

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 1

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Модернізація України: проблеми та технології успішності
(питання економіки, права, соціології, освіти і культури)”
м. Київ, МАУП, 12 листопада 2015 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2015

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 30.09.15)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, канд. юрид. наук., доц.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук; доц.;
Д. Г. Юник, д-р пед. наук, проф.

Матеріали подано в авторській редакції.

Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 1: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Модернізація України:
проблеми та технології успішності (питання економіки, права, соціології,
освіти і культури)”, 12 листопада 2015 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голо-
ва) [та ін.]. — 2015. — 486 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних
конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модерніза-
ції України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто
цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модер-
нізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Гончаренко Є. Ю. Семантико-стилістичні особливості перекладу політичних текстів.....	294
Григор'єва М. І. Інноваційні методи навчання як інструмент якісної освіти	297
Дереновський Р. М., Заболотна О. В. Тактика призначення судової експертизи в кримінальному процесі (проблематика призначення криміналістичної експертизи)	301
Живцов В. О. Стимулювання зовнішньоекономічної діяльності в Україні: основні напрями, принципи та методи.....	309
Кобржицький В. В. Спеціальна освіта – найважливіший чинник підготовки менеджерів туристичної галузі	314
Кобржицький В. В., Король Ю. М. Особливості підготовки майбутніх менеджерів туризму в західнослов'янських країнах	318
Корінчевська І. А. Проблеми державно-управлінських реформ в галузі охорони здоров'я України	324
Левченко М. О. Моделювання процесів розвитку підприємств туристичної сфери в Україні	327
Медвідь А. М., Чорна М. Ф., Чорний Е. В. “Повість минулих літ” Нестора-Літописця про ідею державності.....	333
Міхатуліна О. М. Порівняльне господарське законодавство та шляхи його застосування в господарському праві України.....	338
Муравйова І. М. Самооцінка готовності до професійної діяльності менеджера з персоналу.....	342
Тишик І. С. Соціальне партнерство магістрів спеціальності “Історія ” з суспільними організаціями національних меншин як одна з умов формування професійної готовності майбутнього викладача історії.....	346
Гринько А. А. Офшорні компанії як економічна доцільність ведення господарської діяльності в сучасних умовах.....	349
Зінченко О. В. Господарські договори, що впливають на стимулювання укладання фінансових угод в умовах інноваційного розвитку та підвищення економічної самостійності України	353
Шашкова-Журавель І. О. Участь України в системі міжнародно-правових норм щодо забезпечення гідної винагороди за працю	357
Швец Н. Г. Методичні підходи до перекваліфікації незайнятого населення.....	360

САМООЦІНКА ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

Готовність до професійної діяльності менеджера з персоналу — це складне структурне утворення, центральним ядром якого є позитивні установки, мотиви та освоєні цінності управлінської професії. В цю готовність також входять професійно важливі риси характеру, професійні здібності, сукупність професійно — управлінських знань, умінь та навиків, певний досвід їх використання на практиці. Готовність до професійної діяльності знаходиться у єдності з направленістю та стійкими установками на працю. Підходи до поняття “готовність” різноманітні і кожна наука надає цьому поняттю деякі індивідуальні характеристики, хоча з упевненістю можна сказати, що і педагоги, і психологи, і соціологи дають споріднені дефініції. Ядро цього поняття включає в себе як психологічну готовність, яка являє собою базу та стійку платформу діяльності, так і практичну (професійну) готовність для застосування усіх знань і умінь.

Досліджуючи проблему підготовки майбутніх менеджерів з персоналу, а також готовності до їх професійної діяльності, можна з упевненістю стверджувати, що проблематика змісту, структури та механізмів формування самооцінки готовності професійної діяльності набула значущості завдяки фундаментальним науковим працям російських і вітчизняних психологів Н. В. Кузьміної, М. А. Ларіонової, А. К. Маркової, Л. М. Мітіної, А. О. Реана, В. А. Семиченко та інші. Однак питання специфіки функціонування самооцінки готовності до професійної діяльності менеджера з персоналу залишається не розробленим, що і стало підставою для наших наукових розвідок.

Результатом професійної підготовки є готовність. Тому важливо розглянути різні підходи до розкриття поняття “готовність”, що допоможе нам розробити певний набір компонентів формування готовності до професійної діяльності менеджера з персоналу.

На наш погляд, готовність — це внутрішня здатність особистості, яка являє собою певну цілісність та існує як ознака професійної кваліфікації, а також результатом цілеспрямованої підготовки. Готовність як складне психологічне утворення окрім необхідних знань, вмінь та навичок включає в себе не тільки адекватні вимоги до професійної діяльності, якості особистості і здатності, але й пізнавальні, мотиваційні та вольові компоненти, а отже, включає в себе когнітивну, операційну і аксіологічну складові. Це

може навести на думку про деяке співвідношення понять професіоналізму та готовності, однак, той факт, що компетентний спеціаліст здатен виходити за рамки своєї професії дозволяє визначити професіоналізм як вищий рівень готовності. За таких умов зростають вимоги до професіоналізму діяльності та особистості самого майбутнього менеджера, включаючи адекватність і стійкість його фахової самооцінки. В ході професіоналізації особистості відбувається становлення її професійної самосвідомості, структурним компонентом якої виступає професійна самооцінка.

Професійну самооцінку можемо тлумачити як оцінку менеджером з персоналу самого себе як фахівця, своїх можливостей, професійних якостей і місця в професійному середовищі. В професійній самооцінці також вбачаємо проекцію усвідомлюваних професійних якостей на внутрішній еталон ідеального фахівця, співставлення своїх професійних характеристик з ціннісними шкалами, форму відображення ставлення до себе як до суб'єкта праці, особистісне судження про власну цінність з позицій професійної придатності та майстерності, позитивну чи негативну настанову щодо себе як професіонала.

Таким чином, доречно говорити про загальну професійну самооцінку та її парціальні вияви. Важливо, що занижена чи завищена парціальна самооцінка майбутнього спеціаліста з персоналу може породжувати неадекватність загальної професійної самооцінки.

Професійну самооцінку російський психолог А. О. Реан розглядає як значну умову професійної успішності. Характеризуючи дане поняття, вчений виокремлює в її структурі операційно-діяльнісний та особистісний компоненти. Щодо менеджера з персоналу, то операційно-діяльнісний компонент його професійної самооцінки функціонує як оцінка своєї фахової компетентності (знань, вмінь, навичок) та рівня професійної майстерності. Особистісний компонент професійної самооцінки менеджера з персоналу виявляється через оцінку ним своїх особистісних якостей відповідно до ідеалу Я-професійного (для прикладу, самооцінці підлягають такі професійно значущі особистісні якості, як толерантність, вимогливість, доброзичливість, емоційна врівноваженість і т. п.). Самооцінка за цими двома аспектами не обов'язково узгоджена, поширеним є явище суперечливості компонентів професійної самооцінки. Принагідно зауважимо, що більшість менеджерів з персоналу асоціює свій професіоналізм та оцінює його саме операційно-діяльнісним аспектом, ігноруючи особистісний. Така ситуація породжує актуальні проблеми взаємодії із персоналом, а також провокує перспективні негативні наслідки — професійні деформації та стагнацію особистісного розвитку менеджера з персоналу.

Формування професійної самооцінки менеджера з персоналу — тривалий і складний процес, що розпочинається ще під час первинного професійного самовизначення молодого людини. Під час навчання студента у ВНЗ відбувається становлення компонентів його фахової готовності, що відображають професійну самосвідомість — Я-образу, рефлексії та самооцінки.

Впродовж фахового навчання професійна самооцінка майбутнього менеджера з персоналу виступає механізмом регуляції та стимуляції процесу формування професіоналізму. Менеджер з персоналу — початківець знаходиться на етапі адаптації до специфіки професійної діяльності, відбувається відшліфування професіоналізму управлінця як суб'єкта праці. За цих умов професійна самооцінка набуває особливої ролі — стає чинником професійного саморозвитку менеджера з персоналу. В процесі адаптації молодого спеціаліста з управління до професійної діяльності його самооцінка розмежується на самооцінку результату — оцінку досягнутого і задоволеність чи незадоволеність результатами, та самооцінку потенціалу тобто оцінку своїх потенціальних можливостей, віру в себе, впевненість в собі як професіоналі. Відтак, досягнення професіоналізму майбутнього управлінця до рівня майстерності можливе лише за умови системного самооцінювання результатів і потенціалу праці та інтеграції операційно-діяльнісного й особистісного компонентів самооцінки.

У менеджера з персоналу-початківця також активізується співіснування двох взаємопов'язаних категорій — професійного самооцінювання і професійної самооцінки. Обидва поняття є проявами професійної самосвідомості менеджера з персоналу, однак перше — самооцінювання, є її процесуальною характеристикою, а самооцінка — результатом самооцінювання у поєднанні з професійною рефлексією. Спостерігається і вплив зворотного характеру — сформована професійна самооцінка, будучи динамічним утворенням, є фундаментом для подальшого самооцінювання менеджером себе як суб'єкта праці.

На розвиток професіоналізму менеджера з персоналу та, відповідно, його управлінської майстерності впливають сутнісні характеристики: стійкість, за параметром якої самооцінка буває стійкою та нестійкою, адекватність (із різновидами — адекватна і неадекватна (завищена чи занижена) і рівень, який диференціює самооцінку на високу та низьку.

Як і особистісна самооцінка, на базі якої формується професійна, вона також буває адекватною і неадекватною. Ці характеристики розповсюджуються як на професійну самооцінку результату, так і потенціалу. Важливо, що низька самооцінка менеджера з персоналу далеко не завжди є свідченням “комплексу професійної непридатності”, навпаки, низька самооцінка результату у поєднанні з високою оцінкою потенціалу є фактором професійного саморозвитку, збагачення педагогічної майстерності.

Розвинена адекватна професійна самооцінка менеджера з персоналу стає потужним стимулом для професійного самовдосконалення. В процесі оцінювання менеджера з персоналу самого себе відбувається співставлення наявних професійно значущих властивостей з бажаним образом, і їх розходження, суперечливість породжує потребу у професійному розвитку, вдосконаленні. Маючи адекватну самооцінку й позитивне ставлення до себе, менеджер з персоналу з більшою готовністю йде на контакт з студентами, демонструє здатність до їх безумовного прийняття, тим самим педагог впливає

на самооцінку й ставлення молодих людей до себе, стимулює в них прагнення до успіхів у навчально-професійній діяльності. Володіючи адекватною самооцінкою, позитивним ставленням до себе і впевненістю в собі, викладач може знаходити конструктивні способи подолання труднощів і тим самим ще більше розширювати сферу професійної самосвідомості.

Важливою є не лише характеристика адекватності професійної самооцінки менеджера з персоналу, а й її стійкість, тобто здатність управлінця не відхилятися від звичного рівня самооцінки при яких-небудь випадкових впливах реальності чи взаємодіях з учасниками управлінського процесу. Менеджер з персоналу, який володіє стійкою фаховою самооцінкою, спроможний не тільки правильно оцінювати свої професійні можливості, а й виявляти адекватні емоційні реакції на професійні невдачі та досягнення, майстерно регулювати власну поведінку та діяльність.

Отже, професійна самооцінка є стрижнем професійної самосвідомості менеджера з персоналу; диференціюється на парціальні компоненти, як-то самооцінка досягнень наукового, методичного і організаційних аспектів діяльності. Окрім того, фахова самооцінка менеджера з персоналу розповсюджуються на результат і потенціал його праці, а також включає операційно-діяльнісний й особистісний компоненти. Формування професійної самооцінки управлінця розпочинається ще під час навчання, а її динаміка впродовж фахової діяльності визначає успішність досягнення та розвитку професіоналізму.