювалося за допомогою програми спеціального призначення — Statistica (версія 6).

Теоретичне значення дослідження полягає в отриманні узагальнених оцінок вимог до професійної компетентності майбутніх фахівців та виявленні особливостей формування їх готовності до ефективної практичної роботи.

Аналіз свідчить, що компетентнісний підхід в умовах медійної вищої освіти надає відчутні потенційні можливості стосовно вдосконалення якості підготовки майбутніх фахівців у галузі економіки і соціальної сфери України, що спрямовані на досягнення вищого рівня професійних знань, вмінь та навичок — знань трансформації і творчої діяльності при вирішенні складних виробничих ситуаційних завдань. Слід зазначити, що в структурі мотивів кар'єрних орієнтацій сучасної молоді професійна компетентність становить майже 8 % [1].

Порівняльні дані про оцінку складових професійної компетентності за результатами експертної оцінки науково-педагогічними працівниками і студентами вищого навчального закладу свідчать про більш високу якісну оцінку з боку викладачів порівняно зі студентами, хоча ранговий розподіл складових професійної компетентності був однаковий (див. табл.).

Водночас останнє рангове місце посідає знання іноземної мови. Її переоцінка швидше пов'язана з браком чіткого уявлення експертів щодо ролі та функції іноземної мови у міжнародному співробітництві фірм та корпорацій з точки зору налагодження інвестиційних процесів, формування належного рівня їх інвестиційної привабливості під час виробничо-професійної діяльності менеджерів. Для актуалізації вивчення та формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців викладачам випускаючих кафедр потрібно враховувати відповідні професійні вимоги щодо володіння іноземною мовою в галузях економіки і соціальної сфери.

Оцінка складових професійної компетентності науково-педагогічними працівниками і студентами вищого навчального закладу ($\bar{x} \pm S_x$)

Складові професійної компетентності	Викладачі		Студенти	
	Бали	Ранги	Бали	Ранги
Відповідна освіта за спеціальністю	$4,56 \pm 0,09$	1	$4,10 \pm 0,15$	1
Досвід роботи за спеціальністю	$4,19 \pm 0,08$	2	$4,08 \pm 0,19$	2
Знання іноземної мови	$3,19 \pm 0,09$	4	$2,92 \pm 0,20$	4
Інформаційна культура	$3,81 \pm 0,11$	3	$3,54 \pm 0,18$	3

В сучасних умовах ринків праці України ключовою професією є менеджер з персоналу, ефективна діяльність якого визначається виконанням його функціональних обов'язків. Здійснені нами дослідження свідчать, що найважливішими серед них є підбір

персоналу (15,68 % опитаних), його мотивація (10,29 %), соціально-психологічна та професійна адаптація персоналу до трудового колективу та умов праці (9,80 %), розвиток корпоративної культури (8,82 %), формування кадрового резерву (7,35 %) та ін. (рис. 1).

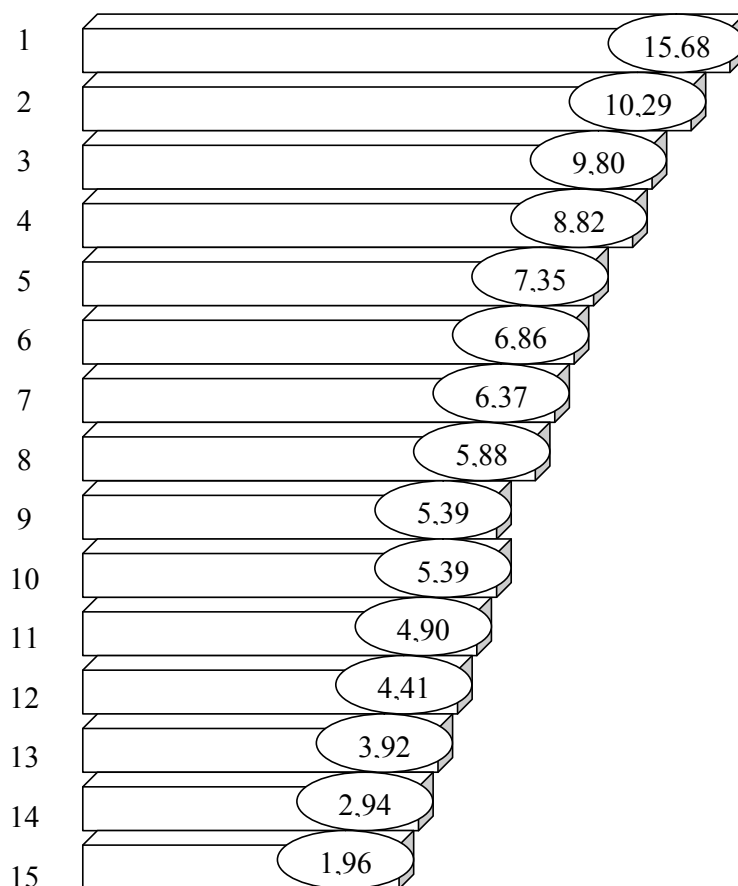


Рис. 1. Розподіл функціональних обов'язків менеджера з персоналу за критерієм їх важливості (відсотки від опитаних)

1 – підбір персоналу; 2 – мотивація персоналу; 3 – адаптація персоналу до колективу та умов праці; 4 – розвиток корпоративної культури; 5 – формування кадрового резерву; 6 – розвиток інноваційної культури; 7 – оцінка персоналу; 8 – супроводження програм соціального страхування персоналу; 9 – підготовка звітності; 10 – розрахунок заробітної плати; 11 – розвиток інформаційної культури; 12 – участь у проєктах HR (з невеликою кількістю підлеглих); 13 – здійснення кадрового діловодства; 14 – робота з мас-медіа; 15 – відрядження для вирішення виробничих завдань.

Серед 15-ти проаналізованих функціональних обов'язків менеджера з персоналу найменш важливими є: відрядження для вирішення виробничих завдань (1,96 %), робота з мас-медіа (2,94 %), здійснення кадрового діловодства (3,92 %), участь у проектах HR (4,41 %).

Безперечно, результативність роботи менеджера з персоналу залежить від окремих його якостей (рис. 2).

За результатами опитування студентів найбільш значущими є такі якості: вища фахова освіта (11,30 %), емоційна стійкість (10,80 %), відповідальність спеціаліста (9,36 %), лідер-

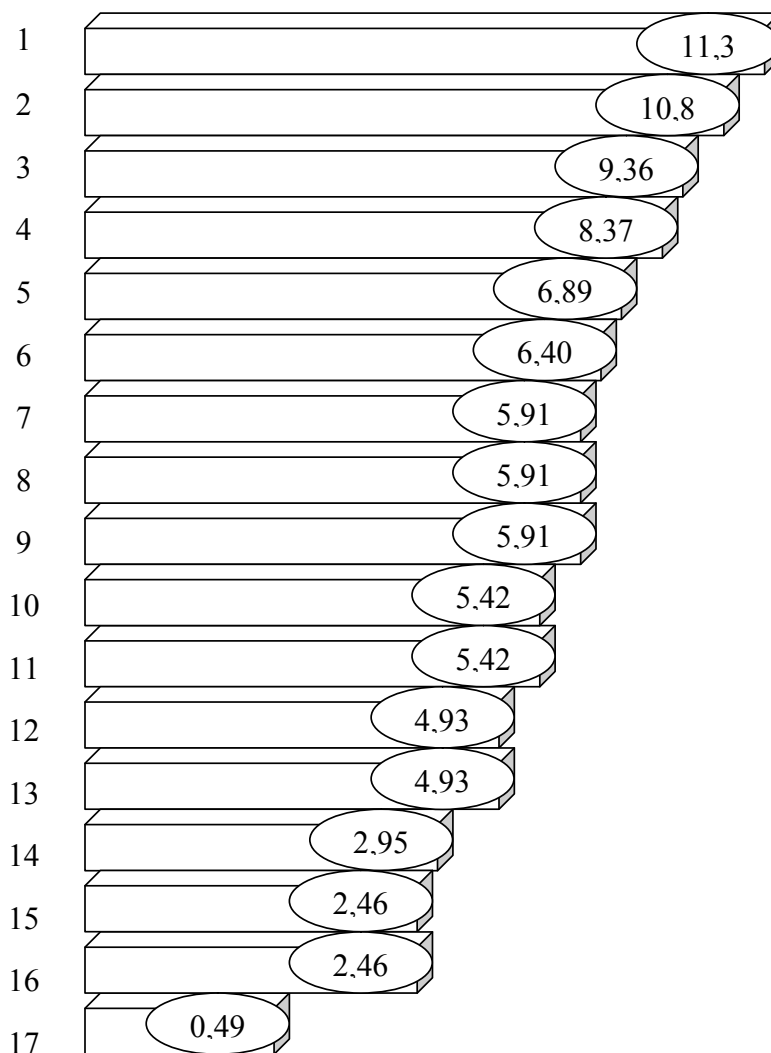


Рис. 2. Характеристики окремих якостей затребуваних менеджерів з персоналу на ринках праці України (відсотки від опитаних)

1 — вища освіта фахівця з управління персоналом та економікою праці; 2 — емоційна стійкість (стресостійкість); 3 — відповідальність; 4 — лідерський потенціал особистості; 5 — вміння самостійно приймати рішення; 6 — вільне володіння англійською та іншими іноземними мовами; 7 — вміння працювати з великим обсягом інформації; 8 — ціленаправленість на результат; 9 — комунікабельність; 10 — навички роботи з ПК / знання сучасних спеціальних комп'ютерних програм; 11 — навички підбору персоналу; 12 — активність, досвід роботи у сфері, де працює менеджер з персоналу; 13 — знання трудового законодавства; 14 — старанність; 15 — вміння розробляти систему оцінки діяльності персоналу; 16 — доброзичливість; 17 — навички ведення кадрового діловодства

ський потенціал особистості (8,37 %), вміння самостійно приймати управлінські рішення (6,89 %). Останні місця серед зазначених якостей займають: навички ведення кадрового діловодства (0,49 %), доброзичливість (2,46 %), вміння розробляти систему оцінки діяльності персоналу (2,46 %), старанність (2,95 %).

Передусім ефективна робота менеджера як результуючий показник його професійної компетентності визначається наявністю необхідних знань і навичок, потрібних для розв'язання найскладніших ситуаційних завдань, пов'язаних з управлінською діяльністю. За результатами дослідження встановлено, що найважливішими серед них є такі (рис. 3): загальні навички з управління пер-

соналом (12,32 %), знання в галузі економіки (11,33 %), методи підбору персоналу (10,83 %), комп'ютерні навички (9,85 %), знання соціології, психології і педагогіки (9,36 %). На останньому місці знаходяться методики розробки різних видів компетенцій (0,49 %).

Аналіз чинників, які впливають на поточний стан ринку праці та зайнятість фахівців з управління персоналом, свідчить, що найвагомішими серед них є: невідповідність професійної підготовки менеджерів сучасним вимогам їх діяльності (23,81 %), значна кількість професій і видів зайнятості в економічній сфері (19,05 %), недосконалість методик оцінки впливу різноманітних факторів на

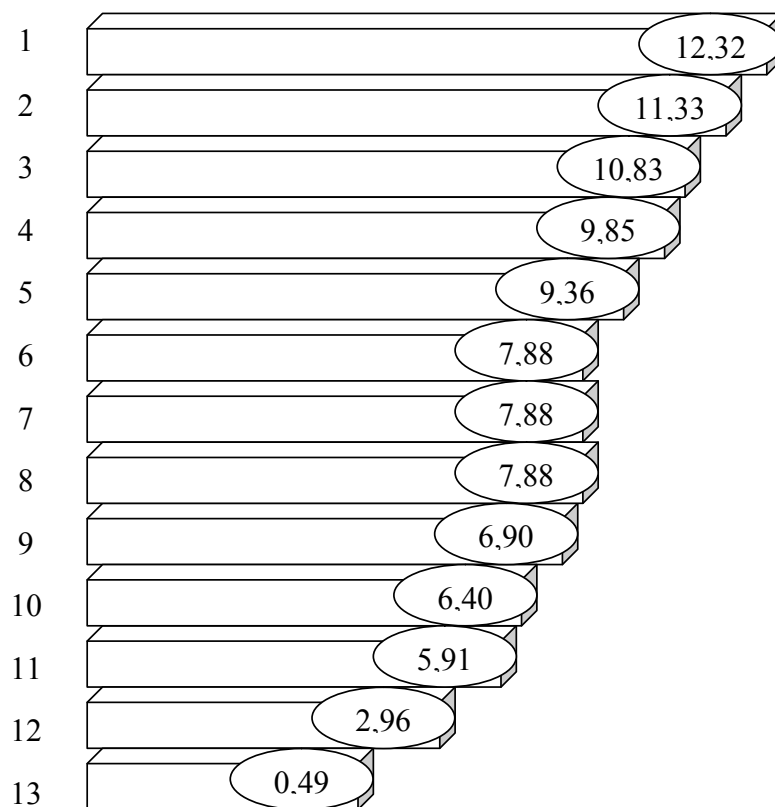


Рис. 3. Розподіл знань і навичок щодо реалізації завдань менеджера з персоналу (відсотки від опитаних)

1 — загальні навички з управління персоналом; 2 — знання в галузі економіки; 3 — методи підбору персоналу; 4 — комп'ютерні навички; 5 — знання соціології, психології і педагогіки; 6 — методика управління по цілям; 7 — методики ведення кадрового менеджменту; 8 — знання в галузі законодавства і окремих галузей права; 9 — методи побудови і запровадження різноманітних проектів і програм; 10 — методи комунікації; 11 — теорія менеджменту якості; 12 — методи навчання і розвитку; 13 — методики розробки різних видів компетенцій

ринок праці (16,20 %), відсутність та недостатнє врахування відповідного зарубіжного досвіду (14,39 %). Останнє 8-ме місце посідає відсутність (недостовірність) статистичних даних з кадрового блоку (рис. 4).

Слід зазначити, що діяльність персоналу сучасної корпорації визначається організаційною культурою персоналу, яка передбачає всебічне обговорення питань, пов'язаних з процесом і результатами діяльності. В рамках цієї культури функції співробітників у разі необхідності чітко розподіляються і легко взаємозамінюються. Здійснена оцінка розподілу функцій організаційної культури менеджера з персоналу (рис. 5) свідчить, що найважливішими її функціями є: управлінська (8,24 %), креативна (7,94 %), психологічна

(7,35 %), комунікативна (6,47 %), регулююча (5,88 %). Останнє місце серед функцій організаційної культури посідають: аксіологічна (0,29 %), інтеграційна (0,59 %), регламентуюча (0,59 %), оціночно-нормативна (0,59 %).

Результати здійснених досліджень стали основою для розробки заходів з підвищення рівня професійної компетентності майбутніх фахівців. Зокрема, пріоритетними серед них є такі:

- при підготовці менеджерів з персоналу використовували діяльнісний підхід до формування їх професійної компетентності;
- запровадити в умовах вищої школи України систему психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних



Рис. 4. Чинники, які впливають на поточний стан ринку праці та зайнятість менеджерів з персоналу (відсотки від опитаних)

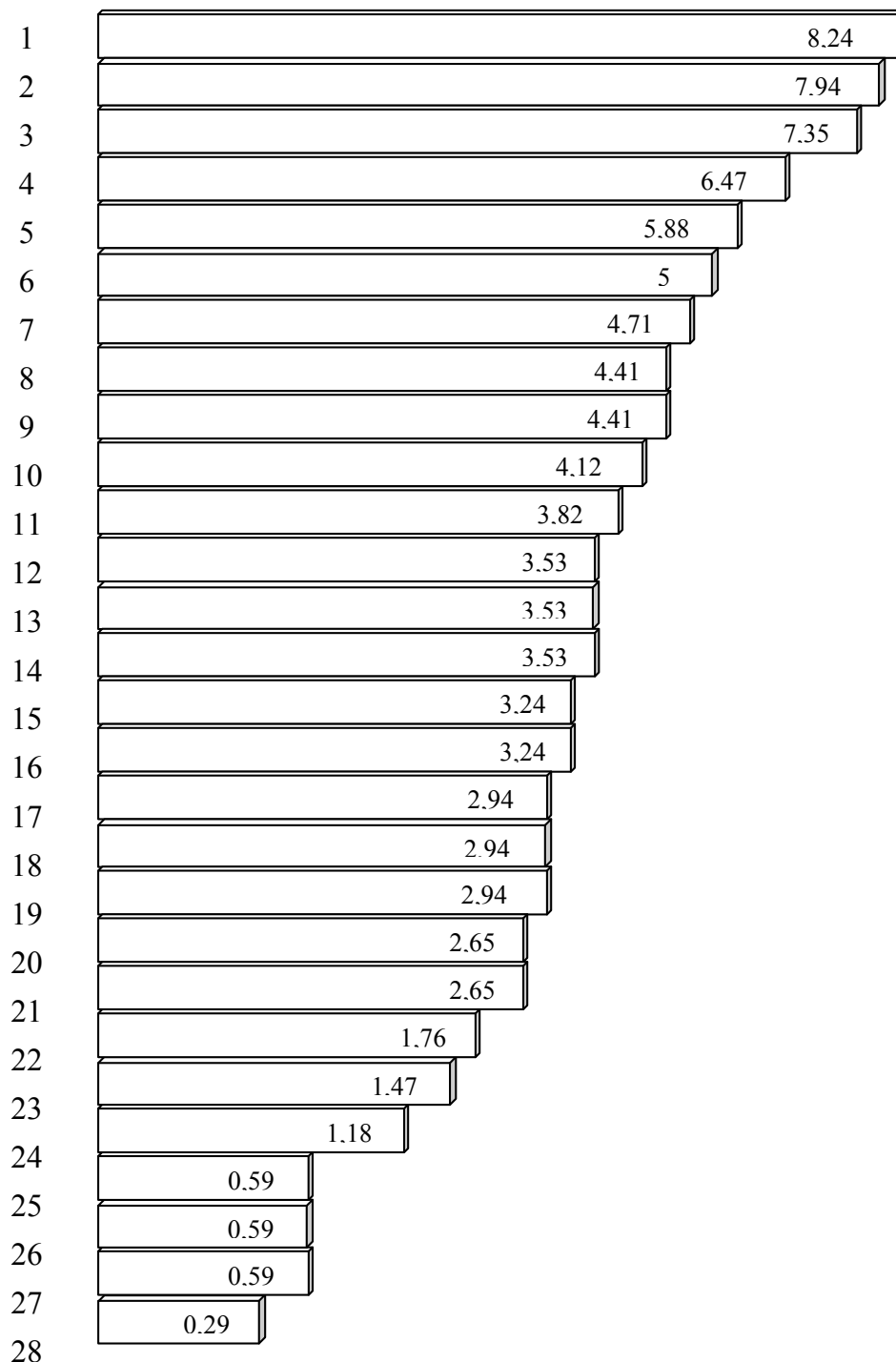


Рис. 5. Розподіл функцій організаційної культури менеджера з персоналу сучасної корпорації за критерієм їх важливості (відсотки від опитаних)

1 – управлінська; 2 – креативна; 3 – психологічна; 4 – комунікативна; 5 – регулююча; 6 – інноваційна; 7 – кваліфікаційна; 8 – інтелектуальна; 9 – розвиваюча; 10 – інформаційна; 11 – компетентнісна; 12 – контрольна; 13 – корпоративна; 14 – моральна; 15 – координаційна; 16 – адаптивна; 17 – пізнавальна; 18 – культурологічна; 19 – навчальна; 20 – методична; 21 – аналітична; 22 – наукова; 23 – змістовна; 24 – системоутворююча; 25 – оціночно-нормативна; 26 – регламентуюча; 27 – інтеграційна; 28 – аксіологічна

працівників з метою забезпечення відповідності професійних, кваліфікаційних та особистісних вимог моделі підготовки сучасного фахівця-професіонала з високим рівнем компетентності;

- запровадити моніторинг навчання протягом усього періоду підготовки майбутніх фахівців-менеджерів, що дасть можливість відстежувати зміни діяльності та поведінки кожного студента, розглядати результати їх навчання;
- здійснити структурування навчально-методичних і науково-методичних матеріалів, спрямованих на формування та розвиток професійної компетентності; розробити елективні модулі, спрямовані на її підвищення;
- вивчити передовий зарубіжний досвід формування та розвитку професійної компетентності студентів вищих навчальних закладів та запровадити різні методичні підходи щодо її вдосконалення та планування професійної кар'єри протягом професійно-особистісного становлення фахівців різних спеціальностей.

Перспективи подальших наукових досліджень компетентності як складової підготовки сучасних фахівців у ВНЗ полягають у поглибленому дослідженні чинників мотивації навчання в межах суб'єкт-суб'єктної моделі організації навчального процесу в сучасній медійній освіті, спрямованій на формування гармонійної висококомпетентної особистості професіонала.



Література

1. Рустанович-Варфоломеева З. А. Кар'єрні орієнтації та можливість самореалізації студентської молоді // Наук. записки Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка. В 3-х т. — Т. 3. — За ред. С. Д. Максименка. — К.: Главник, 2005. — С. 198.
2. Профессиональная ориентация как детерминанта карьеры личности: Учеб-метод. пособие / В. И. Носков, А. В. Кальянов, О. В. Ефросинина и др. — Донецк: ДИУ, Норд-Пресс, 2006. — 172 с.
3. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. // НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2006. — 2008 с.
4. Кіпень В., Коржов Г. Викладачі вузів: соціологічний портрет. — Донецьк: Астро, 2001. — 199 с.
5. Нечаев Н. Н. Деятельностный подход как основа системного построения модели специалиста // Содержание подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием. — М.: НИИ ВШ, 1994. — С. 7–19.
6. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. — М.: Наука, 1980. — 334 с.
7. Деркач А. А., Кузьмина Н. В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. — М.: РАУ, 1993. — 23 с.
8. Носков В., Кальянов А., Ефросинина О. Компетентність як складова підготовки фахівців у гуманітарному вищому навчальному закладі // Соціальна психол. — 2006. — № 5. — С. 110–121.
9. Лунченко Н. В. Соціально-психологічні особливості управління психологічною службою системи освіти на регіональному рівні // Наук. записки Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка АПН України. — Вип. 26. У 4-х т. — Т. 3. — За ред. С. Д. Максименка. — К.: Главник, 2005. — С. 22–28.
10. Оліфер В. О. Діагностика професійної компетентності персоналу організації. Когнітивний підхід // Наук. записки Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка. В 3-х т. — Т. 3. — За ред. С. Д. Максименка. — К.: Главник, 2005. — С. 256–259.
11. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: Пер. с англ. — М.: Когито-Центр, 2002. — 396 с.

Формування та розвиток професійної компетентності майбутніх фахівців має починатися в умовах вищої школи і тривати протягом їх професійно-особистісного становлення на діючих ринках праці.

Формирование и развитие профессиональной компетентности будущих специалистов должно начинаться в условиях высшей школы и продолжаться в течение их профессионально-личностного становления на действующих рынках труда.

Formation and development of future specialists' professional competence must begin in conditions of higher school and continue during their professional personal formation at operating labour markets.

Надійшла 10 листопада 2011 р.