

Павлова Елена Сергеевна
Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Экономика

Магистерская программа: Экономика фирмы

**Теоретические аспекты профессионально-квалификационной
характеристики персонала предприятия**

Аннотация. В современном обществе личностные качества индивида начинаются с его деловой характеристики, отношения к труду, уровня профессиональной пригодности. Все это определяет исключительную важность вопросов, структурирующих содержание профессиональной этики. Подлинный профессионализм опирается на такие моральные нормы как долг, честность, требовательность к себе и своим коллегам, ответственность за результаты своего работы. Профессионализм и отношение к труду являются важными характеристиками морального облика сотрудников. Они имеют первостепенное значение в личностной характеристике индивида, но на различных этапах исторического развития их содержание и оценка существенно различались.

Ключевые слова: качественные характеристики сотрудников, потребности, профессиональные качества, кадры фирмы.

Качественные характеристики сотрудников – совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия сотрудников тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту. Всю совокупность качественных характеристик сотрудников можно условно разделить на:

– способности (уровень образования, объем полученных знаний, профессиональные навыки, опыт работы в определенной сфере профессиональной деятельности, с определенным видом продукта или услуг,

профессиональные навыки сотрудничества и взаимопомощи, опыт работы в условиях комплексных программ и т. п.);

– мотивации (сфера профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру, стремление к власти, готовность к дополнительной ответственности и дополнительным нагрузкам и т. п.);

– свойства (способность воспринимать определенный уровень физ., психических или интеллектуальных нагрузок, способность концентрации внимания, памяти и др. личностные свойства, необходимые для выполнения какой-либо работы).

В этой связи рассмотрим теории потребностей А. Маслоу и Д. Макклелланда.

Абрахам Маслоу разработал теорию мотивации, в основу которой он поставил пирамиду потребностей. Эта теория объясняет как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы приводятся в действие, как осуществляется мотивация.

Исходным пунктом теории Маслоу выступает пересмотр понятия инстинкта. Маслоу заменяет понятие инстинкта понятием базовых потребностей (basic needs), которые имеют инстинктоидную природу в том смысле, что они выражают природу и видовую специфику человека. В отличие от инстинктов они могут остаться неразвитыми, поскольку их врожденный инстинктивный компонент слаб и легко перевешивается другими факторами, связанными с внешними средовыми (культурными) влияниями.

Согласно Маслоу, «человеческие потребности располагаются в виде иерархии. Иными словами, появлению одной потребности обычно предшествует удовлетворение другой, более насущной. Человек – это животное, постоянно испытывающее те или иные желания». Маслоу определяет пять наборов целей, которые он именуется базовыми потребностями. Иерархическая природа этих потребностей или целей означает, что «доминантная цель монополизирует сознание и определенным образом стимулирует и организует различные способности организма, потребные для ее

достижения. Менее насущные потребности минимизируются, или даже забываются, или отрицаются» .

Согласно Маслоу, некоторая характеристика может считаться базовой потребностью, если она удовлетворяет следующим условиям:

1. Ее отсутствие ведет к заболеванию.
2. Ее наличие предотвращает заболевание.
3. Ее восстановление излечивает заболевание.
4. В определенных, весьма сложных, ситуациях свободного выбора субъект предпочитает удовлетворение именно данной потребности.
5. У здорового человека она может быть пассивна, функционировать на низком уровне или функционально отсутствовать.

Люди могут знать или не знать о своих базовых потребностях. "У среднего человека, – пишет Маслоу, – они намного чаще не осознаются, чем осознаются... хотя подходящие методики и искушенные люди могут помочь осознать их." Поведение, как отмечалось выше, является результатом действия многих сил. Оно может быть результатом не только нескольких базовых потребностей, сочетающихся каким-то образом, но также личных привычек, прошлого опыта, индивидуальных талантов и способностей, а также внешнего окружения.

Маслоу пришел к выводу о том, что низшие потребности присущи всем людям в равной мере, а высшие в разной степени. Поэтому именно высшие потребности в значительной мере дифференцируют людей [1, с. 231].

Основные идеи А. Маслоу получили развитие у Ф.Х. Эрцберга в так называемой двойной теории мотивации.

В отличие от Маслоу, Макклелланд представил потребности без иерархичности в виде групп: успех, власть и причастность.

Потребность в успехе выражается стремлением человека достичь поставленных целей более эффективно, чем прежде. Цели человек ставит самостоятельно с учетом реальности их достижения и ответственности.

Потребность во власти проявляется в стремлении оказывать влияние на поведение людей и брать на себя за это ответственность. Это не просто административная власть, но власть авторитета и таланта.

Помимо непосредственного желания власти, большинству людей свойственно желание, по образному выражению Макклелланда, быть «в свите руководителя».

Потребность в причастности достигается поиском возможности установления хороших отношений с коллективом, получения его одобрения и поддержки. В удовлетворении этой потребности немалую роль играют широкие контакты и обеспеченность информацией [2].

Один из наиболее важных выводов исследователя касается именно мотивации предпринимательских способностей в обществе в целом: Макклелланд утверждал, что общества с повышенными мотивами к достижению порождают больше энергичных предпринимателей, а эти предприниматели, в свою очередь, ускоряют экономический рост. Предприниматели должны рисковать, а готовность брать на себя определенную долю риска ассоциируется с более высокой потребностью достижения.

Кроме того, данные показывают, что люди с более развитыми мотивами достижения сами верят в то, что у них больше вероятность успеха, чем у тех, кто слабо верит в достижение. Такие люди проявляют большую энергию, трудоспособность, активный и творческий подход. И, наконец, эти люди получают больше удовлетворения от сознания того, что они удачливы, чем от публичного признания и похвалы.

Макклелланд обращался также к вопросу о том, каким образом развиваются и могут развиваться мотивы высоких достижений. Он считал, что для этих целей применимы принципы гуманистической педагогики: взаимоотношений в иерархии не начальства и подчинения, а учителя и целеустремленного ученика. Во-первых, важно, чтобы родители или менеджеры устанавливали высокие стандарты поведения, доброжелательно и незамедлительно реагировали, когда дети или работники поступают в

соответствии с этими стандартами. Во-вторых, результатом развития у человека потребности в высоких достижениях должно быть воспитание самостоятельной личности, готовой к предпринимательству в любой сфере своей деятельности и высоким нормам производительности.

Профессиональные характеристики. Проведенные исследования позволяют выделить четыре группы профессиональных качеств, коррелирующих с успешностью деятельности:

1. Профессиональные умения: общие профессиональные умения; умения, умения, навыки безопасного выполнения операций, входящих в должностные обязанности. Умения, позволяющие выявлять (диагностировать), предупреждать и ликвидировать опасные (экстремальные) ситуации.

2. Деловые качества: дисциплинированность, ответственность; честность, добросовестность; компетентность; инициативность; целеустремленность, настойчивость; самостоятельность, решительность.

3. Индивидуально психологические качества: мотивационная направленность; уровень интеллектуального развития; эмоциональная и нервно-психическая устойчивость, внимание (объем, устойчивость, распределение, переключение); память (долговременная, оперативная); мышление (черты мыслительной деятельности, способность к обучению); гибкость в общении, стиль межличностного поведения; склонность к злоупотреблению алкоголем (наркотиками).

4. Психофизиологические качества: выносливость, работоспособность; острота зрения, глазомер; острота слуха, дифференциация звука; дифференциация запаха; простая и сложная сенсомоторная реакция (скорость, точность) [3, с. 50].

Литература

1. Игнатов В.Г., Албастова Л.Н. Теория управления: Курс лекций. М.; Ростов н/Д.: МарТ, 2010.

2. Герцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг, Б. Моснер, Б. Блох, Б. Снيدرман. М.: Вершина, 2006.

3. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник. 3-е изд., доп. и пер. М.: Омега-Л, 2004.

4. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебники экономического факультета МГУ. М.: Инфра, 2010.

© Бюллетень магистранта 2015 год № 1 ↑