

## СЕЧУ OSOBOWOŚCI PRACOWNIKA W EFEKTYWNYM FUNKCJONOWANIU

---

Vychavskiy B. Personal features of worker in the effective functioning / B. Vychavskiy // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskiy Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / edited by S.D.Maksymenko, L.A.Onufrieva. – Issue 26. – Kamianets-Podilskiy : Aksioma, 2014. – P. 78-87.

---

**Броніслав Вичавський. Особистісні риси працівника в ефективно-му функціонуванні.** Автор статті розглядає поняття особистості, описує роль індивідуальних рис у виборі професії, вказує на існування багатьох різноманітних моделей індивідуальності, однак стверджує, що немає однозначної дефініції цього поняття. Автор підкреслює, що людина володіє подібним набором особистісних рис, однак в різних осіб вони набирають різної інтенсивності. У статті описуються деякі ознаки, якими повинна керуватися хороша людина, працівник. Дослідник ставить питання про сутність поняття «компетентний працівник» і презентує читачеві ряд дефініцій, які повинні допомогти у формулюванні визначення і дати відповідь на вищезгадане питання. Автор підкреслює ті ознаки компетенції працівника, які направлені на соціальне середовище, і ті ознаки, що відіграють значущу роль в роботі. Особливу роль у виконанні роботи відіграє асертивність (тобто здатність людини відстоювати свою точку зору, не порушуючи моральних прав іншої людини), що наділяє повагою себе та інших осіб, відкритість, що має ознаки толерантності по відношенню до двозначного змісту, інтелігентність, що дозволяє правильно приймати інформацію. Згадані групи індивідуальних рис є важливою умовою функціонування творчого таланту. Кожна з вищезгаданих ознак має інший вплив і по-різному діє на працівника, а також використовується на іншому етапі творчої діяльності. Для того, щоб вправно і мудро їх використовувати в роботі потрібна насамперед відкритість, в той час як незалежність відіграє значущу роль в момент генерації якогось задуму чи ідеї. Лише у третьому порядку в працівника з'являється наполегливість, що має вплив на його творчий процес, незважаючи на перешкоди, з якими він зустрічається. Окрім вищезгаданих ознак, автор вказує на інші риси, важливі у функціонуванні працівника: чесність, правоту, моральність, саможертвність, витривалість, лояльність, впевненість у своїх силах. Рис характеру працівника в конкретній роботі свідчать про нього самого, вказують на те, ким і яким він є працівником. Зауважимо, що більшість згаданих у статті рис

відносяться до кращого пристосовування до життєвих змін у сучасному світі. Стосується це також змін, які відбуваються у світі, так званої, заробітчанської міграції. Слід пам'ятати, що відповідно пристосовані життєві вміння мають великий вплив на вибір роботи і вибір займаних посад.

**Ключові слова:** ефективність, індивідуальні риси, функціонування, діяльність, вибір, особистість, працівник, рівень компетенції.

**Бронислав Вичавский. Личностные черты работника в эффективном функционировании.** Автор статьи рассматривает понятие личности, описывает роль индивидуальных черт в выборе профессии, указывает на существование многих разнообразных моделей личности, однако утверждает, что не существует однозначной дефиниции этого понятия. Автор подчёркивает, что человек владеет подобным набором личностных особенностей, однако у разных людей они разной интенсивности. В статье описываются некоторые признаки, которыми должен руководствоваться хороший человек, работник. Исследователь задаётся вопросом о сущности понятия «компетентный работник» и презентует читателю ряд дефиниций, которые должны помочь в формулировке определения и дать ответ на вышеупомянутый вопрос. Автор подчёркивает те признаки компетенции работника, которые направлены на социальную среду, и те признаки, которые играют значимую роль в работе. Особенную роль в исполнении работы играет ассертивность (то есть способность человека отстаивать свою точку зрения, не нарушая моральных прав другого человека), наделяющая уважением себя и других людей, открытость, имеющая признаки толерантности по отношению к двусмысленному содержанию, интеллигентность, имеющая способность правильно принимать информацию. Упомянутые группы индивидуальных черт являются важным условием функционирования творческого таланта, каждый из вышеупомянутых признаков имеет другое влияние и по-разному действует на работника, а также используется на ином этапе творческой деятельности. Для того чтобы уметь и мудро использовать их в работе, нужна прежде всего открытость, в то время как независимость играет значимую роль в момент генерации какой-то идеи. Лишь в третьем порядке у работника появляется настойчивость, которая имеет влияние на его творческий процесс, невзирая на разные препятствия. Кроме вышеупомянутых признаков, автор указывает на другие черты, важные для функционирования работника, а именно честность, правота, нравственность, самоотверженность, выносливость, лояльность, уверенность в себе. Заметим, что большинство упомянутых в статье черт относятся к лучшему приспособлению к жизненным переменам в современном изменяющемся мире. Касается это также изменений, которые происходят в мире так называемой миграции людей, уходящих на заработки. Следует помнить, что соответственно приспособленные жизненные умения имеют большое влияние на выбор работы и занимаемых должностей.

**Ключевые слова:** эффективность, индивидуальные черты, функционирование, деятельность, выбор, личность, работник, уровень компетенции.

W dobie szybkich przemian transformacji ustrojowej oraz globalizacji światowej zauważalne są istotne zmiany strukturalne na rynku pracy, zastępowanie kwalifikacji przez kompetencje oraz rozwój szybkich karier zawodowych (Bańka A., 2006). Przemiany dokonane w kraju wymuszają podnoszenie kwalifikacji oraz przygotowania do zajmowania określonej funkcji w zakładzie pracy i umożliwiają lepsze funkcjonowanie na rynku pracy.

Egzystowanie człowieka, rodziny, przyjaciół, ich życie zawodowe, publiczne, osobiste uzależnione jest w dużej mierze od oddziaływania, wpływu osób i grup społecznych (Aronson E., 1998, s. 96). Wkład grup społecznych możemy zaliczyć: kierowników, doradców, nauczycieli, lekarzy czy pracowników socjalnych. Wymienione niektóre zawody w których takie cechy jak zdolność, umiejętność, kompetencje stają się być «wyznacznikiem efektywności funkcjonowania jednostki w rzeczywistych sytuacjach życiowych» (Matczak A., 2001).

#### **Rozumienie terminu «osobowość»**

W ogólnym rozumieniu nie istnieje jedna definicja osobowości. Zdaniem Ostrowskiej K. istnieją najczęściej takie elementy i struktury osobowości jak: «... samokontrola, spójny i hierarchiczny system wartości, umiejętność stawiania długofalowych zadań, odporność na frustrację, (...) wykorzystywanie potencjałów rozwojowych ...» (Lalak D., Pilch T., 1999).

Wśród licznych teorii osobowości brak jest zgody i spójności, tworzone są one z różnych punktów widzenia używając przy tym inności języka teoretycznego. Okresowo panują różne «mody», na które wpływają nowe techniki badawcze i odkrycia, a także trendy kulturowe. Każda teoria podaje swoją definicję osobowości, ale można wyróżnić trzy główne podejścia do zagadnienia osobowości, w których mieści się większość definicji:

1. Osobowość jako całość psychiki człowieka i sposób jej konstrukcji – zawiera ona wszystkie poziomy (obszar funkcjonowania psychicznego człowieka: instynkty, nawyki, emocje, intelekt itd.).

2. Osobowość jako ta część psychiki człowieka, która dotyczy jego funkcjonowania poznania obszaru intelektu, czyli wszystko oprócz jego zdolności i zasobów intelektualnych.

3. Osobowość jako rodzaj reprezentacji umysłowej, czyli «wytwór» umysłu, którego funkcją jest regulacja kontaktów człowieka z otoczeniem oraz samoregulacja.

Drugie z wymienionych podejść ma określenie praktyczne, ponieważ jest ściśle związane z praktyką psychologicznych badań tekstowych. Psychologiczne testy osobowości najczęściej dotyczą tego właśnie pojęcia. Testy psychologiczne badają albo zdolności człowieka albo cechy jego osobowości (charakteru czy temperamentu), ewentualnie postawy lub zainteresowania człowieka. Często przyjmuje się, że osobowość składa się z temperamentu, czyli cech biologicznych, wrodzonych oraz charakteru, czyli cech nabytych, ukształtowanych przez środowisko. Bardzo trudno jednak w praktyce wskazać, którądy dokładnie przebiega granica między temperamentem a charakterem. W swoim artykule dla uproszczenia będę używał terminu osobowość zarówno wtedy gdy chodzi o temperament jak i o charakter (Korach R., [www. Onepress. pl](http://www.Onepress.pl))

W psychologii definicje osobowości bezpośrednio dotyczą przystosowania. Allport definiuje osobowość jako organizację psychofizycznych systemów jednostki, które przystosowują ją do otoczenia. Podobnie u Eysenka pojmowana jest osobowość jako stała organizacja charakteru, temperamentu, intelektu oraz kontroli fizycznej osoby, pozwalający na przystosowanie się osoby do otoczenia (Hall, Lindzey, 2001).

Według klasyfikacji ICD-10, osobowość jest to zespół trwałych wzorców myślenia, odczuwania i zachowania, charakteryzujący indywidualny styl życia i sposób adaptacji jednostki (Aleksandrowicz J., 1998).

Człowiek posiada zbliżony zespół osobowości, z tą różnicą, że u różnych osób przebiegają one różne wielkości. Zdaniem J. Wilusz: «Stale indywidualne cechy osobowości i cechy zmienne stanowią zespół sterowniczych wartości człowieka regulujących jego relacje z otoczeniem. Od tych cech zależą zachowania człowieka. Ponieważ stale indywidualne cechy osobowości są niezależne od oddziaływań otoczenia, nie można ich kształtować» (Wilusz J., 2003).

W koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości można wyróżnić dwie grupy:

- Stale indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent)
- Stale indywidualne cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność (Wilusz J., 2001).

Od wartości cech w dziedzinie funkcji intelektualnych zależy efektywność operowania informacjami i poziom funkcjonowania intelektualnego.

Należałoby w wyborze zawodów określić zakres dopuszczalnych wartości, które pozwoliłyby na efektywne funkcjonowanie. Aby



trafnie wskazać takie zakresy, należy wnikliwie zidentyfikować i przeanalizować funkcje, zadania i czynności realizowane przez pracowników w poszczególnych zawodach, kompetencje, klasyfikacje, umiejętności, wiadomości, cechy psychofizyczne (Wilusz J., 2009).

### **Wybrane cechy osobowości pracownika**

Czytając współczesną literaturę w wielu publikacjach możemy przeczytać jakie cechy osobowość kandydata są ważne przy podejmowaniu pracy. Dziś liczą się ludzie szybko uczący się, umiejący przewidywać zmiany, przystosowujący się do powyższych zmian, niż pracowników o konkretnych stałych kompetencjach. W swojej pracy zwrócę uwagę na niektóre tylko cechy osobowości które mają wpływ na dobre funkcjonowanie pracownika w określonym miejscu pracy. Do takich cech osobowości możemy zaliczyć:

- wykształcenie
- inteligencja
- asertywność
- otwartość
- niezależność
- wytrwałość.

Przy analizowaniu powyższych cech warto dać również odpowiedź na pytanie co znaczy określenie pracownik kompetentny. W roku 1959 R. Whait zajmując się problematyką wywierania wpływu na otoczenie wprowadził do psychologii pojęcie kompetencji. Traktował ją jako umiejętność, która przyczynia się do skutecznej interakcji z otoczeniem, a często utożsamiana była ze społecznymi umiejętnościami. Zaś w Słowniku Języka Polskiego (1981) autor definiuje umiejętność jako «praktyczną znajomość czegoś, biegłość w czymś, zdolność wykonywania czegoś», zdolność zaś, jako «predyspozycję do łatwego opanowania pewnych umiejętności, zdobywania wiedzy, uczenia się»(Skarzyńska K., 1981). Wszystkie wyżej wymienione pojęcia odnoszą się do skutecznego, efektywnego funkcjonowania w kontaktach z innymi i bywają używane zmiennie.

Pierwszą z cech osobowości która odgrywa znaczącą rolę w dobrym funkcjonowaniu pracownika w danym miejscu pracy to wykształcenie. To bardzo ważna dziedzina w życiu każdego człowieka. Powoduje ona zmiany, które umożliwiają prawidłowe funkcjonowanie jednostki w społeczeństwie (Auleytner J., 2002).

Głównym czynnikiem warunkującym właściwe miejsce w obrębie społeczeństwa jest wiedza, która tłumaczy wiele procesów zachodzących we współczesnym świecie. Staje się ona jedynym czynnikiem produkcji, spychającym na dalszy plan kapitał, a

także siłę roboczą. Prawdziwym wezwaniem jest kreatywne jej wykorzystanie, do czego potrzebny jest duży solidny zasób wiedzy zdobyty podczas trwającego latami procesu edukacji. Wiedza umiejętnie i właściwie interpretowana oraz odczytywana umożliwia jednostce aktywne włączenie się w procesach życia społecznego (Koral J. za Hejnicka- Bezwińska T., 2006).

Ciężko jest dziś przewidzieć na ile wykształcenie odpowiadać będzie potrzebom rynku pracy, ale można stwierdzić, że osoba z wyższym wykształceniem będzie posiadać wyższy statut społeczny, odpowiednią wiedzę co do podjęcia pracy jak i możliwość poszerzania zdobytych umiejętności i nabytej wiedzy. Wykształcenie to inwestycja, lokata «długoterminowa». Biorąc to pod uwagę W. Walkowska stwierdza: «człowiek powinien być odpowiedzialny za kształtowanie swoich kwalifikacji. (...) Priorytetem powinno stać się zbliżanie dwóch ważnych instytucji, czyli szkoły i przedsiębiorstwa, które powinny się uzupełniać» (Walkowska W., 2002).

Kolejną ważną cechą osobowości w podejmowaniu pracy oraz jej dobrym funkcjonowaniu to inteligencja. Współczesne rozumienie inteligencji rozumiane jest jako zdolność do trafnego przetwarzania informacji o charakterze społecznym (Starostka E., [www.Psychologia.net.pl](http://www.Psychologia.net.pl) za Pawlecka, 1982; Strelau, 2000; Nęcka, 2003).

J. Mellibruda (za Plewlecka, 1982) wyróżnia cztery wymiary stosunków międzyludzkich odnoszących się do umiejętności psychospołecznych:

- wzajemne zrozumienie
- tworzenie klimatu wzajemnego zaufania
- pomaganie oraz wywieranie wpływu
- rozwiązywanie problemów konfliktów.

Wśród wielu kategorii zachowań R. C. Rinn i A. Markle (za Oleś M., 1998) wymieniają te, które ich zdaniem są istotne dla umiejętności społecznych:

- umiejętności komunikacyjne
- umiejętności asertywne
- umiejętności wzmacniania, podtrzymywania innych
- umiejętności wyrażania siebie

Jedną z podstawowych cech osobowości człowieka jest asertywność. Salter uważany za prekursora i twórcę tej tematyki określił ją jako «zdolność wyrażania emocji pozytywnych i negatywnych»(za Sęk H., 1988).

Podsumowując powyższą definicję, zachowania asertywne można określić jako «bezpośrednie, szersze, łagodne i stanowcze komunikowanie własnej emocji, potrzeb, opinii respektujące

jednocześnie prawa innych osób do wyrażania własnych opinii, potrzeb i uczuć». Asertywność jest nie tylko zewnętrznym zachowaniem, ale postawą jednostki wobec siebie i innych. Osoba asertywna ma szacunek do siebie i innych osób i traktuje je równorzędnie (Starostka E., [www. Psychologia. net.pl](http://www.Psychologia.net.pl), za Król-Fijewska, 1993).

Inną cechą osobowości mającą wpływ na efektywne funkcjonowanie pracownika jest jego otwartość. Otwartość pozwala pracownikowi z łatwością asymilować nowe informacje, niezależnie od ich chwilowych przydatności, wiarygodności, czy niesprzeczności z posiadanymi informacjami. Bywa też i tak, że otwartość może przeradzać się w bardzo silną potrzebę poszukiwania nowości. Otwartość posiada również cechę tolerancyjną wobec treści dwuznacznych i słabo zdefiniowanych, ponieważ jej proces twórczy obfituje w sytuacje dość niejasne.

Ważną cechą osobowości pracownika jest też niezależność którą cechuje:

- postawa nonkonformistyczna i nieuleganie naciskowi
- kierowanie się w życiu prywatnym wewnętrznymi standardami i osobiście ustalonymi cechami, ale lekceważenie standardów i celów narzuconych przez kogoś
- podważanie istniejących norm, kwestionowanie powszechnie istniejących wartości
- niekonwencjonalność poglądów
- tolerancja do kwestionowania i odrzucania autorytetów

Zaś cecha wytrwałości w życiu jednostki pozwala pracownikowi na:

- zdolność do wyteźonej i długotrwałej pracy, odraczania gratyfikacji
- częstość i łatwość wzbudzania motywacji samoistnej
- dążenie do osiągnięć, ambicja, chęć potwierdzenia własnej wartości
- siła ego, rozumiana jako stabilność emocjonalna, brak lęku i zdolność do przewycięzania porażek lub perswazja, czyli skłonność do wielokrotnego podejmowania tego samego tematu
- podwyższona samoocena – może wspomagać inne mechanizmy wytrwałości, mimo, iż sama nie jest ani niezbędnym, ani wystarczającym warunkiem twórczości. ([www. training-factory.eu](http://www.training-factory.eu))

Wymienione grupy cech osobowościowych są ważnym warunkiem w funkcjonowaniu talentu twórczego, każda z powyższych cech osobowościowych ma inny wpływ i działa inaczej na pracownika

oraz wykorzystywana jest każda z tych cech na innym etapie pracy twórczej. Aby dobrze i mądrze je wykorzystać w pracy potrzebna jest na samym początku otwartość, zaś niezależność odgrywa znaczącą rolę w chwili generowania jakiegoś pomysłu. Dopiero w trzeciej kolejności u pracownika pojawia się wytrwałość, która ma wpływ na jego proces twórczy mimo napotykaných przeszkód.

Pomimo wyżej opisanych cech osobowościowych które mają olbrzymi wpływ na życie i funkcjonowanie pracownika możemy wyróżnić jeszcze szereg innych cech, które towarzyszą nam i w podejmowaniu pracy i czasie jej realizacji. Do takich cech możemy zaliczyć:

- uczciwość, prawość, moralność – pracodawcy oczekują pożądaných cech bardziej niż jakichkolwiek innych
- poświęcenie, etyka pracy wytrwałość – krótko mówiąc, zdolność i chęć do wykonywania danego zadania do tej chwili, aż zostanie ukończone oraz możliwości rozwiązywania problemu (im się łatwiej poświęca zadaniu tym łatwiej je nam rozwiązać)
- lojalność – oczekiwanie pracodawcy co do lojalność pracownika względem przełożonego. Lojalność to nasza postawa, postępowanie zgodne z przepisami prawa i zdrowego rozsądku, a także to praworządność, wierność, rzetelność w stosunkach z ludźmi i zasadami panującymi w firmie.
- Pewność siebie – jeżeli pracownik nie będzie przekonany co do swoich umiejętności, nie będzie też miał zaufania do niego pracodawca, bo na jakiej podstawie ma mu zaufać, że dobrze wykona powierzone mu zadanie.

Cechy charakteru pracownika w konkretnej pracy świadczą o nim samym. Wskazują na to kim i jakim jest on pracownikiem. Również twoje cechy osobowości odpowiadają za to, w jaki sposób będą oceniać cię współpracownicy, rekruterzy i przełożeni.

Należy podkreślić, że duży poziom kompetencji pracownika odnosi się do lepszego przystosowania zmian życiowych, większą i lepszą elastycznością zachowań i postaw w różnorodnych sytuacjach życiowych oraz niższymi wskaźnikami lęku, depresji czy też poczucia samotności. Należy też podkreślić, iż dobrze nabyte przez pracownika umiejętności wskazują na wyższy poziom przystosowania do «zmian życiowych» czy niższymi wskaźnikami depresji, lęku, poczucia samotności u pracownika. Wśród osób o wysokim IQ, ci, którzy osiągnęli wybitne rezultaty zawodowe i powodzenie w życiu, to jednostki charakteryzujące się ponadto wysoką potrzebą osiągnięć oraz stałością emocjonalną i przystosowaniem społecznym (a więc



cechami i kompetencjami, które składają się na inteligencję społeczną i emocjonalną oraz umiejętnościami interpersonalnymi) (Starostka E., [www.psychologia.net.pl](http://www.psychologia.net.pl) za Strelau, 2002).

### **Bibliografia**

1. Aleksandrowicz J. Zaburzenia nerwicowe, zaburzenia osobowości i zachowanie dorosłych (według ICD-10) / J. Aleksandrowicz. – Psychologia, diagnostyka, leczenie, Kraków, 1998.
2. Anleytner J. Edukacja i kierowanie kapitału ludzkiego [w:] / J. Anleytner. – Polityka społeczna red. Kuzynowski A., Warszawa, 2002.
3. Aronson E. Człowiek istota społeczna / E. Aronson. – Warszawa, 1998.
4. Bańka A. Psychologiczne doradztwo karier / A. Bańka. – Poznań, 2006.
5. Hall Lindzey. Teorie osobowości / Lindzey Hall. – Warszawa, 2001.
6. Korach R. Typy osobowości a funkcjonowanie w pracy, [www.onepress.pl/pliki.osobowosc\\_a\\_praca.pdf](http://www.onepress.pl/pliki.osobowosc_a_praca.pdf).
7. Koral J. Wykształcenie a rynek pracy, [w:] / J. Koral Zeszyty Naukowe UR, 2006.
8. Król-Fijewska M. Trening asertywności / M. Król-Fijewska. – Warszawa, 1993.
9. Matczak A. Kwestionariusz kompetencji społecznych / A. Matczak. – Podręcznik, Warszawa, 2001.
10. Mellibruda J. Ja, ty, my. Psychologiczne możliwości ulepszania kontaktów międzyludzkich / J. Mellibruda. – Warszawa, 2003.
11. Oleś M. Asertywność u dzieci / M. Oleś. – Lublin, 1998.
12. Sęk A. Rola asertywność w kształtowaniu zdrowia psychicznego / A. Sęk // Ustalenia teoretyczne i metodologiczne. «Przegląd Psychologiczny» nr 3, 1988.
13. Skażyńska K. Spostrzeganie ludzi / K. Skażyńska. – Warszawa, 1981.
14. Starostka E. Kompetencje społeczne, a możliwości interpersonalne, [www.psychologia.net.pl](http://www.psychologia.net.pl).
15. Walkowska W. Polityka społeczna. Zarys wykładowa. Wybranych problemów, red. Frackiewicz L., Katowice 2002.
16. Wilusz J. Teorie pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy / J. Wilusz Kraków 2009.
17. Wilusz J. Psychologizowana wersja kompetencji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy

- wyborze zawodu, [w:] / J. Wilusz // Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia, nr III, Częstochowa, Kijów, 2001.
18. Wilusz J. Relacje między procesem przystosowania zawodowego a strukturą osobowości osoby przystosowującej się, [w:] / J. Wilusz // Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia. Rocznik polsko – ukraiński i ukraiński – polski. T. 4, Częstochowa, Kijów, 2003.
19. [www.trainingfactory.eu](http://www.trainingfactory.eu).

**B. Vychavskiy. Personal features of worker in the effective functioning.** The author of the article examines the concept of personality, describes the role of individual features in the choice of profession, specifies on existence of many various models of personality however asserts that there is not unambiguous definition of this concept. The examiner underlines that a person has the similar set of individual features however there is a difference in their intensity. The article deals with certain features, which a good man or worker has to follow. The researcher sets himself a question what is competent worker and presents to the reader several definitions that should help to formulate the definition and give an answer for the above-mentioned question. The author underlines those features of competent worker that are sent to the social environment, and those characteristics that play a meaningful role in work. The special role in the work is given to assertion – providing with respect oneself and other people, openness – having signs of tolerance in relation to ambiguous maintenance, intelligence – having ability to accept information correctly. The mentioned groups of individual features are important in operating the creative talent; every feature has other influence and differently operates on a worker and is used on different stage of creative activity. In order to use them in a work correctly and wisely a person needs openness, while independence plays a meaningful role in the moment of generation an idea. Persistence that influence on worker's creative process appears only in the third order. Except mentioned individual peculiarities, the author indicates other features that are important for worker functioning, namely honesty, rightness, morality, selflessness, endurance, loyalty, confidence. We will notice that most features mentioned in the article relate to better adaptation to the vital changes in the modern changing world. It also concerns to changes that take place in the world of the so-called earnings migration. It should be remembered that accordingly adapted vital abilities have large influence on the choice of job and work status.

**Key words:** efficiency, individual features, functioning, activity, choice, personality, worker, level of competence.

*Received August 5, 2014*

*Revised September 18, 2014*

*Accepted October 11, 2014*