

УДК 159.99

Борисова Оксана Васильевна

заведующая кафедрой теории и организации управления

Oksana Vasilyevna B.

e-mail: borysova2014@mail.ru

Костина Мария Вячеславовна

магистрант

Maria Kostina V.

e-mail: m9997680509@yandex.ru

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Гжельский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”

Московская обл., Раменский р-н, пос. Электроизолятор,
д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(499)553-84-04

ДЕЛОВЫЕ И ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА СПЕЦИАЛИСТА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ДИАГНОСТИКА СТЕПЕНИ ВЫРАЖЕННОСТИ

BUSINESS AND PERSONAL QUALITIES OF A SPECIALIST: DEFINITION, DIAGNOSIS OF SEVERITY

Аннотация: в статье рассматриваются подходы и этапы оценки развития профессиональных и личных качеств специалистов в производственной сфере. Обоснована структура личных качеств современного специалиста; рассмотрен комплекс и этапы по оценке личных и профессиональных качеств специалиста, представлен процесс диагностики для развития профессиональных качеств на основе комплексного и системного подходов.

Ключевые слова: успешность; профессиональные качества; личные качества; компетенции; карьерограмма; повышение квалификации; тест Беннетта.

Annotation: The article discusses the approaches and stages of assessing the development of professional and personal qualities of specialists in the manufacturing sector. The structure of personal qualities of a modern specialist is justified; the complex and stages for assessing the personal and professional qualities of a specialist are considered, the diagnostic process for the development of professional qualities based on an integrated and systematic approach is presented.

Keywords: success; professional qualities; personal competencies; career chart; advanced training; Bennett test.

Целью статьи является изучение и систематизация деловых и личных качеств, необходимых специалисту производственной сферы.

Традиционные требования к квалификации работников и персонала претерпели существенные изменения. Были созданы новые рабочие места в

области информационных технологий и телекоммуникаций, и это особенно важно для обслуживания клиентов. Современная практика показывает, что более 75 % рабочих мест требуют умственного труда, а остальные 25 % – физического. Всего несколько десятилетий назад это соотношение было прямо противоположным. Отсюда следует, что готовность адаптироваться к новым условиям и изменениям является главным требованием для современного работника [8, с. 201].

Условия современного рынка труда показывают, что человек должен постоянно развиваться и приобретать универсальные навыки, которые помогут ему в случае изменения условий его труда или рода занятий.

По мнению Попова Д. В. «...деловые качества работника – это его способность выполнять определенные трудовые обязанности. Самые важные из них – уровень образования и опыт работы. В выборе работника ориентируйтесь на пользу, которую он может принести вашей компании» [8, с. 175].

Афанасьева Л. А. определяет деловые качества работника как совокупность личных качеств, направленных на достижение профессиональных успехов [1, с. 113].

По мнению А. П. Егоршина, личные качества характеризуют сотрудника как личность. Они становятся важны, когда у претендентов на одну должность деловые качества на одном уровне. Кострова Ю. С. считает, что личные качества характеризуют отношение сотрудника к работе [7, с. 85].

Рассмотрим соотношение личных качеств сотрудника на рисунке 1.

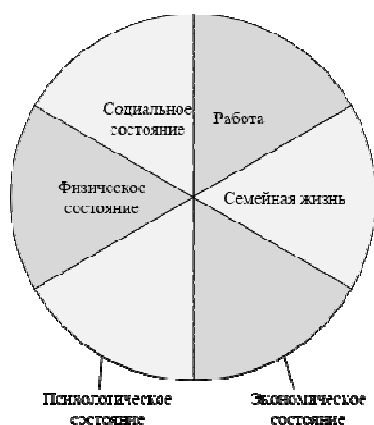


Рисунок 1 – Структура личных качеств современного специалиста

Сегодня высшее образование – это фундамент для дальнейшего профессионального роста и построения карьеры. Навыков образования, полученных в учебных заведениях, не хватает на всю жизнь. Кроме того, образование и опыт не гарантируют, что в дальнейшем работнику не понадобятся новые навыки, соответствующие меняющейся рабочей ситуации.

Создание высокоэффективной рабочей силы имеет важное значение для достижения успеха и долгосрочной устойчивости в бизнесе. Программы развития персонала и стратегии обогащения рабочих мест могут иметь большое значение для развития высокопродуктивных сотрудников, но практика найма может быть еще более важной. Знание того, как обосновать качества хорошего и профессионального сотрудника, может повысить эффективность подбора персонала и помочь руководителю определить кандидатов для внутреннего продвижения [6, с. 24].

Комплексная оценка личных и профессиональных качеств специалиста включает в себя:

1) оценку интеллектуального потенциала личности: оценка остроты зрения (метод 2); самооценка интеллекта (метод 1); оценка структуры интеллекта (тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра);

2) оценку технического мышления, отработку навыков интерпретации, понимания схем оборудования и принципов их работы, решение физико-технических задач для технических специальностей (тест Беннетта).

Тесты измерения должны быть: предварительные, по результатам должен планироваться учебный процесс; посреднические (корректирующие), результаты, позволяющие внести необходимые изменения в рабочий процесс; итоговые тесты, результаты которых дают информацию о качестве образовательной деятельности, а их сравнение с результатами прогностических тестов дает возможность скорректировать педагогический рычаг для формирования и развития специалиста по конкретному направлению подготовки.

Диагностика становления и развития профессиональных качеств в процессе обучения состоит из следующих этапов, которые должны выполняться самостоятельно: диагностика учебной работы; рейтинг исследовательской работы (экспертная оценка); диагностика профессиональных навыков общения (экспертная оценка); экспертная оценка личных качеств специалистов [3, с. 84].

Важным показателем является обратная связь о качестве профессиональной деятельности выпускников. Отзывы должны включать: коммуникационную этику, профессиональное общение, знание передовых технологий, ответственность и оперативность, профессиональную мобильность, профессиональный имидж в соответствии с набором должностных обязанностей. Обратная связь является качественной характеристикой профессионального успеха выпускников и предлагает средства для совершенствования многоуровневой системы образования специалистов в производственной сфере [6, с. 79].

Подводя итоги, можно сказать, что оценка уровня развитой экспертизы, позволяющая магистрантам решать профессиональные и технические проблемы, осуществляется посредством педагогического мониторинга. Последнее основано на совокупности психолого-педагогических критериев и методов оценки. Основа измерения включает в себя: интегральную характеристику; оценку способностей личности, влияющих на профессиональное становление специалиста в производственной сфере; оценку преемственности процесса обучения специалиста для производственной сферы в рамках многоуровневой образовательной системы.

Практическая реализация мониторинга в существующей системе на базе образовательного заведения и организации позволит постоянно обучать и развивать специалиста, что является непрерывным процессом. Деятельность специалистов, сотрудников реализуется через собственную образовательную траекторию и учитывает изменения в научной и производственной сферах, а также психологические, образовательные и профессиональные характеристики

личности. Обоснованная система на основе комплексного и системного подходов поможет формировать важные профессиональные качества личности.

Список литературы

1. Афанасьева, Л. А. О необходимости разработки рекомендаций по формированию оптимального управленческого механизма, обеспечивающего реализацию стратегических задач организации // Основы экономики, управления и права. 2019. №4 (16). С. 112–117.

2. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2018. 97 с.

3. Калугина Т. Г. Рынок и кадры: модель взаимодействия // Проф. образование. Столица. 2019. № 3. С. 19–21.

4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2017. 638 с.

5. Кострова Ю. С. Генезис понятий «компетенция» и «компетентность» // Молодой ученый. 2018. № 12. Т. 2. С. 102–104.

6. Кречетников К. Г. Смысл и содержание понятия «кадровый потенциал» // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2020. № 27. С. 96–100.

7. Меньшикова М. А., Афанасьева Л. А. Совершенствование системы стимулирования труда персонала в обеспечении эффективности деятельности организаций // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2017. № 8. С. 24–26.

8. Попов Г. В., Елизарьев С. В., Назина Л. И. Определение требований к профессиональной компетентности рабочих как основа разработки профессиональных стандартов // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2019. № 3 (53). С. 175–179.

9. Попов Г. В., Назина Л. И., Лихачева Л. Б., Елизарьев С. В. Разработка модульной системы обучения в организации // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2018. № 4 (54). С. 137–141.