

Ефективність управлінської діяльності менеджера освітнього закладу характеризується результативністю його діяльності, ступенем раціонального використання ним наявних матеріальних, фінансових та трудових ресурсів закладу.

Залежно від видів одержуваних результатів можна визначити економічну, педагогічну, організаційно-управлінську та соціальну компоненту управлінської діяльності менеджера освітнього закладу, що забезпечують ефективність його праці, і які можна оцінити використовуючи кількісні та якісні критерії, а також різноманітні методи оцінки ефективності управлінської діяльності.

ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ: КОМПЕТЕНТНІЙСНИЙ ПІДХІД

Найчук В.В.

DOI:<https://doi.org/10.58521/978-966-924-898-5-2021-224-36-53>

В умовах нестабільної економічної ситуації в світі, через постійні соціальні та політичні кризи, підвищення рівня конкуренції особливого значення для розвитку підприємства набуває підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Проблеми конкурентоспроможності в цілому та робочої сили на ринку праці зокрема досліджували такі вчені як Ансофф І., Бандур С.І., Брю С., Глевацька Н.М., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Друкер П., Заяць Т.А., Кейнс Дж. М., Колот А.М., Купалова Г.І., Мескон М., Макконнелл К., Маршавін Ю.М., Маршалл А., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Петюх В.М., Портер М., Рікардо Д., Семікіна М.В., Сміт А., Терюханова І.М., Ткаченко Л.Г., Цимбал О.І., Шаульська Л.В. та інші.

Поняття конкурентоспроможності тісно пов'язане з явищем конкуренції, яке є невід'ємною частиною ринку і ринкових відносин. Більш того, чим ефективніше функціонує ринок, тим жорсткіша конкуренція і тим вона важливіша. У широкому сенсі конкуренція – це «змагання, протистояння» в будь-якій сфері діяльності між фізичними і юридичними особами або конкурентами, які зацікавлені в досягненні однакових цілей, в процесі перемагають конкурентів [80].

Закономірності появи конкурентних відносин та механізму їх дії поширюються на ринок праці, особливістю якого є те, що на ньому продається особливий товар – праця (трудові послуги робочої сили), яку пропонують люди, в обмін на гроші для отримання певних благ [127127].

Петрова І.Л. вважає, що особливість конкурентних відносин на ринку праці полягає в тому, що його основні суб'єкти – покупці і продавці цього специфічного товару є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції, а сама конкуренція, як слушно підкреслює, набуває двох форм [110]: конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращий персонал; конкуренція між персоналом за найкраще.

Глевацька Н.М., спираючись на роботи Портера М., зазначає, що сутність конкуренції робочої сили включає в себе п'ять складових [39]:

- 1) загроза появи нових конкурентів на ринку праці;
- 2) загроза заміни новими професіями вже існуючих;
- 3) здатність власників до торгу;
- 4) здатність покупців до торгу;
- 5) суперництво вже наявних конкурентів між собою.

У сучасних умовах значення конкуренції збільшується, що обумовлено її неоднозначною роллю в ринковій економіці.

Окремо слід звернути увагу на позитивну і негативну роль конкуренції. Позитивне значення конкуренції, яке полягає в тому,

що конкуренція фактично представляє собою основу механізму ринкової економіки:

- мотивує виробників і продавців до орієнтації на потреби ринку та їх задоволення за допомогою нових видів продукції та послуг, підвищення їх якості, встановлення доступних для кожного сегменту ринку цін;
- сприяє фіксації зміни потреб покупців і швидкої реакції на них;
- сприяє розвитку науки, техніки, технології, інформаційних систем;
- представляє собою альтернативу монополізації;
- виступає регулятором ринкових пропорцій, який сприяє ефективному функціонуванню ринку.

Негативна роль конкуренції проявляється в наступному:

- призводить до формування умов, які створюють нестабільність у бізнесі;
- може бути причиною виникнення інфляції, безробіття, банкрутства;
- може призводити до перевиробництва товарів або неповного завантаження виробничих потужностей.

На ринку праці конкурентоспроможність є комплексним поняттям, яке охоплює такі складові як робоча сила (персонал), мотиваційне забезпечення праці, і, як наслідок, результати праці [127]. Розглянемо більш детально підходи до визначення конкурентоспроможності персоналу.

Низка вчених розглядають конкурентоспроможність персоналу як сукупність якісних та вартісних характеристик, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації. Інші - як відповідність її якості вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами,

задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей [42].

Важливе значення має конкурентоспроможність окремого працівника. Вона являє собою сукупність характеристик, які визначають порівняльні позиції конкретного фахівця на ринку праці і дозволяють претендувати за заміщення певних робочих місць. Чим вище конкурентоспроможність працівника, тим менше труднощів він відчуває при підборі відповідного варіанту працевлаштування. Чим вона нижче, тим більше шансів фахівця поповнити ряди безробітних [156156].

Особиста конкурентоспроможність фахівця являє собою вміння раціонального працевлаштування за спеціальністю з перспективою успішного кар'єрного росту. Особиста конкурентоспроможність фахівця є частиною конкурентоспроможності особистості. Конкурентоспроможна особистість – це така особистість, яка здатна швидко й безболісно адаптуватися до постійних змін суспільних умов, науково-технічного прогресу й нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу й гармонії. У змістовому аспекті можна виділяють, як мінімум, три сфери розвитку конкурентоспроможної особистості: сферу діяльності, сферу спілкування і сферу особистості та її самосвідомості [162].

Перед кожним фахівцем сьогодні гостро постає проблема його конкурентоспроможності в новій економічній ситуації, що по суті, є проблемою виживання. З прискоренням ритму життя і ускладненням виробництва збільшуються навантаження на організм, підвищується значення таких якостей, як швидкість реакції, швидкість прийняття рішення, зібраність, уважність, відповідальність за доручену справу і за безпеку інших людей. З'являються нові критерії визначення професійної придатності

працівників, що забезпечують їх конкурентоспроможність, формуються нові вимоги до якості робочої сили.

Вони, в свою чергу можуть бути розділені на дві групи [162]. До першої відносяться вимоги на зовнішньому ринку праці: соціальна компетентність і нормативно-правова підготовленість; знання законів ринкової економіки і кон'юнктури ринку; здатність швидко реагувати на зміни ситуації на ринку праці; територіальна мобільність; самостійність у прийнятті рішень; націленість на формування гнучкого індивідуального життєвого циклу; здатність оптимального вибору сфери для реалізації трудових і професійних здібностей; сформована система трудової мотивації.

До другої групи відносяться вимоги внутрішнього ринку праці: висока професійна компетентність; творчий та інтелектуальний потенціал; адаптованість працівника до швидкої зміни умов праці; готовність працівника до підвищення кваліфікації і освоєння нових знань; універсалізація працівника; професійна і трудова мобільність; стресостійкість; наявність високих ділових і особистісних якостей.

Необхідність враховувати зазначені критерії конкурентоспроможності приводять до розуміння доцільності вивчення конкурентоспроможності персоналу в межах компетентнісного підходу.

Перехід до компетентнісного підходу був обумовлений змінами навколишнього світу, прискоренням інноваційних процесів в економіці, які викликали зміни в сфері політики по відношенню до трудових (людських) ресурсів. Нові вимоги до працівника створили необхідність вдосконалення загальної підготовки фахівців. Компетентнісний підхід – сукупність методів, методик та інструментів, що дозволяють виміряти індивідуальну цінність конкретного працівника шляхом ідентифікації типів професійної поведінки, які використовує

працівник в процесі своєї трудової діяльності. Основним інструментом пропонованого підходу виступають компетенції [144].

Після багаторічних досліджень, вченими був зроблений наступний висновок: ні досвід роботи, ні освіта, ні рекомендації колег не можуть гарантувати, що працівник буде ефективно виконувати певну роботу. А можливість максимально точно спрогнозувати якість виконання роботи співробітником, дають його компетенції [194].

Британська організація CIPD розглядає компетенції як здатність успішно діяти на основі практичного досвіду, вміння і знань при вирішенні завдань загального роду діяльності. До компетенції можуть входити мотиви, особливості, навички, бачення себе і своєї соціальної ролі, а також знання, поведінка, яка передвизначена знаннями, навичками, ролями, мотивами, необхідними для успішного виконання завдань [194].

Набір певних компетенцій показує компетентність того чи іншого фахівця. Компетентність – це здатність, необхідна для вирішення робочих завдань і для отримання необхідних результатів роботи [194].

Перехід до компетентнісного підходу в Європі було обумовлено створенням і впровадженням Національною радою з професійної кваліфікації Великобританії (National Council for Vocational Qualifications – NCVQ, 1986 р.) системи професійної кваліфікації. В системі професійної кваліфікації були виділені п'ять рівнів компетентності у вирішенні завдань відповідно до запитів роботодавців в різних сферах діяльності. Головні цілі даного класифікатора полягають в наданні послідовної класифікації рівнів компетентності та сприяння в просуванні і переході як в рамках одного рівня, так і між різними рівнями. В цей же час в Європі стали популярними ідеї саморозвитку, освіти протягом усього життя, що підкреслюють важливе значення

неофіційного і неформального навчання. Були розроблені незалежні системи оцінки компетенцій. Така демократизація передбачає нові можливості розвитку кар'єри не тільки на основі елітної освіти, а й на основі досвіду і самоосвіти [194].

Компетенція включає сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), що задаються по відношенню до певного кола предметів і процесів, і необхідних для якісної продуктивної діяльності по відношенню до них. Компетентність – володіння, володіння людиною відповідною компетенцією, що включає його особистісне ставлення до неї і предмету діяльності. Виділяють такі основні характеристики компетенції [53]:

- гностична (когнітивна) – відображає наявність необхідних професійних знань;
- регулятивна – дозволяє використовувати наявні професійні знання для вирішення професійних завдань;
- рефлексивно-статусна – дає право за рахунок визнання авторитетності діяти певним чином;
- нормативна характеристика – відображає коло повноважень, сферу професійної ведення;
- комунікативна характеристика – здійснює поповнення знань і практичну діяльність в процесі спілкування або взаємодії.

Компетентність як один з елементів конкурентоспроможності складається з двох блоків характеристик: професійних і позапрофесійних. Найбільш розповсюдженою є класифікація компетенцій на професійні, особистісні та соціальні

Кібанов А.Я., Дмитрієва Ю.А. виділяють наступні складові конкурентоспроможності, які можна розглядати в якості компетенцій персоналу: мотиваційну, кваліфікаційну, особистісну і ділову [71].

Мотиваційна складова є системоутворюючою для всіх інших складових конкурентоспроможності, оскільки, з одного боку, вона грає роль такого собі пускового механізму, що визначає, які здібності та якості необхідно розвивати, а з іншого боку, вона пов'язана з системою цілей, цінностей, що відносяться, в тому числі і до трудової діяльності [71].

Кваліфікаційна складова серед інших складових конкурентоспроможності займає центральне місце. Вона безпосередньо пов'язана з професійною трудовою діяльністю і непрямим чином знаходить відображення в змісті інших складових конкурентоспроможності [71].

Особистісна складова впливає на реалізацію конкурентної поведінки при взаємодії з роботодавцем. Вагомим елементом тут є емоційна стійкість при переході з навчального закладу на ринок праці, а також соціально-психологічні якості, що сприяють реалізації конкурентної поведінки при взаємодії з роботодавцем.

Ділова складова конкурентоспроможності характеризує конкурентні переваги фахівця, а також впливає на формування стратегії поведінки при взаємодії з роботодавцем. До цієї складової конкурентоспроможності належать такі елементи [71].

Оцінка конкурентоспроможності персоналу є складним процесом, що має глибокий зміст, глобальність розповсюдження результатів та широке коло оціночних показників. В економічному аспекті оцінка конкурентоспроможності персоналу може здійснюватися за допомогою різних методик. Одним із можливих підходів є методика, в основу якої покладено ключові принципи маркетингового дослідження якості послуг ServQual, результатом якої є визначення рівня задоволеності споживачів товарами (послугами), які існують на ринку. В даному інструментарії не враховуються характеристики особистості, психологічні складові конкурентоспроможності. Роботодавці вважають, що не тільки наявність професійних

компетенцій необхідні для успішного працевлаштування молодих фахівців, а й особистісних, які є найважливішими показниками оцінки конкурентоспроможності. При цьому під особистісною конкурентоспроможністю розуміють сукупність психологічних якостей людини, які забезпечують ефективну поведінку в будь-якій діловій ситуації. Дослідники виділяють різні параметри оцінки особистісної конкурентоспроможності, включаючи такі параметри як прийняття рішень, встановлення контактів, орієнтація на результат, комунікативність, впевненість в собі, установка на навчання, організованість, адекватна самооцінка, системне мислення і здатність працювати в команді.

Дмітрієва Ю.А. пропонує здійснювати оцінку конкурентоспроможності персоналу на основі компетентнісного підходу за трьома групами компетенцій: кваліфікаційної, особистісної та ділової з розрахунком інтегрального показника конкурентоспроможності [48].

Ми зосередили увагу на третій групі компетенцій, серед яких обравши базові: організаційні навички, мотивацію, а також особливості поведінки залежно від типу особистості.

Для визначення рівня особистісних компетенцій обрано експрес-діагностику особистісної конкурентоспроможності. При цьому під особистісною конкурентоспроможністю розуміють форму міжособистісної взаємодії, що характеризується досягненням цілей в умовах протиборства з іншими індивідами або групами, що домагаються тієї ж цілі.

Для дослідження організаційних навичок обрано експрес-діагностику організаторських здібностей, що дає можливість глибоко розібратися в структурі організаторських здібностей і одночасно виявити рівень володіння ними. Учасникам опитування необхідно дати відповідь на 20 питань, які вимагають однозначної відповіді «так» або «ні».

Для дослідження мотивації персоналу обрано опитувальник А. Реана «Мотивація успіху і боязнь невдачі». Поштовхом до активності в будь-якій діяльності можуть в рівній мірі стати і бажання досягти успіху, і страх перед невдачею. Це контури двох важливих типів мотивації – мотивації успіху і мотивації боязні невдачі. Мотивація успіху, безсумнівно, носить позитивний характер. При такій мотивації дії людини спрямовані на те, щоб досягти конструктивних, позитивних результатів. Особистісна активність тут залежить від потреби в досягненні успіху. А ось мотивація боязні невдачі менш продуктивна. При даному типі мотивації людина прагне, перш за все, уникнути осуду, покарання, очікування неприємних наслідків – ось що визначає її діяльність. Ще нічого не зробивши, людина вже боїться можливого провалу і думає, як його уникнути, а не як домогтися успіху.

Для визначення поведінкових особливостей персоналу було обрано психогометричний тест Дилінгер С. У 1984 році Сьюзан Деллінгер заснувала свою фірму з проведення тренінгів для створення команд, підготовки лідерів, розвитку навиків міжособистісної і групової комунікації на основі розробленої нею психогометричної системи (Psycho-Geometrics System), яка застосовується в американських і багатонаціональних компаніях, урядових установах, університетах, юридичних фірмах і некомерційних організаціях протягом останніх 30 років. Є позитивний відгук 500 кадрових працівників американських компаній, які вважають, що психогометрія могла б використовуватися замість традиційного тестування нових службовців.

Вибірка дослідження була сформована 76 особами, працівниками різних установ м. Вінниці (як державних, так і приватних). Серед персоналу підприємств, який ми

досліджували, досвід роботи від 1 року до 3 має 42,9%, від 3 років і більше – 57,1%. Тому формально вони були поділені на 2 групи.

Оцінка особистісної конкурентоспроможності показала наступні результати: середній рівень особистісної конкурентоспроможності має 26 респонденти, незначний рівень – 44 респондентів

Незначне переважання властивостей, що перешкоджають прояву особистісної конкурентоспроможності, виявлено у 6-х респондентів. Респондентів з високим рівнем особистісної конкурентоспроможності немає, так само, як і з високим рівнем домінування властивостей, що перешкоджають прояву особистісної конкурентоспроможності, та вираженим рівнем переважання властивостей, що перешкоджають прояву особистісної конкурентоспроможності.

Аналіз особистісної конкурентоспроможності дозволяє визначити, що найбільша кількість опитуваних має незначний рівень особистісної конкурентоспроможності – 63%. Частка респондентів, що володіють середнім рівнем особистісної конкурентоспроможності, складає 31,5%, тих, що мають незначне переважання властивостей, що перешкоджають прояву особистісної конкурентоспроможності, становить 5,6% (рис. 1.13).



Рис. 1.13 Розподіл респондентів за рівнем особистісної конкурентоспроможності

Оцінка рівня організаторських здібностей показала наступні результати: низький рівень має 6 респондентів, середній – 43, високий – 27.

Більша частина респондентів мають середній рівень організаторських здібностей – 57,4%. Суттєвою є частка респондентів з високим рівнем організаторських здібностей – 29,6%. Частка з низьким рівнем становить 13%

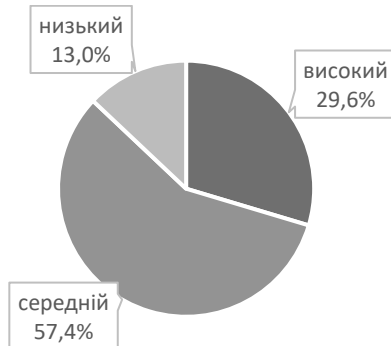


Рис. 1.14 Розподіл респондентів за рівнем організаторських здібностей

Частка респондентів з високим рівнем організаторських здібностей осіб, що працюють від 1 року до 3 є вищою і становить 42,9% (на відміну від другої групи – 21,2%). Більшість осіб з середнім рівнем організаторських здібностей є найвищою у представників другої групи (з досвідом роботи більший 3 років) – 66,7%. Низький рівень організаторських здібностей має відносно невелика частка осіб – 14,3% для 1 групи та 12,1% для другої.

Дослідження мотивації показало наступні результати: надія на успіх є у 22 респондентів, страх невдачі – у 8, яскраво не виражена мотивація – в 16 респондентів, є тенденція мотивації на успіх – в 20 осіб, на невдачу – у 10.

Як показав аналіз, 33,3% респондентів має позитивну мотивацію. При такій мотивації людина, починаючи справу, прагне до досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди зазвичай упевнені в собі, в своїх силах, відповідальні, ініціативні і активні. Їх відрізняє наполегливість в досягненні мети, цілеспрямованість.

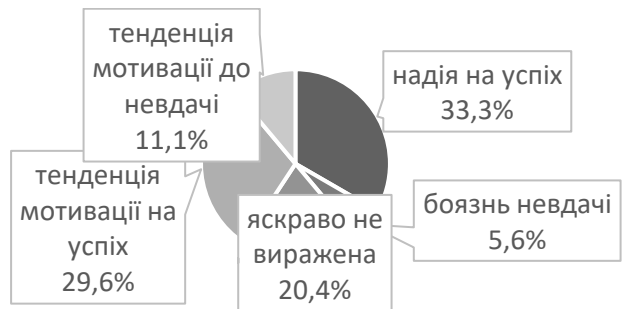


Рис. 1.15 Розподіл респондентів за мотивацією

Негативну мотивацію має 5,6% респондентів. При даному типі мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Взагалі, в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення і ідея негативних очікувань. Починаючи

справу, людина вже наперед боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху.

Люди, мотивовані на невдачу, зазвичай відрізняються підвищеною тривожністю, низькою упевненістю в своїх силах. Прагнуть уникати відповідальних завдань, а при необхідності рішення надвідповідальних задач можуть впадати в стан, близький до панічного. Принаймні, ситуативна тривожність у них в цих випадках стає надзвичайно високою. Все це може поєднуватися з вельми відповідальним відношенням до справи.

Мотиваційний полюс яскраво не виражений в 20,4% респондентів. Це означає, що у них може бути як позитивна, так і негативна мотивація. Яскраво не виражену, але з тенденцією до негативної мотивації має 11,1%. Яскраво не виражену, але з тенденцією до позитивної мотивації в 29,6% респондентів. В цілому, в більшості респондентів мотивація є позитивною (62,9%).

Яскраво виражену позитивну мотивацію має більша частка респондентів-1 групи (42,9%). В представників 2 групи показник становить 27,3%. Проте серед респондентів 2 групи немає осіб з яскраво вираженою негативною мотивацією. Невиражену мотивацію має 9,5% осіб 1 групи та 27,3% 2 групи. Яскраво не виражена, але з тенденцією до позитивної мотивації трохи вища у респондентів 2 групи – 30,3%, в осіб 1 групи – 28,6%. Яскраво не виражена, але з тенденцією до негативної мотивації переважає в респондентів 2 групи – 15,2% проти 4,8%.

В цілому, частка респондентів з позитивно спрямованою мотивацією вища у представників 1 групи, ніж у представників 2 групи – 71,4% проти 57,6% відповідно. Це може бути пов'язано з недостатнім досвідом роботи та завищеними очікуваннями.

Дослідження на основі психогеоетричного тесту показало наступні результати. Найбільший відсоток обраної геоетричної

фігури припадає на «коло» (31,5%). Коло – це комунікатори, вони легко «ламають дистанцію» в спілкуванні, швидко приходять на допомогу, обожнюють жарти, веселі, деколи до легковажності, щедрі. Це стабілізатори колективу. Хоча організатори – не найсильніші. Взагалі віддають перевагу компромісу, в якому головне – збереження взаємовідносин. Головне в їх житті – людина. Мораль і справедливість – святині, а справа – другорядне. Товариські, доброзичливі, чуйні, поступливі, спокійні, дбайливі, жалісливі. Інтуїтивні, не дуже рішучий, орієнтовані на думку оточуючих, схильні до балакучості, проте – чудові слухачі.

На другому місці у відсотковому співвідношенні респонденти обрали фігуру «трикутник» – 27,8%. Ця форма символізує лідерство, і багато «трикутників» відчують у цьому своє призначення: «Народжені, щоб бути лідерами». Найхарактернішою особливістю «трикутників» є здатність концентруватися на головній меті. Вони – енергійні, сильні особистості, які ставлять прозорі цілі і, як правило, досягають їх. Дуже впевнені в собі, хочуть постійно відчувати свою правоту. Це робить їх особистостями, які постійно конкурують з іншими. Мають установку на перемогу.

Наступним у відсотковому відношенні є фігура «зигзаг» – 22,2%. Зигзаг – символізує прагнення особистості організувати всіх навколо себе, пропагувати свої ідеї. Він творець, синтезатор і генератор ідей, ідеаліст, непрактичний та наївний. Дотепний, деколи в'їдливий. Потребує незалежності і високої стимуляції діяльності. Терпіти не може субординацію. Під час конфлікту віддає перевагу його загостренню з метою побудови нової концепції. У той же час така особистість, як правило, нестримна, експресивна, не завжди доводять справу до кінця.

Квадрат обрали своєю фігурою 13% респондентів. Квадрат – витривалий, терплячий, методичний. Вважають, що він

символізує працьовитість, старанність, потребу доводити справу до кінця. Аналітик, ерудит, уважний до деталей і подробиць. Любить порядок, розплановане життя. Програє в оперативності дій, контактності з різними особами. Такі люди мають надмірна пристрасть до деталей, потребу в додатковій, уточнюючій інформації для прийняття рішень, що позбавляє їх оперативності.

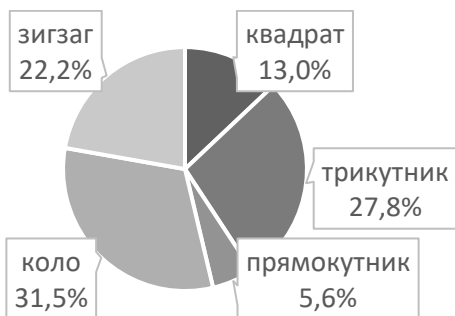


Рис. 1.16 Розподіл респондентів за психогеометричним тестом

На останньому місці серед запропонованих фігур залишився «прямокутник» – 5,6%. Прямокутник – символізує динамічність, постійний рух і зміни. Це тимчасова форма особистості, яку можуть мати інші чотири, порівняно стійкі фігури, в певні періоди життя. Це люди, які часто незадоволені тим способом життя, який вони ведуть зараз, і тому зайняті пошуками кращого положення. Причини «прямокутного» стану можуть бути різними, але об’єднує їх одне – значущість змін для певної людини. Основним психічним станом прямокутника є стан заплутаності в проблемах і невизначеності відносно себе на даний момент часу. Найбільш характерні риси прямокутників – непослідовність і непередбачуваність вчинків протягом перехідного періоду. Прямокутники можуть сильно змінюватися день за днем і навіть протягом одного дня. Вони мають, як

правило, низьку самооцінку, прагнуть стати краще в чомусь, шукають нові методи роботи, змінювати стиль життя. Прямокутники намагаються робити те, чого ніколи раніше не робили; ставлять запитання, на які раніше у них не вистачало «духу». У даний період вони відкриті для нових ідей, цінностей, способів мислення і життя, легко засвоюють все нове. Проте, зворотною стороною цього, є надмірна довірливість, навіюваність, наївність. Тому прямокутниками легко маніпулювати. «Прямокутність» – всього лише стадія, яка минає.

Щодо поділу за досвідом роботи: у представників 2 групи найбільший відсоток обраної геометричної фігури припадає на трикутник – 36,4%, коло на другому місці – 24,2%, зигзаг на третьому – 23,8%. Серед цих респондентів переважають лідери, комунікатори та креативщики. У представників 1 групи результати дещо відрізняються: коло на першому місці – 42,9%, зигзаг – на другому – 23,8%, квадрат на третьому – 19%. Тобто, серед представники даної групи більше комунікаторів, креативщиків та трудівників.

Отже, проведене нами дослідження дозволило говорити про те, що конкурентоспроможність персоналу є комплексним поняттям, яке поєднує особисті та професійні характеристики, необхідні для потенційного роботодавця. Компетентність як один з елементів конкурентоспроможності складається з двох блоків характеристик – професійних і позапрофесійних. Встановлено, що особистісна компетентність (позапрофесійна) має не менше значення, ніж професійна компетентність. Це обумовило доцільність оцінки ступеня відповідності розвитку особистісних якостей персоналу ринковим вимогам.

Результати проведеного нами дослідження свідчать про те, що найбільш значна частина осіб з досвідом роботи до 3 років (42,9%) відноситься до психологічних типів, яким притаманні такі основні риси як здатність: співпереживати, співчувати іншим

(комунікабельність); підтримувати хороші міжособистісні стосунки, толерантно боротися за справедливість (неконфліктність); примирити людей з протилежними точками зору, знайти спільність у поглядах і поведінці (миролюбність); дотримуватися законів моралі, боротися зі злом (ідейність).

Найбільш значна частина осіб з досвідом роботи вищим за 3 роки (36,4%) відноситься до психологічних типів, яким притаманні такі основні риси як: ведення інших за собою, взяття на себе відповідальності (лідерство); здатність самостійно приймати рішення і здійснювати дії в підтримку цих прийнятих рішень (рішучість); орієнтація на суть проблеми або справи (вирішення проблем); націленість на перемогу (цілеспрямованість).

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів визначено проблеми. Перспективою подальших досліджень є визначення шляхів підвищення конкурентоспроможності персоналу, спираючись на ключові компетенції.

ПРАВОВИЙ КОНТЕКСТ ХРОНОЛОГІЇ СТАНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОЇ РЕЄСТРАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*Пригоцький В.А.
Олійник О.М.*

З приводу політичного вектору розвитку держави можна дискутувати, але потрібно погодитись, що сучасні політичні устремління тягнуть за собою значні реформації економічної системи держави. Останнім часом такі реформації мають не завжди позитивні результати. Єдиним маркером позитивності/непозитивності є кількість населення у державі. І