



ЕКОНОМІКА ТА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

УДК 658.147:621

Ліпич Л.Г.,
д.е.н., декан факультету економіки та управління
Хілуха О.А.,
к.е.н., доцент кафедри економіки, безпеки
та інноваційної діяльності підприємств
Мялковська В.М.
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки

ФОРМУВАННЯ СЕМАНТИЧНОЇ СИСТЕМИ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Lipych L.G.,
dr.sc.(econ.), dean of the faculty economy and management
Khilukha O.A.,
cand.sc.(econ.), assistant professor at the department assistant
professor of economics, safety and business innovation
Myalkovska V.M.
Lesya Ukrainka Eastern European National University

SEMANTIC SYSTEM OF COMPETENCE FOR MANAGERS IN THE CORPORATE GOVERNANCE

Постановка проблеми. У проблематиці корпоративного управління залишається маловивченим феномен управління інтересами стейкхолдерів в системі корпоративних взаємодій корпорації. Компетентні менеджери є основоположним пріоритетом діяльності корпорації та важливим фактором її успішного розвитку у майбутньому. Актуальність теми дослідження визначається потребою пошуку складових, що забезпечують формування компетентностей менеджерів та які зорієнтовані на отримання максимально можливих позитивних результатів від корпоративного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Засновниками дослідження корпоративного управління є праці А. Белла [10], М. Блеіра [11], Дж. Броні [19], І. Велентжеза [19], Р. Вишні [18], Дж. Мінза [10], А. Харта [14], А. Шлейфу [18] та інших. Формуванню компетентностей персоналу присвячені дослідження Р. Бояцис [1], Булгакова А.В. [2], Д. Зиглер [8], Дж Равен [6], С.М. Спенсер [7], Л. Хьел [8] та ін.

У той же час, переважає фрагментарний характер формування та розвитку складових, що формує компетентність менеджерів корпорації та діяльності, яка їх розвиває. Це і зумовило вибір напрямку дослідження.

Постановка завдання. Метою дослідження є розвиток теоретичних, методологічних складових щодо формування семантичної системи компетентностей менеджерів корпоративного управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Корпоративне управління як система взаємовідносин у трикутнику «Акціонери - рада директорів - менеджмент» є основою як для ефективної діяльності компаній у середньостроковій перспективі, так і для успішного стратегічного розвитку. Сформована система відносин між акціонерами-власниками різних пакетів акцій і менеджментом, на даному етапі розвитку корпорацій, - непрозора, неефективна і не захищає права інвесторів. Основною функцією ради директорів, поряд із завданнями контролю дій виконавчого керівництва, повинно стати завдання із вироблення та узгодження стратегії компанії. Усе це є можливим при наборі менеджерів, які швидко й ефективно реагують на виклики корпорації, мають

професійний досвід та знання у вказаній сфері дослідження, а, отже, є компетентними у корпоративному управлінні.

Процес формування компетентності менеджменту корпорації полягає у встановленні відповідності між досліджуваним поняттям і комплексом конкретних, синонімічних, за змістом даного поняття, емпіричних дій та операцій. Семантичне моделювання процесу формування компетентностей персоналу уможливорює деталізацію поняття, вибору для цього відповідного набору понятійних і емпіричних індикаторів. Інакше кажучи, для кращого розуміння, що таке «компетентність» і які способи її оцінки важливо уточнити суміжні для даної категорії поняття, і показати їх взаємозв'язок з поняттям «компетентність».

Отже, формалізуємо поняття компетентність та дослідимо взаємозв'язок даної категорії з такими поняттями, як: знання, досвід, уміння, навички, професійні здібності, інтелектуальна діяльність, навчальна діяльність мотивація. Відповідно до рис. 1, знання, уміння, навички, здібності та досвід виступають ресурсами трудової діяльності у корпоративному управлінні, а компетентність менеджерів результатом трудової діяльності менеджерів корпорації. На результати трудової діяльності впливає якісний склад менеджерів корпорації, а також ефективно мотивування та навчання менеджерів для досягнення стратегічних цілей корпорації, що у свою чергу формує корпоративні цінності персоналу.

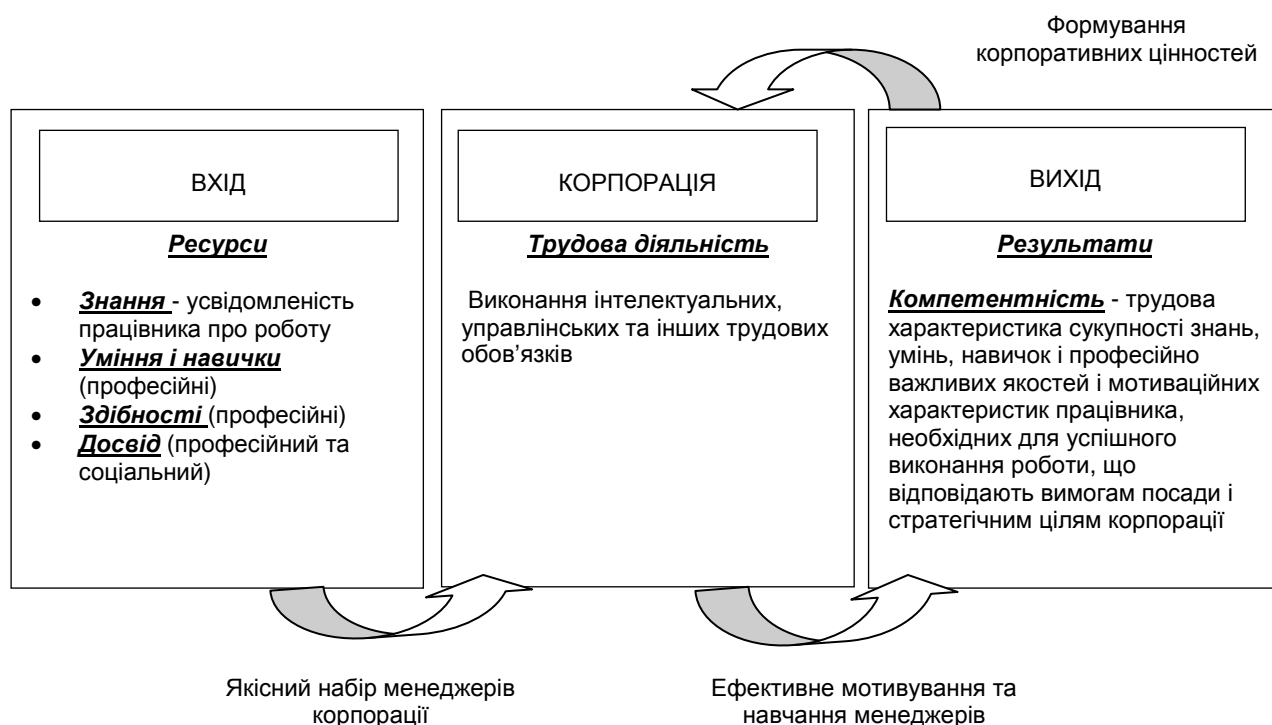


Рис. 1. Семантична система формування компетентностей менеджерів корпорації

Джерело: сформовано авторами

Знання визначають зміст компетентності. «Володіти» чимось з точки зору системно-діяльнісного підходу означає «знати». Надалі «володіти» перетворюється на «уміти» і мати відповідний «навик» (табл. 1).

Таблиця 1

Трактування категорії «знання»

№ з/п	Трактування категорії «знання»	Дослідники
1	Частина свідомості, щось спільне у відображенні предметного розмаїття	Хьелл, Л., Зиглер, Д. [8]
2	Спосіб відтворення у свідомості пізнаваного об'єкта	Гейвин Х [4]
3	Результат пізнавальної діяльності незалежно від того, в якій формі ця діяльність відбувалася	Равен, Дж. [6]
4	Обізнаність у чому-небудь, наявність відомостей про кого-, що-небудь. Сукупність відомостей з якої-небудь галузі, набутих у процесі навчання, дослідження і т. ін. Пізнання дійсності в окремих її проявах і в цілому	Великий тлумачний словник української мови [3]

Джерело: систематизовано авторами

Знання мають приховану (внутрішню) і зовнішню форми. Основою прихованої (імплицитної) частини знань переважно є досвід і особисті цінності людини. Це найчастіше неусвідомлене знання, яке важко формалізувати. Експліцитна частина знання, навпаки, має більш схематичне уявлення, найчастіше, це формули, відображені у довідковій літературі.

З прихованої форми знання може перейти у виражену форму і навпаки. Така можливість переходу знання, його кодифікація дуже важлива, оскільки забезпечує зрозумілість і корисність їх для багатьох людей. За допомогою кодифікації знання може бути організовано і використано всіма учасниками процесу пізнання. Але не для всякого імплицитного знання можна провести кодифікацію. Навіть підготовлені фахівці не можуть передбачити кодування всіх правил рішення і орієнтирів дій, необхідних для трудової діяльності. Дуже часто індивідуальні дії засновані на прихованому знанні, яке виникає в процесі навчання і професійної діяльності. І виокремити його для подальшого поширення часто є абсолютно неможливим.

Принципово важливо виявити роль знань у корпораціях, особливо їх значення з точки зору виникнення нових типів корпорацій.

Управління знаннями, як новий науковий підхід, з'явився в 80-х роках ХХ століття. При цьому управління знаннями не було пов'язано з інформаційними технологіями, як це відбувається зараз. Тоді первинною метою було створення посібників і методик для можливості оптимально застосувати інтелектуального потенціалу персоналу в організації. У контексті даної проблеми слід звернути увагу на концепцію «інтелектуального капіталу» Т. Стюарта, яка ґрунтується на тому, що капітал практично будь-якої сучасної організації сьогодні, як правило, нематеріальний. До 95% від біржової вартості високотехнологічних компаній займає саме нематеріальна частина. А його величину можна зіставити тільки з вартістю необоротних активів тільки на підприємствах добувної промисловості.

Основними завданнями, на вирішення яких направлено управління знаннями, є:

- розв'язання ключових питань адаптації, виживання, розвитку і навчання організації в умовах постійної мінливості зовнішнього середовища;

- об'єднання організаційних процесів, покликаних забезпечити синергетичну взаємодію інформаційних технологій, здатних обробляти інформацію, з одного боку, і працівників організації, здатних створювати нове знання. Такий підхід є стратегічно орієнтований погляд на управління знаннями, що забезпечує синергетичну взаємодію між технологічними та соціальними підсистемами організації, і є головною умовою виживання організації в сучасному динамічному і складному зовнішньому середовищі.

В рамках управління знаннями все, що відбувається в організації є «процесами набуття знання», які включають в себе процеси створення, апробації, оновлення і використання знань. Дані процеси є необхідними умовами для виживання і розвитку організації. У концепції управління знаннями відбувається перехід від популярного раніше «інформаційного ланцюжка цінностей» до концепції «ланцюжка цінностей знань». Згідно з концепцією «інформаційного ланцюжка цінностей», технологічна система є ключовою рушійною силою організаційних процесів, а персонал організації - пасивні виконавці, які використовують методи, котрі підбрала для них технологічна система.

У концепції «ланцюжок цінностей знань» персонал і, відповідно, уся соціальна система розглядаються у ролі ключового елемента, що постійно оцінює інформацію, яку накопичила і зберегла технологічна система. Персонал організації постійно оцінює методи і способи дії, які запропонувала технологічна система, на відповідність вимогам поточного моменту і стану зовнішнього середовища. У цьому полягає сутність нового виду навчання - генеративне навчання.

Один з важливих компонентів процесу управління знаннями є внутрішньо-організаційні процеси передачі знань. Це пов'язано з тим, що здатність обмінюватися знаннями усередині різних підрозділів організації є основою для досягнення конкурентної переваги.

Існує два види процесу передачі знання - внутрішній і зовнішній, між якими є принципові відмінності. Зовнішній процес передачі знання відбувається поза межами організації і пов'язує її з зовнішніми партнерами, серед яких організації-конкуренти, навчальні заклади, науково-дослідні лабораторії й інститути, лабораторії, консультанти, експерти та ін. Даний вид процесу передачі знань дозволяє організації отримати нові знання, проте найчастіше він трудомісткий і матеріально витратний. Сутність внутрішнього процесу передачі знань полягає в спілкуванні співробітників, груп, відділів, між собою у межах організації. Даний процес реалізується в різних формах: починаючи від передачі знань під час приватних бесід до участі в спеціальних проектах в масштабі усєї організації.

У перспективі успіх організації буде визначатися тим, якою мірою їй вдасться сформулювати нове знання і підтримувати процеси його внутрішньо-організаційної передачі. Розв'язання такого складного завдання дозволить організації отримати незаперечні конкурентні переваги.

Проведений аналіз робіт авторів [1-19] дозволяє зробити висновок про те, що знання – основа компетенції. Деякі дослідники підкреслюють наявність у знання двох складових - теоретичної і практичної. Професійні знання визначаються теоретичною частиною знань, а професійні уміння - їх практичною частиною. Єдність цих двох складових наукового знання має бути представлений у змісті освітніх програм і навчальних планів підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки. Вони

повинні охоплювати фундаментальні теоретичні знання і базові професійні уміння. Зміст програм, побудованих на основі сукупності і гармонійного поєднання теоретичних і практичних професійно значущих знань, дозволить сформулювати систему ключових знань в таких сферах, як: економічна теорія, закони розвитку і управління організацією, закони і методи управління персоналом, основи організації праці персоналу; фінансовий менеджмент; трудове законодавство і т.д.

Якщо розглядати професійну діяльність керівника, то одним з основних критеріїв професійного знання є точність освоєння і відтворення професійної інформації. Безумовно також, що кожен працівник реалізує комплекс освоєних професійних знань відповідно до своїх здібностей. Тому можуть відбуватися зміни або спотворення в передачі або відтворенні інформації, пов'язаної з професійною діяльністю.

Оцінювати знання працівника необхідно за критерієм точності відтворення інформації і окремих елементів професійного досвіду. Точність в цьому випадку є характеристикою лише однієї сторони професійних знань. Інша її сторона пов'язана з тим, що людина усвідомлено виражає своє ставлення до реалій навколишнього світу, заснованих на осмисленні і розумінні будь-якого явища або процесу. Ще одним критерієм оцінки знань є рівень усвідомленості знань, або рівень сприйняття реальної дійсності, осмислення і розуміння суті освоєних елементів професійного досвіду.

Отже, у ролі критеріїв професійних знань ми виокремили точність і усвідомленість, які дозволяють оцінити глибину обізнаності працівника в конкретній галузі професійної діяльності. Також важливою є широта професійних знань, в яких обізнаний менеджер. Тому наступним критерієм можна вважати обсяг знань, який визначає коло питань і дій у професійній сфері.

Отже, знання відображають міру обізнаності, що оцінюється за критеріями точності, усвідомленості й обсягу. Професійні знання, як складова частина професійного мислення, визначають якість аналізу інформації, прийняття рішень, складання прогнозів і планів. Крім того, вони впливають на отримання нових професійних умінь і навичок, є основою мотиваційного і ціннісного ставлення до праці. На основі взаємозв'язку знань формується новий погляд на світ (Т.В. Габай), відбувається зміна ставлення до світу. Знання впливають на розумову, практичну, господарську, прогнозу, проектувальну та інші види діяльності, та обумовлюють оцінку подій.

Наступною складовою змісту компетентності є уміння і навички працівника. Уміння і навички є важливими факторами будь-якої діяльності, у тому числі професійної. Незважаючи на розмаїття визначень в науковій літературі таких понять, як «уміння» і «навички», немає однозначного трактування їх сутності та природи.

При виконанні своєї професійної діяльності працівник набуває необхідні певні здібності та навички, виробляє певний алгоритм дій. По суті, здатність до виконання професійних дій проявляються спочатку як уміння, яке в ході професійної діяльності вдосконалюється, виконання професійних дій доходить до «автоматизму» (проміжні кроки перестають усвідомлюватися), тим самим у працівника формується звичка його виконання. Отже, поняття «уміння» тісно пов'язане з поняттям «навик».

Огляд наведених у науковій літературі описів категорій «уміння» і «навички» показав, що питання про співвідношення умінь і навичок вирішується неоднозначно. Найчастіше можна зустріти таку точку зору, згідно з якою і уміння, і навички є здатністю до скоєння тої чи іншої дії, і диференціюються лише рівнем володіння даною здатністю: уміння - це найвищий рівень сформованої здатності до дії, коли дія відбувається автоматично, без усвідомлення проміжних кроків виконання, без зайвої деталізації розуміння. Те, що виконання дії було доведено до навички, означає, що працівник в результаті повторення дій протягом деякого періоду часу набуває здатності до реалізації даної дії, при цьому не ставлячи свідому мету її виконання. Слід підкреслити, що найчастіше в професійній діяльності, при виконанні багатоскладової дії, дія так і зберігається на рівні умінь, не трансформуючись у навик. З цього випливає, що саме характер виконуваних дій диференціює уміння і навички: виконання простих дій формує навички, в той час, як складні дії обумовлюють формування умінь, що містять низку навичок.

Отже, можна визначити два головних значення понять «уміння» і «навик»:

- уміння розглядається як початковий рівень володіння дією, а навичка - як вищий рівень володіння дією, тобто уміння розвивається в навички;

- уміння є способом усвідомленої реалізації складної дії з використанням декількох навичок, при цьому навик - автоматизований спосіб виконання найпростіших дій, що входять до складу складного, виконуваного на основі даного умінь.

З метою визначення суті категорій «уміння» і «навик», характеру їх формування і розвитку важливо провести їх типологію, класифікацію та систематизацію.

Систематизацію умінь прийнято розглядати на основі таких підстав:

- спрямованість на зміст умінь (поняття, закони, теорії). У даному контексті виділяються навчальні та професійні уміння;

- джерела формування умінь (тексти, таблиці, схеми, муляжі, об'єкти живої природи), первинні і вторинні уміння.

- види діяльності та характер домінуючих в ході діяльності процесів (пам'ять, сприйняття, мислення), теоретичні і практичні, інтелектуальні, загальні і спеціальні уміння.

Таким чином, професійні уміння і навички - це рівень володіння самостійно і усвідомленими діями, сформованими на основі професійних знань, здібностей у процесі професійної діяльності.

Професійні уміння і навички працівника, їх склад та зміст значною мірою визначають характер і специфіку професійної діяльності.

При аналізуванні професійної діяльності, з урахуванням залежностей між особистістю і діяльністю, крім знань і накопиченого досвіду особливе значення мають здібності й індивідуальні особливості працівника. Не існує однозначного стандартного набору здібностей і особливостей особистості, це обумовлено істотними відмінностями в складі і орієнтації різних соціальних груп, працівників і виконуваною роботою. Для цих цілей необхідно використовувати більш обґрунтований структурний підхід, який би розглядав працівника як цілісну структуру, гармонійно поєднує всі якості особистості, що створює можливість у процесі професійної діяльності в кожній конкретній ситуації враховувати її особливості.

Для забезпечення умов для розвитку професійних умінь і навичок працівника важливо виділити основні особливості, що характеризують процес цієї зміни. В основу дослідження процесу розвитку професійних умінь і навичок може бути покладена наукова теорія, яка розглядає розвиток як закономірну, якісну зміну об'єкту, що є необхідним і цілеспрямованим, що приводить, в результаті, до нового якісного стану об'єкта. Професійні уміння і навички проходять в своєму розвитку через такі етапи:

1. Етап початкової діяльності (зародження умінь): працівник усвідомлює мету дій і здійснює вибір способу їх реалізації, спираючись на комплекс раніше набутих знань і навичок; основний метод професійної діяльності на цьому етапі, як правило, метод «спроб і помилок».

2. Етап недостатньо освоєної діяльності (формування умінь): працівник здобуває знання про способи виконання дій на основі раніше придбаних, неспецифічних для даної професійної діяльності навичок.

3. Етап окремих загальних умінь і навичок (становлення умінь): працівник опановує сферу окремих високорозвинених, але вузькоспеціалізованих умінь і навичок, необхідних у різних видах професійної діяльності.

4. Етап високорозвинутої діяльності (зрілість): працівник використовує знання, уміння і навички у професійній діяльності, усвідомлює мету і мотиви вибору способів виконання діяльності.

5. Етап вищого професіоналізму (наука, що переходить у мистецтво): працівник має здібності і творчо використовує їх у професійній діяльності та у нестандартних ситуаціях.

Рівень професійних умінь і навичок безпосередньо залежить від професійних знань. Хто має великий обсяг знань досконаліше володіє професійними уміннями та навичками. Удосконалення професійних умінь і навичок крім знань залежить і від набору навичок, які були отримані при реалізації інших видів професійної діяльності, тобто професійного досвіду. Слід враховувати, що професійні уміння та навички містять також елемент творчості. Розвиток умінь і навичок визначає якість діяльності фахівця, збільшує його професійний досвід, стає особистісними якостями характеру.

Таким чином, процес розвитку професійних умінь і навичок є системним, комплексним процесом, спрямованим на підвищення якості виконання професійної діяльності і реалізується на основі поглиблення професійних знань, розширення професійного досвіду і розвитку необхідних здібностей.

Сформулювавши характеристику уміння і навички, виділивши нове розуміння «професійних умінь і навичок», визначивши сутність, структуру, особливості розвитку, ми обґрунтували той факт, що професійні уміння та навички є важливою характеристикою компетентності.

Процес розвитку професійних знань, умінь і навичок відбувається в ході набуття досвіду у відповідній професійній діяльності.

Категорія «досвід» не має однозначного трактування серед вітчизняних вчених (табл. 2).

Таблиця 2

Визначення сутності поняття «досвід»

№ з/п	Трактування поняття	Дослідники
1	Пусковий механізм, завдяки якому складні дії використовуються, адаптуються і засвоюються працівником; об'єднується в систему і дозволяє інтегрувати у єдине ціле засвоєні людиною окремі дії	Гейвін Х. [4]
2	Виділена як предмет у свідомості людини діяльність	Равен, Дж. [6]
3	Складна система, яка відображає сукупність способів, прийомів і правил вирішення трудових завдань	Хьелл, Л., Зіглер, Д. [8]
4	Сукупність знань, уміння, які здобуваються в житті та у практиці.	Великий тлумачний словник української мови [3]
5	Фактор розвитку особистості (чуттєво-емпіричне пізнання об'єктивної дійсності, єдність знань, умінь і навичок)	Нікіфоров А.Л. [5]

Джерело: систематизовано авторами

У дослідженнях структура досвіду представлена як сукупність структур, які формуються в залежності від алгоритму здійснюваної людиною професійної діяльності. При цьому дані структури можуть бути об'єднані в групи і досліджені через тимчасові, рухові і просторові характеристики.

Попри всю різноманітність думок значна увага приділяється також необхідності розгляду впливу на досвід придбаних в ході навчання і діяльності сукупності знань, умінь і навичок, а також досвіду почуттів, життєвих уроків з подій середовища і внутрішнього життя. Всі названі аспекти взаємопов'язані і складають систему чинників, що визначають професійну діяльність людини та формують для неї особливу значущість. Тому одним з найважливіших характеристик професійного досвіду є його комплексний характер, який визначається соціальними установками, які, в свою чергу, обумовлені складністю і суперечливістю поєднання емпіричних і теоретичних, емоційних і раціональних складових особистісного досвіду людини.

Слід зазначити і суб'єктивний характер професійного досвіду як частини життєвого досвіду, що підтверджують спостереження, коли працівники, які виконують однакові роботи, набувають при цьому різний професійний досвід, що обумовлено не тільки сукупністю особистісних особливостей і індивідуальних характеристик людини, але і його ставленням до праці, мотиваційними установками, ціннісними орієнтирами. Таким чином, за критерій оцінки може бути обрана результативність досвіду людини.

Професійну діяльність також необхідно розглядати як у ролі основи набуття професійного досвіду та інструменту його уявлення. Про цінність професійного досвіду працівника можна судити за рівнем якості професійної діяльності. Виокремимо такі функції професійного досвіду працівника: репрезентації, інтеграції, мотивації, оцінки, прогнозу і самопрезентації. Між змістом і функціями професійного досвіду існує тісний взаємозв'язок і взаємозалежність. Наприклад, репрезентація як функція професійного досвіду реалізується через створення нового емпіричного знання, на основі використання індивідуальних способів їх застосування, а також особистих переживань. Оцінка забезпечується особистою перевіреною практикою на основі адаптації до неї системи оцінок і критеріїв.

Таким чином, очевидна залежність професійного досвіду від цілої низки чинників і явищ, серед яких соціальні установки, мотиви і потреби особистості; поєднання емпіричних, теоретичних, емоційних і раціональних аспектів в структурі особистості; професійна спрямованість особистості.

Формування і проявлення професійного досвіду здійснюється в таких закономірностях:

- відображення професійного досвіду через суб'єктивну діяльність в цілісному вигляді;
- вплив професійного досвіду на спосіб мислення, уміння і навички, мотиваційне і ціннісне ставлення до діяльності;
- розвиток і зміна професійного досвіду за допомогою вдосконалення форм, засобів і методів професійної діяльності.

В результаті можна зробити висновок про те, що професійний досвід, являючи собою сукупний образ професійної діяльності, може бути оцінений і змінений за допомогою відповідного управлінського впливу.

Ще однією складовою компетентності працівника є сукупність його професійних здібностей, від яких безпосередньо залежить якість одержуваних результатів професійної діяльності.

Б. М. Теплов характеризує «здібності», підкреслюючи індивідуальні відмінності між людьми. Ці особливості впливають на успішність виконання будь-якої діяльності. Успіх виконання будь-якого виду робіт може бути забезпечений не окремими здібностями, а тільки їх сукупністю, що характеризує людину. Окрема здатність здатна «змінюватися, набувати якісно інший характер, що залежить від наявності та рівня розвитку інших здібностей». Ці твердження, з нашої точки зору, ключові для розуміння сутності здатності як елемента компетенції працівника.

С.Л. Рубінштейн, в дослідженнях якого вивчені проблеми здібностей, під здібностями розуміє здатність до певного виду діяльності. Про здібності можна судити на підставі показників легкості освоєння професійної діяльності і широти використання накопичених людиною способів дій в різних видах діяльності. С.Л. Рубінштейн пов'язує категорії здібностей і задатків: «розвиваючись на основі задатків, здібності є результатом не задатків самих по собі, а розвитку, в яке задатки входять як вихідний момент, як передумова». Слід погодитися з точкою зору дослідника, згідно з якою здібності є передумовою оволодіння знаннями і уміннями, а при цьому також відбувається формування здібностей.

Виокремлюючи у ролі ще одного критерію оцінки здібностей такий показник як креативність, відзначимо, що професійна діяльність носить креативний характер. Тому вона є також засобом перевірки і розвитку здібностей. Професійна діяльність підвищує самооцінку, робить працівника впевненим, створює відчуття задоволеності від досягнутих успіхів.

Спираючись на теорію Р. Кеттел, можна виокремити низку особистісних якостей, які формують здібності людини:

- комунікативні здібності та здатності міжособистісних взаємин (товариськість, відкритість, готовність до співпраці, толерантність, чуйність і турбота про людей, почуття гумору);
- самоуправлінські здатності (саморегуляція, самореалізація);

• ділові здібності (наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, самостійність, активність, ініціативність, старанність).

Таким чином, до природної складової здібностей можна віднести не тільки вроджені задатки людини, але і її унікальні особливості. Вони створюють нову форму здатності в залежності від умов життя і діяльності. Отже, в структуру професійних здібностей можуть бути включені природні задатки, особистісні якості та індивідуальні особливості людини.

Успіх професійної діяльності залежить від професійних здібностей працівника, так як вони є основним фактором розвитку таланту; визначають швидкість, точність і якість виконання професійної діяльності; поведінку людини в трудовому колективі.

Підкреслимо такі закономірності розвитку професійних здібностей:

1. Сприятливі умови професійного зростання працівника сприяють розвитку його професійних здібностей відповідно до вимог професійної діяльності;

2. Виконання нової діяльності, а також творчий характер діяльності забезпечує розвиток професійних здібностей;

3. Між окремими здібностями існують стійкі зв'язки. При цьому ситуативне використання будь-яких здібностей обумовлює нестійкість деяких зв'язків і їх тимчасовий характер;

4. Службово-професійне зростання працівника впливає на збільшення кількості значущих зв'язків в структурі здібностей;

5. Кінцевий успіх професійної діяльності залежить не від окремої здатності, а від їх сукупності.

Професійні здібності мають безпосередній вплив на рівень професійного розвитку працівника, ступінь його адаптивності до мінливих умов праці, розвитку професійних знань, умінь, навичок.

Під інтелектуальною діяльністю розуміють систему дій, спрямованих на вирішення будь-якої професійної проблеми. Окрема інтелектуальна дія пов'язана з вирішенням завдань, які можуть бути складовими частинами загальної проблеми. Кожна інтелектуальна дія заснована на системі операцій, серед елементів якої можна назвати операції порівняння, узагальнення, абстрагування, класифікації та конкретизації.

Всі інтелектуальні операції пов'язані з процесом аналізу і синтезу. Зміст категорій «аналіз» і «синтез» були виділені в окремі категорії при вивченні процесу пізнавальної діяльності людини. Аналіз і синтез характеризують процеси розчленування і з'єднання, які властиві людській діяльності.

Аналіз - це процедура «уявного, а часто також і реального розчленування предмета (явища, процесу), властивості предмета (предметів) або відносини між предметами на частини (ознаки, властивості, відносини)». Аналіз, представляючи складову частину пізнання, утворює його першу стадію.

Синтез в загальному вигляді розкривається як «з'єднання різних елементів, сторін предмета (явища, процесу) в єдине ціле (систему), що здійснюється як в практичній діяльності, так і в процесі пізнання».

Аналіз і синтез є нерозривними сторонами процесу пізнання, що в сукупності забезпечують процес безперервного руху думки в напрямку більш глибокого пізнання сутності явищ.

Якість інтелектуального процесу визначається системністю, динамічністю й ефективністю здійснення цих процедур. Наприклад, процес алгоритмічного мислення реалізується через послідовність елементарних операцій. Евристичне мислення здійснюється шляхом виконання операційних процедур, що забезпечують застосування оригінальності і гнучкості розв'язання нестандартних завдань. Розсудливе мислення характеризує інтелектуальна діяльність з критичним характером. Такий вид мислення базується на висновках, що має логічну послідовність.

Продуктом мислення є пізнавальні результати, що відображаються в трьох формах мислення. До цих форм відносяться судження, умовиводи і поняття. Ці форми визначають якість розумової діяльності фахівця.

Мотивування є однією з найважливіших складових у формуванні та розвитку здібностей працівників. Професійна мотивація передбачає вивчення стимулів для розвитку менеджерів підприємства. Мотивація відображає спонукання працівника до ефективної професійної діяльності.

Мотивування професійних досягнень може бути розглянуте з погляду задоволення потреб. Розвиваючи і інтегруючи ідеї А. К. Асатурова, представимо закономірності формування позитивного мотивування для розвитку професійних мотивацій до досягнень:

• формування «мотивуючих» умов навчання (соціально-психологічні, такі як зв'язок навчання з професійними і особистими інтересами, створення престижності професійного розвитку, залучення тренерів, здатних створити атмосферу співробітництва, творчої активності, довіри, поваги, підтримки, вміють вдосконалювати розумову діяльність працівників; організаційно-технічні: гарантія збереження заробітної плати в процесі розвитку працівників за межами організації, пристосовані аудиторії для навчання персоналу, високий рівень організації лекційних та практичних занять з гідною навчально-методичною базою);

- систематичне інформування працівників про плани навчання;
- забезпечення участі працівника у визначенні результатів навчання;

- регулярне індивідуальне консультування працівників з метою підвищення мотивації до професійних досягнень.

Сьогодні працівник повинен володіти певною культурою, що дозволяє вибрати мету своєї професійної діяльності, зрозуміти її призначення і збагатити особистісним змістом. У корпоративних цінностях знаходить відображення соціально-значуще ставлення до світу, навколишнього середовища, і людей до самого себе. Це детермінує потребу виявлення особливостей і суті ціннісних орієнтацій працівника.

«Цінність» - наукове поняття, що використовується для опису «об'єктів, явищ, їх властивостей, а також абстрактних ідей, що втілюють в собі моральні ідеали і виступають в якості еталонів» [2].

Незважаючи на різноманіття описів і класифікацій цінностей, можна узагальнити наступне визначення цінності. Корпоративна цінність відображає властивості діяльності, що володіє високою значимістю для людини. У цінностях відбиваються як індивідуальний, так і громадський характер діяльності працівника, що дозволяють задовольняти його потреби насамперед в професійній сфері. Корпоративні цінності реалізують досить важливі функції, серед яких актуалізація цілей і проблем професійної діяльності; можливість адекватної оцінки своєї діяльності; визнання правил відносин в світі цінностей; регулювання взаємовідносин між суб'єктами професійної діяльності; контролювання засвоєння цінності людиною в конкретних умовах. Значущими є такі цінності, як організаційні (корпоративні) - моральні етичні і моральні цінності, які доцільно розглядати в розрізі професійної діяльності.

Таким чином, ціннісні орієнтації персоналу - це якість особистості фахівця, професійна характеристика його компетенції, основа його відносин щодо інших суб'єктів професійної діяльності. Відповідність людини корпоративним цінностям є важливою умовою забезпечення успіху її професійної діяльності, критерієм її суспільної значущості. Це неодмінна умова визнання і закріплення статусу професії в суспільстві, що є інструментом самоврядування і самоствердження особистості працівника в професійному співтоваристві і в суспільстві в цілому. Таким чином, можна стверджувати, що ціннісні орієнтації людини є важливим чинником його розвитку. Відзначимо деякі закономірності формування корпоративних цінностей:

1. корпоративні цінності формуються під впливом професійних знань і досвіду;
2. корпоративні цінності відображають складний, суперечливий і незворотний процес професійного розвитку працівника;
3. корпоративні цінності формують індивідуальний вектор професійного розвитку людини;
4. відповідність корпоративних цінностей людини цінностям організації є важливою умовою успішної професійної діяльності.

На основі системно семантичної моделі формування компетентностей, а також деталізованого розгляду складових персоналу сформулюємо інтегральне визначення поняття компетентності як соціально-трудової характеристики сукупності знань, умінь, навичок і професійно-важливих якостей і мотиваційних характеристик працівника, які необхідні для успішного виконання роботи, відповідають вимогам посади стратегічним цілям організації. Компетентність є характеристикою потенційної якості, що дозволяє описати практично всі елементи готовності персоналу до ефективної праці в заданій ситуації на робочому місці в трудовому колективі.

Слід зазначити, що компетентності притаманні такі структурні властивості: 1) динамічність, оскільки вона постійно змінюється (зі зміною вимог до успішної діяльності) 2) орієнтування на перспективу (проявляються у можливості особистості проектувати свій професійний розвиток, спираючись на індивідуальні здібності відповідно до вимог; 3) сукупність умінь в інтеграції з уміннями і знаннями в конкретних ситуаціях; 4) альтернативність, яку можна виразити через уміння здійснювати індивідуальний вибір, спираючись на адекватну самооцінку і виходячи з визначених умов і конкретної ситуації; 5) зв'язок з мотивацією та безперервна самоосвіта.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що проведення аналізу елементів компетентностей з урахуванням згаданих вище структурних елементів дозволяє більш точно ідентифікувати, оцінювати їх і впливати на них.

Висновки та подальші дослідження. Таким чином, кожен елемент компетентностей виконує свою специфічну роль в загальній структурі:

- знання є системо утворюючою основою компетентностей і представляє собою сукупність унікальних уявлень, суджень і теорій, що характеризують обізнаність працівника про професійну діяльність і забезпечують синергетичну взаємодію і одночасно розвиток всіх елементів компетентностей;
- трудова діяльність в конкретній галузі забезпечує взаємозв'язок і одночасно є основою диференціації знань, умінь, навичок та інших елементів компетентностей;
- професійні уміння та навички, як рівень володіння самостійно усвідомлено здійснюваних дій, сформованих на основі професійних знань, в процесі професійної діяльності, пов'язує елементи компетенції з природою професійної діяльності;
- професійний і соціальний досвід в структурі компетентностей необхідний для формування знань і вироблення професійних умінь і навичок;

- професійні здібності, в структурі яких можуть бути включені природні задатки, особистісні якості та індивідуальні особливості людини, визначають успіх професійної діяльності, так як мають безпосередній вплив на рівень професійного розвитку працівника, рівень його адаптивності до постійно мінливих умов праці, розвитку професійних знань, умінь, навичок;
- інтелектуальна діяльність як елемент компетентностей спрямована на вирішення проблем професійної сфери, так як результат діяльності персоналу з'являється на основі аналізу, структурування, категоризації інформації; визначає вибір оптимального рішення, швидкість реакції на події; залежить від його природних особливостей, якості освіти і складності завдань у професійній діяльності;
- мотивування як процес управління розвитком компетентності та корпоративні цінності працівника є основою його відносин з іншими суб'єктами професійної діяльності.

Література

1. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы : пер. с англ. / Р. Бояцис. – М. : НИРО, 2008. – 352 с.
2. Булгаков А. В. Междисциплинарный подход к построению модели профессиональных компетенций в образовании / А. В. Булгаков, Е. В. Густова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психология и педагогика». – 2006. – № 1. – С. 183-190.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
4. Гейвин Х. Когнитивная психология / Х. Гейвин. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с.
5. Никифоров А. Л. Философия и история науки : учебное пособие / А.Л. Никифоров. – М. : ИНФРА-М, 2014 – 176 с.
6. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация/ Дж. Равен ; пер. с англ. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
7. Спенсер, С.М. Компетенции на работе / С. М. Спенсер, Л. М. Спенсер-мл. ; пер. с англ. – М. : НИРО, 2005. – 384 с.
8. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер, 2003. – 608 с.
9. Хілуха О.А. Регулювання інтересів зацікавлених сторін в емерджентному корпоративному управлінні / О.А. Хілуха // Економічний часопис-XXI. - 2015. – № 9-10. – С. 52-55. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecchado_2015_9-10_13
10. Berle A. The modern corporation and private property / A. Berle, G. Means. – New York : Macmillan, 1932.
11. Blair M. Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty First Century / M. Blair. – Washington : Brookings Institution, 1995.
12. Cheetham, G. The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches / G. Cheetham, Dg. Chivers. - Режим доступу: <http://www.smithsrisca.demon.co.uk/PSYcheethametal1998.html>.
13. Deist, Ie, D. F. O. & Winterton, J. What Is Competence? // Human Resource Development International. – 2005. – March. – Vol. 8. – № 1. – PP. 27 – 46.
14. Hart O. Corporate governance : some theory and implications / O. Hart // Economic Journal. – 1995. – No. 105 (9). – P. 678–698.
15. Maslow, A. H. Motivation and Personality / A. H. Maslow. – New York :Harper&Row, 1954.
16. McClelland, D. C. A Guide to Job Competency Assessment / D. C. McClelland. – Boston : Mc Ber, 1974. – 381 p
17. Parry, S. B. The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study / S. B. Parry // Training. – 1996. – Vol. 33. – P. 48-56.
18. Shleifer A. A survey of corporate governance / A. Shleifer, R. Vishny // Journal of Finance. – 1997. – No. 52 (2). – P. 737–783.
19. Velentzas. I. Business Ethics, Corporate Governance, Corporate Social Responsibility / I. Velentzas, G. Broni – Ildiza : IuS. – 2010.
20. White, R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R. W. White // Psychological review. – 1959. – № 66.

References

1. Boyatzis, R. (2008), *Kompetentnyy menedzher. Model effektivnoy raboty* [The Competent Manager. A Model for Effective Performance], translated from English, NIRO, Moscow, Russia, 352 p.
2. Bulgakov, A.V. and Gustova, Ye.V. (2006), "Interdisciplinary approach to the construction of a model of professional competence in education", *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya «Psikhologiya i pedagogika»*, no. 1, pp. 183-190.

3. Busel, V.T. (2009), *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy* [Great Dictionary of the Modern Ukrainian Language], VTF «Perun», Irpin, Ukraine, 1736 p.
4. Gavin, H. (2003), *Kognitivnaya psikhologiya* [The essence of cognitive psychology], Piter, St.-Peterburg, Russia, 272 p.
5. Nikiforov, A.L. (2014), *Filosofiya i istoriya nauki* [Philosophy and History of Science], tutorial, INFRA-M, Moscow, Russia, 176 p.
6. Raven, J. (2002), *Kompetentnost v sovremennom obshchestve: vyavleniye, razvitiye i realizatsiya* [Competence in modern society. Its identification, development and release], translated from English, Kogito-Tsentr, Moscow, Russia, 396 p.
7. Spencer, S.M. and Spencer, L.M., Jr. (2005), *Kompetentsii na rabote* [Competence at work], translated from English, HIPPO, Moscow, Russia, 384 p.
8. Hjelle, L. and Ziegler, D. (2003), *Teorii lichnosti* [Theories of personality], Piter, St.-Peterburg, Russia, 608 p.
9. Khilukha, O.A. (2015), "Stakeholders' interests regulation in emergent corporate management", *Ekonomichnyi chasopys-XXI*, no. 9-10, pp. 52-55, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecchado_2015_9-10_13 (access date September 20, 2016).
10. Berle, A. (1932), *The modern corporation and private property*, New York : Macmillan.
11. Blair, M. (1995), *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-First Century*, Washington: Brookings Institution, 1995.
12. Cheetham, G. and Chivers, Dg. (1998), "The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches", available at: <http://smithsriscademon.co.uk/PSYcheethametal1998.html>. (access date September 20, 2016).
13. Le Deist, F. and Winterton, J. (2005), "What Is Competence?", *Human Resource Development International*, March, Vol. 8, no. 1. pp. 27–46.
14. Hart, O. (1995), "Corporate governance: some theory and implications", *Economic Journal*, no. 105 (9), pp. 678–698.
15. Maslow, A.H. (1954), *Motivation and Personality*, New York : Harper&Row.
16. McClelland, D.C. (1974), *A Guide to Job Competency Assessment*, Boston : Mc Ber, 381 p
17. Parry, S.B. (1996), "The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study", *Training*, Vol. 33, pp. 48-56.
18. Shleifer, A. and Vishny, R. (1997), "A survey of corporate governance", *Journal of Finance*, no. 52 (2), pp. 737–783.
19. Velentzas, I. and Broni, G. (2010), *Business Ethics, Corporate Governance, Corporate Social Responsibility*, Ilidza : luS.
20. White, R.W. (1959), "Motivation reconsidered: The concept of competence", *Psychological review*, no. 66.