

**Х. С. Столярук**

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Україна
kristina_stolyaruk@ukr.net

РОЗРОБКА ПРОФІЛЮ СОЦІАЛЬНО-ОСОБИСТІСНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. У статті автором досліджено соціальні та особистісні аспекти компетентності працівника. Розроблено профіль соціально-особистісних компетенцій фахівця з управління персоналом. Визначено поведінкові індикатори для кожної компетенції та рівні їх розвитку.

Ключові слова: профіль компетенцій, особистісні компетенції, соціальні компетенції, модель компетенцій, поведінковий індикатор.

К. С. Столярук

аспірант кафедри управління персоналом і економіки труда Киевского национального экономического университета имени Вадима Гетьмана, Украина

РАЗРАБОТКА ПРОФИЛЯ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье автором исследованы социальные и личностные аспекты компетентности работника. Разработан профиль социально-личностных компетенций специалиста сферы управления персоналом. Определены поведенческие индикаторы каждой компетенции и уровни их развития.

Ключевые слова: профиль компетенций, личностные компетенции, социальные компетенции, модель компетенций, поведенческий индикатор.

Kristina S. Stolyaruk

Ph.D. Student, Kyiv National Economic University named by Vadym Hetman, Ukraine

CREATION OF SOCIAL AND INDIVIDUAL COMPETENCES PROFILE OF A SPECIALIST IN THE SPHERE OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract. Urgency of research of individual and social aspects of employee's competency is increasing. An effective specialist has to have not only professional competences, but also individual qualities highly developed. In addition, he has to be capable to work in a team, to carry on negotiations, to manage his emotions. It supports an advisability of formulation of individual and social competences with the behavioral indicators for personnel management specialist. The article is devoted to creation of the profile of these competences. This profile includes three development degrees of competences: the beginner degree, the degree for advanced employee, the professional degree. The profile is created in order to improve the competitiveness degree of personnel management specialist estimation procedure. It is a component of the universal model of competences. This model includes also other groups of competences. They form the integrative competency of a specialist.

Key words: profile of competences; individual competences; social competences; model of competences; behavioral indicator.
JEL classification: J20, J24, J44

Постановка проблеми. Одним із факторів успіху діяльності організації є її конкурентоспроможний персонал. Якісний рівень персоналу перестав бути статичним явищем і підлягає зміні під впливом чинників, які формують ринок. В умовах конкурентного середовища роботодавці змушені, керуючись метою отримання більшого прибутку, виявляти інноваційну активність, збільшувати інвестиції в людський капітал, заохочувати творчий підхід до праці [1].

Уміння, навички, знання не гарантують високого рівня конкурентоспроможності. Тому в сучасних наукових джерелах з'являються поняття «компетенція» та «компетентність». Усе більшої актуальності набуває дослідження особистісного і соціального аспектів компетентності персоналу. Ефективний фахівець – той, хто володіє не лише професійними компетенціями, а й має високорозвинуті особистісні якості, здатен працювати в команді, володіє навичками ділового спілкування, вміє слухати та управляти своїми емоційними станами, самокритичний. Усі ці та багато інших факторів формують додаткові компетенції працівника, які сьогодні набувають ключового значення. Відтак постає проблема формулювання таких компетенцій та їх поведінкових індикаторів для фахівців конкретної сфери діяльності. Не минула ця проблема й сферу управління персоналом. Тому на увагу заслуговують аналіз і розробка профілю зазначених компетенцій для фахівців саме цієї сфери.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання компетентності аналізували такі зарубіжні вчені, як

Л. М. Спенсер і С. М. Спенсер (*L.M. Spenser & S.M. Spenser*), С. Холліфорд та С. Уїддет (*S. Hollyforde & S. Whiddett*), Степен П. Роббінс і Філіп Л. Хансакер (*Stephen P. Robbins & Phillip L. Hunsaker*), а також російські та українські автори – Л. І. Чуріна і С. А. Федорченко [5], А. К. Маркова [6], О. Овчарук [7], Р. Марр [8], Л. В. Корват [9], М. С. Головань [10] та ін. Вчені досліджували поняття «компетенція» і «компетентність», розробляли класифікації компетенцій. Але наразі немає чіткого єдиного підходу до переліку компетенцій, зокрема соціально-особистісних, фахівців сфери управління персоналом.

Метою статті є розробка профілю соціально-особистісних компетенцій фахівців з управління персоналом із зазначенням переліку таких компетенцій та індикаторів поведінки по кожній компетенції, визначенням рівнів розвитку компетенцій. Цей профіль розробляється для подальшого вдосконалення процедури оцінювання рівня конкурентоспроможності фахівців сфери управління персоналом і є складовою універсальної моделі компетенцій, яка, окрім соціально-особистісних, містить й інші групи компетенцій, що покликані сформулювати інтегративну компетентність фахівця цієї сфери.

Основні результати дослідження. Важливе місце у структурі компетентності фахівців з управління персоналом займають компетенції, які стосуються психологічної та соціальної сторін особистості. Аналіз наукових публікацій дає можливість виокремити різні підходи до визначення і переліку таких компетенцій.

Наприклад, Л. І. Чуріна та С. А. Федорченко [5] виокремлюють таку групу компетенцій, як особистісні, що характеризують «здатність менеджера розпоряджатися власною владою, створювати у підлеглих стан націленості на виконання спільного завдання, стимулювати творчу активність, надавати підлеглим підтримку, наділяти їх повноваженнями». До особистісних компетенцій автори віднесли лідерські якості, уміння повести за собою, ентузіазм, оптимізм, позитивне мислення, організаторські здібності, стресостійкість, готовність брати на себе відповідальність, здатність до інновацій, креативність, націленість на результат, вміння впливати на людей, знання основ психології тощо. Але, на наш погляд, більшість названих особистісних якостей, зокрема ентузіазм або оптимізм, є не особистісними компетенціями, а факторами формування певної компетенції.

Соціальну та особистісну сторони компетентності розглядає також А. К. Маркова [6]. На її думку, соціальна компетентність – це володіння спільною (груповою, кооперативною) професійною діяльністю і прийомами професійного спілкування, вміння співпрацювати, брати на себе соціальну відповідальність за результати своєї професійної праці. Особистісна компетентність – це володіння прийомами особистісного самовираження та саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості.

У своїх дослідженнях А. К. Маркова виділяє, окрім уже названих, індивідуальну компетентність. Однак такий підхід потребує уточнення щодо розмежування особистісної та індивідуальної компетентності. Адже, як вказує автор, індивідуальна компетентність, наприклад, включає готовність до професійного зростання, а для особистісної характерне володіння прийомами саморозвитку, що, по суті, повторює перше.

За класифікацією О. Овчарука [7], існують соціальні (здатність до співпраці, уміння розв'язувати проблеми в різних життєвих ситуаціях, навички взаєморозуміння, соціальні й громадянські цінності та вміння, комунікативні навички, мобільність у різних соціальних умовах, уміння визначати особисті ролі в суспільстві тощо) та мотиваційні (здатність до навчання, винахідливість, навички адаптуватись і бути мобільним, вміння досягати успіху в житті, бажання змінити життя на краще, інтереси та внутрішня мотивація, особисті практичні здібності, вміння робити власний вибір і встановлювати особисті цілі тощо) компетенції. Але автор не враховує багато особистісних компетенцій, зосереджуючи увагу лише на тих, що пов'язані з мотивацією особистості. Окрім того, дискусійним залишається питання щодо визначення сутності понять «компетенції» та «компетентність».

На думку Р. Марра [8], соціальна компетентність включає соціальну зрілість, соціальну пристосовуваність, здатність до розвитку та нововведень, здатність мотивувати і переконувати, здатність розв'язувати конфлікти. Окремої групи особистісних компетенцій автор не виділяє, натомість вводить нове поняття «владна (формальна) компетентність» (організаторські здібності, відповідальність, сила переконання, авторитет та лідерство, гнучкість у роботі). Але, на нашу думку, ця група компетенцій неповно розкриває зміст особистісного аспекту компетентності.

На переконання Л. В. Корват [9], у моделі професійно-психологічних компетенцій фахівців економічного профілю домінують когнітивні компетенції, до яких належать необхідні знання, уміння аналізувати та обробляти інформацію, планувати роботу, прогнозувати результати, концентрувати і перефокусувати увагу, тощо.

Мотиваційні компетенції, вважає Л. В. Корват, виявляються в діловій спрямованості особистості, комунікативні – у знанні та вмінні ділової комунікації, соціально-психологічні – в умінні налагоджувати ділові стосунки, організаторські – в умінні ефективно організувати власну діяльність і роботу інших людей.

Особливістю підходу Л. В. Корват є виділення аутопсихологічних компетенцій (знання та розуміння своїх індиві-

дуально-психологічних властивостей, уміння використовувати власні переваги і компенсувати «слабкі» сторони, адекватна самооцінка, дисциплінованість, відповідальність) та компетенцій саморегуляції (цілеспрямоване вміння підтримувати тривалий час стан працездатності, уміння регулювати емоційні стани).

Варто зазначити, що автор досить повно розкриває соціально-психологічний аспект компетентності людини, і такий підхід може лягти в основу формування моделі компетенцій працівника, якщо деталізувати поведінкові індикатори.

До ключових компетенцій працівника М. С. Головань [10] відносить соціально-особистісні (забезпечують життєдіяльність людини в усіх сферах життя і адекватність її взаємодії з іншими людьми, групою, колективом) та загальнокультурні (самовдосконалення, збереження здоров'я, комунікабельність, соціальна взаємодія, громадянська позиція, відповідальність, ініціативність, цілеспрямованість, організованість, висока виконавська здатність, гуманність, цінності й традиції національної культури, толерантність та ін.) компетенції.

На наш погляд, автор цього підходу досить чітко визначив сутність аналізованих понять, адекватно об'єднав дві групи компетенцій – соціально-особистісні та загальнокультурні – в один блок. Але деякі формулювання компетенцій потребують уточнення. Наприклад, комунікабельність – це якість людини, а не компетенція.

Зарубіжні вчені (*Stephen P. Robbins, Phillip L. Hunsaker*) виділяють сім категорій мотивації менеджерів, а саме: бажання визнання влади вищими за рангом колегами, бажання конкурувати із рівними собі за рангом у цілому та в конкретній сфері діяльності або робочих днях, бажання поводитись активно, бажання вказувати підлеглим що робити і застосовувати санкції впливу на інших, бажання відрізнятись від групи, бути унікальним, бажання виконувати рутинні завдання, характерні для менеджерської роботи [4].

Крім того, на думку названих авторів, ефективним є той менеджер, який володіє певними навичками, головними серед яких є людські навички. Йдеться про здатність працювати з людьми, розуміти та мотивувати їх як індивідуально, так і в групах.

Отже, як бачимо, зарубіжні вчені також відводять важливу роль особистісному й соціальному аспектам компетентності працівника.

Деякі автори (*Tomas Chamorro-Premuzic, Adrian Furnham*) окремо виділяють інтелектуальну компетентність, яка, на їх думку, є одним із джерел індивідуальних можливостей у досягненні професійного успіху [11]. Аналізуючи різні погляди психологів, вони зазначають, що індивідуальні особливості можуть бути класифіковані за п'ятьма основними ознаками, а саме: нервово-емоційна стабільність, екстраверсія та інтроверсія, поступливість, сумлінність, відкритість досвіду. І справді, багато психологів вірять у те, що ці характерні риси формують індивідуальні відмінності людини шляхом забезпечення загальною рівня дескрипторів, які можуть допомогти нам спрогнозувати її поведінку в майбутньому. Утім, виникає сумнів, чи пропонує «велика п'ятірка» найкращу класифікацію індивідуальних відмінностей (*J. Block*), адже зазначені ознаки мають занадто широке застосування та універсальну мову в пошуку персоналу і можуть бути трансформовані або адаптовані багатьма системами [12].

Отже, проаналізувавши різні підходи до визначення та змісту компетенцій, що розкривають роль соціально-психологічної сторони особистості у процесі праці, виділимо узагальнену групу компетенцій, яка в подальшому може бути покладена в основу побудови універсальної моделі компетенцій фахівця з управління персоналом, а саме – соціально-особистісні компетенції.

На нашу думку, соціально-особистісні компетенції – це сукупність компетенцій, які відображають рівень конкурентоспроможності працівника, набутий ним завдяки володінню механізмами саморегуляції і міжособистісної

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Таблиця

Профіль соціально-особистісних компетенцій фахівця з управління персоналом

Початківець	Адепт	Професіонал
1. Компетенції саморегуляції.		
- намагається угадувати негативні емоції; - демонструє спроби саморегуляції у стресових ситуаціях; - часто сумнівається, має схильність до внутрішніх протиріч та фрустраційних станів, але здатний звернутися по допомогу до колег.	- контролює свої емоції; - демонструє переважно високий рівень спротиву стресовим ситуаціям; - володіє техніками асертивності, але не завжди ефективно; - демонструє активну боротьбу із внутрішніми конфліктами і з успіхом долає їх; - демонструє поведінку людини, яка здатна переборювати фрустраційні стани.	- контролює свої емоції, управляє емоціями команди; - демонструє високий рівень стресостійкості, швидко адаптується в нестандартних ситуаціях; - може виявити співробітника, який знаходиться у стресовому стані, та побудувати правильну модель поведінки у спілкуванні з ним; - ефективно застосовує техніки асертивності; - демонструє поведінку стійкої до внутрішніх конфліктів та фрустраційних станів людини.
2. Здатність до самокритики.		
- усвідомлює свої помилки, але в тому разі, коли керівництво чи персонал вказують на них; - здатний виправити помилки та запропонувати новий результат, але не з першої спроби, іноді за допомогою колег.	- може самостійно усвідомити свої помилки та критично їх оцінити, але не завжди швидко; - здатний самостійно виправити помилки у своїх діях, але не завжди швидко.	- демонструє самоіронію, вміє миттєво ідентифікувати свої помилки, вчасно зупинитися і переглянути свої дії; - миттєво виправляє помилки.
3. Здатність до саморозвитку.		
- демонструє готовність та здатність вчитися, якщо йому вказують на необхідність цього.	- спроможний усвідомити необхідність навчання; - демонструє прагнення до самовдосконалення та схильність вчитися впродовж життя.	- завжди готовий до навчання та постійно займається самовдосконаленням; - здатний вчити інших, бути наставником, демонструє бажання поділитися своїми знаннями і досвідом.
4. Здатність до етичної та соціальної відповідальності.		
- слідує принципам поваги людської гідності; - дотримується норм та правил ділового етикету; - не дистанціюється від колег; - відповідає за свої слова і вчинки.	- слідує принципам поваги людської гідності; - демонструє прагнення до вирішення поставлених завдань і несе відповідальність за якість та результати своєї роботи; - здатний підтримувати комфортний морально-психологічний клімат у компанії, корпоративну культуру; - дотримується норм та правил ділового етикету.	- слідує принципам соціальної відповідальності; - демонструє здатність та прагнення формувати, розвивати, удосконалювати і підтримувати комфортний морально-психологічний клімат у компанії, корпоративну культуру; - вміє визначати та встановлювати правила ділового етикету в компанії; - здатний забезпечити рівні можливості для розвитку і кар'єрного просування всіх категорій персоналу компанії.
5. Здатність до новаторства.		
- рідко генерує власні ідеї, але здатний підтримати ідеї колег і посилити їх своїми пропозиціями; - демонструє інтерес до нововведень, але довго адаптується до них.	- здатний до генерації нових ідей за умови наявності достатньої інформації, що пов'язана зі сферою інновацій, або співпрацюючи з колегами; - демонструє інтерес та швидко адаптацію до нововведень.	- демонструє креативність, з легкістю генерує нові ідеї, навіть за умов обмеженої інформації і відсутності думок колег; - здатний очолити процес запровадження інновацій та надати консультацію з приводу новаторства.
6. Здатність працювати в команді.		
- демонструє здатність виконувати певні завдання спільно з колегами, але тільки у разі, якщо його рольова позиція в командній роботі визначається керівником; - прислуховується лише до думок більш авторитетних колег, через що має сумнівні стосунки до своїх прав; - здатний налагоджувати ділові стосунки з колегами в межах свого підрозділу.	- володіє здатністю працювати у групі, самостійно визначаючи свою та ролі колег у спільній роботі; - здатний працювати на спільний результат; - здатний вислухати думки всіх членів команди і врахувати їх; - здатний відстоювати власну точку зору та бути незалежним від думок інших людей; - здатний налагоджувати ділові стосунки з колегами зі свого та інших підрозділів.	- володіє здатністю управляти командою, визначати ролі всіх її членів; - дослухається до думок колег, здатний та готовий очолити процес прийняття спільного рішення; - демонструє здатність забезпечити клімат співробітництва; - здатний налагоджувати ділові стосунки з підлеглими, колегами рівними за статусом, іншими підрозділами та організаціями.
7. Здатність працювати автономно та самостійно приймати рішення.		
- здатний працювати самостійно, але потребує контролю з боку керівництва; - приймає рішення лише за підтримки більш авторитетнішого колеги.	- демонструє здатність працювати автономно, здатний самостійно забезпечити себе всією необхідною інформацією; - здатний приймати вважені самостійні рішення.	- демонструє здатність працювати автономно, без допомоги інших і навіть в умовах обмеженої інформації; - завжди самостійно приймає беззаперечні рішення, демонструє впевненість у собі та своїх поглядах.
8. Здатність до сприйняття критики і порад.		
- сприймає лише деякі (м'які) форми критики, не завжди адекватно реагує на критику; - здатний прислухатися до порад лише в разі безвихідної ситуації.	- демонструє стриману поведінку під час критики; - погоджується із вказівками або делікатно відстоює власну думку в разі незгоди; - прислуховується до порад, слідує їм.	- завжди сприймає будь-яку критику, адекватно реагує на неї; - спокійно сприймає поради, здатний враховувати їх.
9. Здатність управляти конфліктами.		
- демонструє здатність розв'язати конфлікт у разі ініціативи опонента; - уникає лише деяких видів конфліктів.	- здатний уникати конфліктів, застосовуючи різні стратегії поведінки; - здатний діагностувати конфлікт і визначити свою та ролі інших учасників конфлікту; - демонструє здатність розв'язувати конфлікти за власною ініціативою, готовність шукати компромісу або поступитися.	- якщо опиняється в конфліктній ситуації, здатний виступити ініціатором її подолання; - здатний уникати конфліктів за власної участі, здійснювати профілактику та управляти конфліктами, учасниками яких є підлеглі; - здатний діагностувати конфлікт, визначити ролі учасників; - здатний бути арбітром у конфлікті; - здатний спрямувати конфлікт у конструктивний бік.
10. Здатність вести за собою.		
- демонструє здатність привернути увагу до своїх розробок, але не вміє переконати та привернути їх реципієнтів на свій бік.	- демонструє здатність привернути увагу до себе й зацікавити колег у своїх ідеях; - здатний заслужити прихильність з боку колег, переконати у своїй правоті; - здатний об'єднати навколо себе невелику групу людей і завоювати серед них авторитет.	- здатний не тільки привернути увагу до себе та своїх ідей, а й досягти беззаперечного авторитету; - демонструє вміє делегувати повноваження та управляти людьми; - здатний об'єднати навколо себе широкі коло осіб і підлеглих, рівних і подеколи вищих за рангом.

Джерело: Таблицю складено автором

взаємодії та здатності на цій основі ефективно виконувати професійні дії.

Для розробки профілю соціально-особистісних компетенцій фахівця з управління персоналом ми визначили три рівні їх розвитку, як-от: рівень початківця – молодого працівника, який володіє компетенціями на найнижчому рівні, тобто мінімальним набором розвинених компетенцій та відсутністю інших; рівень адепта – досвідченого працівника, який має середній рівень розвитку компетенцій; рівень професіонала – людини, яка завдяки високому рівню розвитку своїх компетенцій здатна обіймати керівні посади (табл.).

Висновки. Профіль соціально-особистісних компетенцій є лише фрагментом універсальної моделі компетенцій фахівця з управління персоналом. Пріоритетними напрямками подальших досліджень є вдосконалення змісту компетенцій, які б усебічно розкривали соціально-психологічний аспект розвитку особистості, були допоміжними у формуванні її професійних компетенцій і характеризували рівень конкурентоспроможності у професійній сфері. Важливим також вважаємо питання вдосконалення індикаторів та рівнів прояву компетенцій, методології оцінювання компетентності працівника за цією моделлю в майбутньому. Варто приділити увагу й розробці методів розвитку соціально-особистісних компетенцій і процедури оцінювання ефективності цих методів. Вирішення цих питань дасть змогу чітко окреслити основні вимоги до сучасного ефективного фахівця у сфері управління персоналом.

Література

1. Галаз Л. В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства / Л. В. Галаз // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – № 611. – С. 162–169.
2. Спенсер С. Компетенції на роботі: моделі ефективного виконання / Сайн Спенсер, Лайл Спенсер; пер. с англ. – М.: НІРРО, 2005. – 384 с.

3. Уиддет С. Руководство по компетенциям / Стив Уиддет, Сара Холлифорд ; пер. с англ. – М. : HIPPO 2003. – 228 с.
4. Robins S. Training in Interpersonal Skills: Tips for managing people at work / Stephen P. Robins, Phillip L. Hunsaker. – New Jersey : Prentice-Hall, Inc. A Simon & Schuster Company Upper Saddle River, United States of America. – 2nd ed. – 1996. – 305 p.
5. Федорченко С. А. Компетентностный подход при реализации программы подготовки управленческих кадров / С. А. Федорченко, Л. И. Чурина // Научные записки Новосибирского государственного университета экономики и управления: электронный журнал. – 2007. – № 4. – Режим доступа : http://old.nsaem.ru/Science/Publications/Science_notes/Last_issue/426.pdf
6. Маркова А. К. Психология труда учителя / А. К. Маркова. – М. : Просвещение, 1993. – 192 с.
7. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти / О. Овчарук // Стратегія реформування освіти в Україні. – К. : К.І.С., 2003. – С. 13–41.
8. Марр Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Р. Марр. – М. : Издательство МГУ, 1997. – 480 с.
9. Корват Л. В. Модель професійно-психологічних компетенцій фахівця економічного профілю [Електронний ресурс] / Л. В. Корват. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/.../Korvat.pdf
10. Головань М. С. Компетентнісна модель випускника економічного ВНЗ напрямку підготовки «Фінанси і кредит» [Електронний ресурс] / М. С. Головань. – Режим доступу : <http://dSPACE.uabs.edu.ua/handle/123456789/606>
11. Chamorro-Premuzic, T. The Psychology of Personnel Selection / Tomas Chamorro-Premuzic, Adrian Furnham. – Cambridge University Press, 2010. – 302 p.
12. Block, J. A contrarian view of the five-factor approach to personality description / J. Block // Psychological Bulletin. – 1995. – No 117(2). – P. 187–215.

Стаття надійшла до редакції 20.01.2013

References

1. Galaz, L.V. (2008). Role of competitive labor potential in the innovation development of business. *Herald of National University «Lvivska politechnika»*, 2008, no. 611, pp. 162–198 (in Ukr.).
2. Spencer, S. M., Spenser, L.M. (2005). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Moscow: HIPPO 2005. 384 p. (in Russian).
3. Holliford, S., Widdet, S. (2003). *Competences guide*. Moscow: HIPPO 2003. 228 p. (in Rus.).
4. Robins, S.P., Hunsaker, P.L. (1996). *Training in Interpersonal Skills: Tips for managing people at work*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. A Simon & Schuster Company Upper Saddle River, United States of America, 2nd ed, 1996. 305 p.
5. Fedorchenko, S.A (2007). Competence approach in realization of the program of administrative personnel's preparation. *Scientific notes of Novosibirsk National University of Economy and Management*, 2007, no. 4. Access mode http://old.nsaem.ru/Science/Publications/Science_notes/Last_issue/426.pdf (in Rus.).
6. Markova, A.K. (1993). *Psychology of teacher's labor*. Moscow: Prosveschenije, 1993. 192 p. (in Rus.).
7. Ovcharuk, O (2003). Competencies are the keys of modernization of educational content. *Reformation strategy of an education in Ukraine*, 2003, pp. 13–41 (in Ukr.).
8. Marr, R. (1997). *The personnel management is under the assumption of social market economy*. Moscow: Publishing House MNU, 1997. 480 p. (in Rus.).
9. Korvat, L.V. *The model of professional and psychological competences of economist*. Access mode: [www.nbu.gov.ua/portal/.../Korvat.pdf](http://dSPACE.uabs.edu.ua/portal/.../Korvat.pdf) (in Ukr.).
10. Golovan; M.S. *The competence model of a graduate in field of «Finances and credit»*. Access mode <http://dSPACE.uabs.edu.ua/handle/123456789/606> (in Ukr.).
11. Chamorro-Premuzic, T., Furnham, A (2010). *The psychology of personnel selection*. Cambridge University Press, 2010. 302 p.
12. Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 1995, no. 117(2), pp. 187–215.

Received 20.01.2013

УДК 314:711.13

С. Д. Цап
аспірант Прикарпатського національного університету
імені Василя Стефаника, Івано-Франківськ, Україна
svitlana.tsap@mail.ru



ОЦІНКА ВПЛИВУ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГІОНУ НА РІВЕНЬ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Анотація. Розроблено систему показників для формування інтегральних індикаторів, що характеризують рівень життя населення на сільських територіях та фінансове забезпечення регіонів. Із використанням результатів оцінки вказаних економічних показників, здійсненої за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, встановлено взаємозв'язок між рівнями фінансового забезпечення і життя населення.

Ключові слова: регіональний розвиток, рівень життя населення, сільське населення, фінансове забезпечення, ефективність діяльності органів місцевого самоврядування, рангова кореляція.

С. Д. Цап

аспірант Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, Івано-Франківськ, Україна
**ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНА НА УРОВЕНЬ ЖИЗНИ
СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ИВАНО-ФРАНКОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Аннотация. Разработана система показателей для формирования интегральных индикаторов, характеризующих уровень жизни населения на сельских территориях и финансовое обеспечение регионов. С использованием результатов оценки указанных экономических показателей исследована взаимосвязь между уровнями финансово обеспечения и жизни населения с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Ключевые слова: региональное развитие, уровень жизни населения, сельское население, финансовое обеспечение, эффективность местного самоуправления, ранговая корреляция.

Svitlana D. Tsap

Ph.D. Student, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ivano-Frankivsk, Ukraine
**ESTIMATION OF REGION'S FINANCIAL PROVISION INFLUENCE ON LIVING STANDARDS
OF RURAL POPULATION (BY THE EXAMPLE OF IVANO-FRANKIVSK REGION)**

Abstract. The has author developed the system of parameters for the formation of integral indicators that characterize the standards of living in rural areas and financial provision of regions. Using the results of the evaluation of these economic parameters the interconnection between indicators of financial security and standard of living by Spearman rank correlation coefficient has been explored.

Key words: regional development; living standards; rural population; financial provision; effectiveness of local self-government; rank correlation.

JEL classification: R20

Постановка проблеми. Рівень життя населення – це економічна категорія, яка впродовж тривалого часу залишається однією із найбільш досліджуваних ученими і містить значну кількість різнопланових показників, що тією чи тією мірою характеризують матеріальний добробут,

соціальне середовище, умови проживання та інші важливі аспекти людського життя. Важливою її характеристикою є також те, що на її основі можна визначати узагальнений результат діяльності економіки за певний період, оцінювати ефективність державної і регіональної політики.