

национальных ограничений». 20.06.1917 принято постановление Временного правительства о передаче церковно-приходских школ в ведение Министерства народного образования. Постановление Временного правительства «О свободе совести» от 17.07.1917 определяло свободу совести как веротерпимость и оговаривало господствующее положение православной церкви по отношению к другим религиозным организациям.

В целом до революции 1917 г. православная церковь оставалась на позициях полной и всемерной поддержки самодержавия и капиталистического строя в России. Политика правительства конца XIX в. главенствующую роль отводила православной церкви, но в связи с революционной ситуацией начала XX в., правительство было вынуждено ослабить свое отношения к иноверным и инославным указом «О свободе совести», а затем и вовсе принять декрет «Об отделении церкви от государства и школы от церкви», что непосредственно повлияло на положение русской православной церкви в дальнейшем. Но эти новые социальные и политические проблемы, возникшие перед православной церковью во второй половине XIX в., и особенно в начале XX в., осложнили ее положение, но так и не смогли сбить с пути.

Резнік С., Гацько М.  
НТУ «ХПІ»

## **УПРАВЛІНСЬКІ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Науково обґрунтовані підбір і розміщення персоналу є чинниками, що безпосередньо впливають на ефективність і продуктивність діяльності організації. Дослідження управлінських професійно важливих якостей працівників допомагають підвищити імовірність точності результатів прогнозування їхньої поведінки в різних ситуаціях, а отже, воно є актуальним.

Управлінські професійно важливі якості можна поділити на такі основні групи: мотиваційно-вольові, комунікативно-організаційні, особистісні, етично-моральні.

У діагностиці таких якостей брали участь працівники торговельного відділу Північно-Східного регіону ПрАТ «Філіп Морріс Україна», які виконують низку управлінських функцій, пов'язаних із роботою з торговельними працівниками, плануванням, організацією, мотивацією та контролем їх діяльності. На підставі аналізу літератури й оцінювання якостей, які можуть бути найбільш значущими для працівників указанного торговельного відділу, обрано тестові методики для визначення індивідуальних мотиваційних спрямованостей керівників (опросник «Якір кар'єри»), рівня емпатичних здібностей (тест В. В. Бойко), орієнтацій особистості (тест «Рішення практичних ситуацій»).

Унаслідок оброблення результатів проведеної діагностики було визначено (за методикою «Якір кар'єри»), що велике значення й інтерес для опитаних становить можливість управління іншими людьми. Це підтверджує високий показник за шкалою *менеджменту*. Досить високий показник за шкалою *служіння* ( $E=7,8$ ) засвідчує значущість для працівників названого торговельного відділу таких життєвих цінностей, як взаємодія з людьми, спілкування, допомога їм у роботі. Як свідчать результати тесту «Рішення практичних ситуацій», під час прийняття рішень опитані працівники найбільше орієнтовані на інтереси справи (9,8), практично порівну – на психологічний клімат у колективі (8,5) і на самих себе (8,7), меншою мірою – на офіційну субординацію (7,1). Результати тесту на емпатію продемонстрували, що ця якість розвинена в опитаних працівників недостатньо: у 5% опитаних виявився рівень емпатії дуже високим, у 28% – середній, занижений – у 42% і дуже низький – у 25%.

Отже, для співробітникам торговельного відділу Північно-Східного регіону ПрАТ «Філіп Морріс Україна» властиве прагнення до управління людьми, взаємодії та спілкування з ними. Працівники, що взяли участь у дослідженні, орієнтовані переважно на інтереси справи, важливим для них є й психологічний клімат у колективі й власні інтереси. Менш значущими є прагнення до підприємництва, збалансованості й інтеграції різних сторін життя, стабільності місця проживання, а також офіційна субординація та здатність до емпатії. Отримані характеристики управлінських професійно важливих якостей працівників зазначеного відділу можна використовувати їх для прийняття важливих кадрових рішень, а навчальні, тренінгові програми надалі можуть бути спрямовані на розвиток управлінських, комунікативних та морально-етичних якостей, які є найбільш значущими для цих працівників.

Резнік С., Ярема О.  
НТУ «ХПІ»