

2. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. // О. Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург : ГУИТМО, 2008. – 154 с.

3. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.

4. Воронкова А. Е. Корпорації: управління та культура : [Монографія] / А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренєв, І. В. Мажура ; За заг. ред. док. екон. наук, проф. Воронкової А. Е. – Дрогобич : Вимір, 2006. – 376 с.

5. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; [Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой]. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.

6. Евстигнеев И. С. Эффективность корпоративной культуры: методы анализа и проектирования : [дис. на соиск. уч. ст. ... к.э.н.] / СПб., 2005. – 22 с.

7. Иванов Ю. Б. Управління конкурентоспроможністю підприємства / Ю. Б. Иванов, М. О. Кизим, О. М. Тищенко, О. Ю. Іванова, О. В. Ревенко, Т. М. Четчова-Терашвілі. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2010. – 319 с.

8. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / [пер. с англ.] / Б. Карлоф. – М. : Экономика, 1991. – 239 с.

9. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер ; [пер. с англ.] – М. : Альбина Бизнес Бук, 2006. – 454 с.

10. Медведева О. А. Модели культуры организации и оценка ее состояния : [Монография] / О. А. Медведева / Под общ. ред. Г. Л. Хаета. – Краматорск : ДГМА, 2006. – 216 с.

УДК 658.012.32

ЗРОСТАННЯ РОЛІ ОСОБИСТІСНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА В УМОВАХ ГУМАНІСТИЧНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ

ЛУГОВА В. М., ГРИНЬ Р. С.

УДК 658.012.32

Лугова В. М., Гринь Р. С. Зростання ролі особистісної компетентності керівника в умовах гуманістичного підходу до управління

У статті розглянуто сутність особистої компетентності керівника, її складові та напрями розвитку в умовах гуманістичного підходу до управління.

Ключові слова: гуманістичний підхід, компетентність, особиста компетентність керівника, мотивація, Я-концепція, соціальні та психічні властивості і здібності, готовність і здатність до управлінської діяльності.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 15.

Лугова Вікторія Миколаївна – кандидат економічних наук, викладач, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: Lugova_vica@mail.ru

Гринь Роман Сергійович – магістрант, факультет економіки і права, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

УДК 658.012.32

Луговая В. Н., Гринь Р. С. Возрастание роли личностной компетентности руководителя в условиях гуманистического подхода к управлению
В статье рассмотрена сущность личностной компетентности руководителя, ее составляющие и направления развития в условиях гуманистического подхода к управлению.

Ключевые слова: гуманистический подход, компетентность, личностная компетентность руководителя, мотивация, Я-концепция, социальные и психические свойства и способности, готовность и способность к управленческой деятельности.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Библ.:** 15.

Луговая Виктория Николаевна – кандидат экономических наук, преподаватель, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: Lugova_vica@mail.ru

Гринь Роман Сергеевич – магистрант, факультет экономики и права, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

UDC 658.012.32

Lugova V. M., Grin R. S. The Increasing Role of Manager Personal Competence in the Humanistic Approach to Management

The article deals with the essence personal competence of manager, its components and areas of development in a humanistic approach to management.

Key words: humanistic approach, competence, personal competence of manager, motivation, self-concept, social and psychological characteristics and abilities, readiness and ability of management activities

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Библ.:** 15.

Lugova Victoria M. – Candidate of Sciences (Economics), Lecturer, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: Lugova_vica@mail.ru

Grin Roman S. – Graduate Student, Faculty of Economics and Law, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

Компетентність керівників різних рівнів управління вже давно є предметом дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців. Особлива увага дослідників приділяється питанням тлумачення та уточ-

нення поняття «компетентність», «професійна компетентність», їх взаємозв'язку з поняттям «компетенція». Цій проблемі присвячено роботи М. Армстронга, Р. Боятциса, Г. Сльникової, А. Жиліної, І. Зимньої, Г. Ібрагімо-

ва, Г. Полякової, О. Пометун, Дж. Равена, Л. Спенсера, С. Уїддета, С. Холліфорда, А. Хуторського та багатьох інших. Ще одним аспектом, який досить широко висвітлюється у літературних джерелах є компонентний склад компетентності фахівця.

Відаючи належне теоретичній та практичній значущості розглянутих наукових праць, слід зауважити, що проблема дослідження і розвитку особистісної компетентності не знайшла достатнього відображення у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі. Однак саме особистісна компетентність є одним із головних резервів підвищення загальної компетентності керівника, а її всебічне вивчення та забезпечення є важливим завданням теорії та практики управління.

Таким чином, *метою* даної статті є обґрунтування актуальності розвитку особистої компетентності керівника в умовах гуманістичного підходу до управління, уточнення сутності і визначення структури особистісної компетентності керівника.

Починаючи з 90-х років ХХ ст., розвиток отримав гуманістичний підхід до управління, концепцією якого є управління поведінкою людини, а організація розглядається як соціокультурний феномен [1]. Цей підхід отримав широке поширення в передових країнах світу та за прогнозами фахівців, буде розвиватися і в майбутньому шляхом гармонійного поєднання з іншими підходами. Основною ідеєю даного підходу є те, що особистість з її потребами і запитами, сподіваннями та надіями має превалювати над усіма іншими інтересами, має стати наріжним каменем усіх економічних відносин. Управління організацію на гуманістичних засадах, зазначає Л. Карамушка, може здійснюватися такими керівниками, які самі позитивно сприймають ідеї гуманістичної психології; орієнтуються на подальший професійний розвиток, самовдосконалення і самотворення; розвивають психологічну готовність до управлінської діяльності на гуманістичних засадах тощо. Цей автор наводить такі основні аспекти розуміння сутності особистості [2]: людина – це найвища цінність в існуючому світі; кожна людина – унікальна, неповторна, своєрідна, тому необхідно визнавати «автономію» кожної людини, її право йти своїм шляхом і на цьому шляху розкривати свої смисли як безцінну потенційну можливість життя; найціннішою властивістю психологічної організації людини є її намагання розвивати свої потенційні творчі можливості, вдосконалювати себе, керувати власним розвитком; вільний вибір – основа розвитку особистості, позитивних особистісних змін; необхідними і достатніми умовами гуманізації будь-яких міжособистісних стосунків, які забезпечують реальні особистісні зміни, є: безоцінне позитивне прийняття іншої людини, вміння її вислухати і співпереживати їй, конгруентне (тобто адекватне, справжнє і щире) самовираження себе у спілкуванні з нею; зовні людину не можна гуманізувати, будь-яка гуманізація – це передусім гуманізація (і гармонізація) стосунків особистості зі своїм внутрішнім «Я».

Для практичного застосування цих положень потрібні керівники-професіонали високої культури, які вміють працювати з людьми [3]. Як вірно зауважує Ширяєва В. А «...в хороших фахівцях недоліку немає, проте є

гостра потреба в хороших співробітниках, які володіють крім професійних знань ще й рядом додаткових характеристик» [4]. Тобто в контексті гуманістичного підходу до управління, де головною цінністю виступає людина як основне джерело ефективного функціонування і розвитку підприємства, зростає важливість налагодження якісної взаємодії між керівником і підлеглим. Якість цієї взаємодії залежить, у першу чергу, від особистих якостей керівника, які формують його особисту компетентність. Так, Комендант А., Михайлов Г. зазначають, що управління як мистецтво пов'язано зі здатністю керівника вирішувати управлінські завдання неповторно, оригінально, талановито, з найменшими втратами сил і засобів, з високою результативністю, що значною мірою обумовлено особистими якостями і характеристиками керівника, рівнем його професійної підготовки як управлінця [5]. А. Жиліна називає три основних компоненти професійної компетентності кадрів управління: 1) здатність до управлінської діяльності; 2) готовність до управлінської діяльності; 3) професійно значущі якості особистості, що забезпечують цю діяльність [6]. Розгляд особистої компетентності поряд з дослідженням професійної, дозволить використати комплексний підхід до вивчення компетентності керівника.

Перш за все слід уточнити поняття «компетентність», яке в науковому світі використовують для позначення різних явищ. Навіть з прийняттям національного освітнього глосарію дискусії щодо цього терміну не припинились. Розглянемо тлумачення компетентності у вітчизняних і зарубіжних джерелах (*табл. 1*).

Узагальнюючи уявлення авторів наведених вище визначень, ми можемо відзначити, що всі вони різною мірою включають особисту компетентність до складу компетентності. Спираючись на напрацювання вітчизняних і зарубіжних вчених, дамо таке визначення *особистої компетентності керівника: це динамічна комбінація мотивів, цінностей, установок, особистих властивостей, якостей та оцінок, які лежать в основі здатності особи до керівної діяльності*. Таким чином, основними елементами особистої компетентності керівника є мотивація, соціальні і психологічні властивості особистості та Я-концепція, які знаходяться у тісному взаємозв'язку та взаємозалежності (*рис. 1*).

Важливим елементом особистої компетентності, який забезпечує психологічну готовність до керівної діяльності, є мотивація. У даному випадку мотивація розглядається зі структурних позицій, як сукупність факторів, спонукальних причин. Л. Кирилов зазначає, що мотивація компетентності – це намагання максимально реалізувати свої здібності та кваліфікацію, безперервно підвищувати рівень професіоналізму [13].

Управління належить до таких видів людської діяльності, які потребують специфічних властивостей і здібностей, що роблять конкретну особу професійно придатною до управлінської діяльності, зазначає Л. І. Скібіцька [14]. Сукупність таких соціальних і психічних особливостей і здібностей дозволяють керівнику не лише успішно опанувати і займатися керівною діяльністю, а і постійно вдосконалюватися в ній.

Визначення сутності категорії «компетентність» у вітчизняних і зарубіжних джерелах

Автор / Джерело	Сутність	Елементи особистості
Національний освітній глосарій: вища освіта [7]	Компетентність – це динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, це набуті реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності	Цінності, особисті якості
Равен Д. [8]	Компетентність – це здатність людини, яка необхідна для виконання конкретної дії в певній галузі діяльності та поєднує в собі знання, навички, способи мислення і готовність нести відповідальність за свої вчинки	Способи мислення
Зимня І. А. [9]	Компетентність – це актуальна особистісна якість, яка ґрунтується на знаннях, інтелектуально і особистісно обумовлена соціально-професійна характеристика людини	Особистісна якість
Лайл М. Спенсер-мл. і Сайн М. Спенсер [10]	Компетентції є базові якості людей і позначають варіанти поведінки або мислення, які поширюються на різні ситуації і тривають досить значний період часу, та виділяють п'ять типів базових якостей: мотиви, психофізіологічні властивості, Я-концепція, знання, навички	Мотиви, психофізіологічні властивості, Я-концепція
Витвицька Л. А. [11]	Зміст поняття «компетентність» не тільки ширше, ніж просто знання, або вміння, або навички, але навіть більше їх суми. Крім когнітивної (що?) і операційної (як робити?) складових в компетентність сьогодні включаються мотиваційні (чому?), етичні (як поставляться?) і соціальні (з ким?) елементи	Мотиваційні, етичні елементи
Маркова А. К. [12]	Компетентність, на думку автора, включає володіння знаннями, що дозволяють судити про що-небудь, висловлювати вагоме авторитетну думку, а також поєднання психічних якостей, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, і здатність виконувати певні трудові функції	Поєднання психічних якостей



Рис. 1. Структура особистої компетентності

Особистість є складною цілеспрямованою та самоорганізованою системою. Об'єктом її уваги і діяльності служить не тільки зовнішній світ, але й вона сама. Тому важливим елементом особистої компетентності керівника виступає також Я-концепція – ставленні індивіда до самого себе. Гримак Л. П. зазначає, що поняття «Я-концепція» відображає єдність і цілісність особистості з її суб'єктивного внутрішнього боку, тобто те, що відомо індивіду про самого себе, яким він бачить,

відчуває і уявляє себе сам [15]. «Я» – утворення самосвідомості, за допомогою якого керівник здійснює саморегуляцію: посилює чи послаблює діяльність, здійснює самоконтроль і корекцію дій і вчинків, передбачає і планує життя і діяльність.

Таким чином, особиста компетентність керівника проявляється у його психологічній готовності і здатності до управлінської діяльності, що дозволяє керівнику досягти вершин професійної майстерності.

У роботі було обґрунтовано актуальність розвитку особистої компетентності керівника в умовах гуманістичного підходу до управління, уточнено сутність особистісної компетентності керівника та визначено її структуру.

У подальшому автори планують здійснити кількісно-якісну оцінку особистої компетентності керівників, визначити напрями та розробити індивідуальні програми її розвитку. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Маслов В. Н.** Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / В. Н. Маслов. – М. : Изд. «Финпресс», 2004. – 288 с.
- 2. Карамушка Л. М.** Психология управления: [навч. посіб.] / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
- 3. Ефимчик Е. Е.** Человеческий фактор в управлении : [конспект лекций] / Е. Е. Ефимчик. – Минск : БГАТУ, 2008. – 174 с.
- 4. Ширяева В. А.** Формирование универсальной ключевой компетентности средствами ТРИЗ : [учеб.-методич. пособ.] / В. А. Ширяева. – Саратов : Издательский центр «Наука», 2009. – 88 с.
- 5. Комендант А. Г.** Психологические проблемы профессиональной деятельности руководителя / А. Г. Комендант, Г. С. Михайлов. – М. : Народное образование, 2001 – 192 с.
- 6. Жилина А. И.** Эталонная модель профессиональной компетентности менеджера (руководителя). Книга 3 / А. И. Жилина. – СПб. : ИОВ РАО, 2002. – 228 с.
- 7. Національний освітній глосарій: вища освіта** / авт.-уклад.: І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін.; за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. – 100 с.
- 8. Равен Д.** Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы ; пер. с англ. / Д. Равен. – М. : Когито-Центр, 1999. – 124 с.
- 9. Зимняя И. А.** Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 11. – С. 14 – 20.
- 10. Лайл М. Спенсер-мл.** Компетенции на работе / Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер ; Пер. с англ. – М. : НРРО, 2005. – 384 с
- 11. Витвицкая Л. А.** Компетентностный подход в университетском образовании / Л. А. Витвицкая // Вестник ОГУ. – 2011. – № 11 (130). – С. 176 – 182
- 12. Маркова А. К.** Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
- 13. Кириллов Л.** Направления совершенствования рабочей мотивации / Л. Кириллов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : // <http://kmssoft.ru/LD/C009/102/4113427952.html>
- 14. Скібіцька Л. І.** Менеджмент : [навчальн. посібн.] / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.
- 15. Гримак Л. П.** Общение с собой: начала психологии активности / Л. П. Гримак. – М. : Изд. политической литературы, 1991. – 230 с.

УДК 338.24

СУЧАСНИЙ СТАН МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ КОРПОРАЦІЙ

ПОСОХОВ І. М.

УДК 338.24

Посохов І. М. Сучасний стан методичного забезпечення управління ризиками корпорацій

У результаті дослідження зроблено висновок, що кожен з методів управління ризиком має свої особливості. У той же час, наявність великої кількості методів управління ризиком, кожен з яких має свої переваги і недоліки, а також свою область найбільш ефективного застосування, порушує питання про сполучення різних заходів. Поєднання вибраних методів оформлюється у формі програми управління ризиком. Проведене дослідження вказує на недостатнє дослідження методів управління ризиками, відсутність класифікації методів управління ризиками, підтверджує необхідність створення класифікації методів управління ризиками.

Ключові слова: ризик, управління, методи управління ризиком, корпорація.

Рис.: 2. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 6.

Посохов Ігор Михайлович – кандидат економічних наук, доцент, кафедра організації виробництва та управління персоналом, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Фрунзе, 21, Харків, 61002, Україна)

E-mail: dglaz04@mail.ru

УДК 338.24

Посохов И. М. Современное состояние методического обеспечения управления рисками корпораций

В результате исследования сделан вывод, что каждый из методов управления риском имеет свои особенности. В то же время, наличие большого количества методов управления риском, каждый из которых имеет свои преимущества и недостатки, а также свою область наиболее эффективного применения, ставит вопрос о сочетании различных мероприятий. Сочетание выбранных методов оформляется в форме программы управления риском. Проведенное исследование указывает на недостаточное исследование методов управления рисками, отсутствие классификации методов управления рисками, подтверждает необходимость создания классификации методов управления рисками.

Ключевые слова: риск, управление, методы управления риском, корпорация.

Рис.: 2. **Табл.:** 2. **Библ.:** 6.

Посохов Игорь Михайлович – кандидат экономических наук, доцент, кафедра организации производства и управления персоналом, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Фрунзе, 21, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: dglaz04@mail.ru

UDC 338.24

Posokhov I. M. The Current Status of Methodological Support of Corporations Risk Management

The study concluded that each of the methods of risk management has its own characteristics. At the same time, a large number of methods of risk management, each of which has its advantages and disadvantages, as well as its domain the most effective use, raises questions about the combination of different measures. The combination of selected methods is made in the form of software risk management. This study indicates insufficient research risk management techniques, lack of classification of risk management techniques, confirms the need for a classification of risk management techniques.

Key words: risk, risk management, risk management practices, the corporation.

Pic.: 2. **Tabl.:** 2. **Bibl.:** 6.

Posokhov Igor M. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of the Organization of Production and Personnel Management, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (vul. Frunze, 21, Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: dglaz04@mail.ru