

ДІЛОВІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

У представленій статті описано особливості оцінки професійних якостей особистості, розвиток людського потенціалу та його складових, ділових якостей; вихід на світовий ринок з залученням новітніх технологій для подальшого удосконалення якості освіти. Необхідне реформування професійної освіти, подолання технічної відсталості, забезпечення модернізації економіки України. Як реформування професійної освіти відобразиться на професійних якостях працівників є одним з важливих питань сьогодні.

Ключові слова: реформування системи освіти, розвиток професійних якостей особистості, інновації в організації роботи, професійна підготовка, кваліфікаційна характеристика працівника, оцінка ділових якостей працівника.

O.Vorobey, T.Polukhtovich. Professional personality traits in the context of vocational education reform. The presented article describes the peculiarities of the assessment of professional qualities of a person, the development of human potential and its components of business qualities; entering the world market with the use of the latest technologies to further improve the quality of education. On the need for reforming vocational education, overcoming technical backwardness and ensuring the modernization of Ukraine's economy. How the reform of vocational education will affect the professional qualities of employees is one of the important issues in the world.

Keywords: reforming the education system, development of professional qualities of the individual, innovations in the organization of work, vocational training, qualification characteristics of the employee, assessment of the employee's business qualities.

О. С. Воробей, Т.Г. Полухтович. Профессиональные качества личности в условиях реформирования профессионального образования. В представленной статье описаны особенности оценки профессиональных качеств личности, развитие человеческого потенциала и его составляющих деловых качеств; выход на мировой рынок с привлечением новейших технологий для дальнейшего совершенствования качества образования. Необходимо реформирования профессионального образования, преодоление технической отсталости, обеспечение модернизации экономики Украины. Реформирование профессионального образования отразится на профессиональных качествах работников и является одним из важных вопросов сегодня.

Ключевые слова: реформирование системы образования, развитие профессиональных качеств личности, инновации в организации работы, профессиональная подготовка, квалификационная характеристика работника, оценка деловых качеств работника.

Постановка проблеми. Усвідомлюючи те, що визначальним для України зараз на шляху до європейської інтеграції вважається збільшення ділових якостей співробітників в контексті виходу на світовий ринок, залучення новітніх технологій, подолання технічної відсталості, модернізація економіки, забезпечення прав людини, демонструє власне, що все постановляє умілий ступінь суспільства, а не способи виготовлення або ж сировинні ресурси. Головним пріоритетом стає інтелектуальний аспект трудового процесу, а саме освіта. Цей показник є ключовим моментом в формуванні ділових якостей особистості. Ті держави, які турбуються про позитивні зміни людського потенціалу, максимально забезпечують потреби особистості у виборі освітнього значення та кваліфікації, збільшують ступінь її звикання до змін ринку праці, робляться технологічно розвиненими, маючи піднесений рейтинг в масовому соціумі. В наслідок цього необхідним вважається вивчення означеної парадигми роботи і професіоналізації особистості з позиції трудових правовідносин.

Оцінка майстерності співробітника виступає як розуміння людиною власного простору в суспільстві, своєї участі в розвитку та зміцненні демократії, верховенства права, фінансового підйому в особистому житті держави. Одним з головних питань нашого часу, є те чи направляються державні інтереси в Україні на стійке становлення фінансових, політичних та

інших відносин на базі освіти та в цілому на гармонізацію речового і нематеріального виробництва. Необхідною стороною відповіді повинна бути якість освіти та її інтелектуальний розвиток, а не навпаки. Часом не тільки лише особистісні, а й професійні якості людини з'являються вирішальними перед кардинальним оновленням країни. Становленням людського потенціалу і його елементів ділових якостей. Це не є інструментом для самозбагачення, самореалізації, задоволення власних амбіцій, а компетентна область людини, що впливає на високі показники у різній роботі. [1]

Аналіз останніх вчень та публікацій. На етапі вивчення джерел професійної освіти, що стосуються предмета дослідження, ми розглянули наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених. Передусім варто відзначити напрацювання зарубіжних дослідників: М. В. Філіпової, І. Я. Кисельова, В.М. Лебедева, О.Р. Серопяна. Підґрунтям для вибору теми стали наукові розробки українських дослідників, як: П.Д. Пилипенко, В.Мельник, А.О. Мовчан. У публікаціях вітчизняних науковців йдеться про освітнє регулювання відносин (Ю.В. Грицай), обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівника (О.Л. Станчева), професійний відбір працівників роботодавцем (А.М. Соцький) та ін.

Актуальність даної статті спричинена високим попитом і певними вимогами щодо оцінки ділових якостей особистості з метою виявлення професійної компетентності, підвищення кваліфікації, кількісних і якісних результатів роботи. Виконавець зобов'язаний відповідати новим переважаючим домаганням з широкими можливостями самовираження і самореалізації, поставленим цілям. Оцінка ділових якостей стосується всіх категорій співробітників від робітників до знавців і директорів компаній, організацій, установ.

Мета статті. Метою дослідження є аналіз автором роботи оцінки професійних якостей особистості у трудових відносинах і вимог до професіоналізму; узагальнення висновків як підсумків дослідження.

Виклад основного матеріалу. Ділові якості – це знання, які особа використовує для прийняття рішень, регулюючи виробничі відносини, встановлюючи певні зобов'язання, впливаючи на розвиток професійного потенціалу соціуму. На жаль в нашій державі не поширено застосовують ділові якості за умов обраної державної стратегії інноваційного розвитку.

Компетентність співробітника на робочому місці визначається шляхом професійно важливих знань, вмінь і навичок. Сама сутність поняття «оцінка» визначається, як «схвалення чи несхвалення, яке виявляє індивід, група чи організація в цілому стосовно своїх членів у відповідь на виконання чи невиконання застосовуваних до них вимог»[3,с.169].

Ділові якості працівника стосуються не лише професійної діяльності, але і будь-якої фізичної чи інтелектуальної роботи. Тому таке твердження можна схарактеризувати як об'єктивно існуючі властивості людини, які надають ефективно виконувати дану роботу, досягати результатів з найменшими затратами, постійно підвищувати свій професійний рівень і рухатись до високих посад.

Моральні якості людини відкриваються крізь основи і норми, якими керується людина у своєму буденному житті і які складаються під впливом виховання, соціальної моралі, навичок, спілкування, соціального поняття.

«Важко припустити співробітника, якому не характерні властивості, які розрізняє його від інших. Якраз особисті щільно пов'язані з рисами вдачі людини з якими з'явилася або ж які придбані в процесі її становлення. Особистими якостями можна назвати та фізіологічні властивості людини (витривалість, міць, суцільне тілесне положення і т.п.)».

Сьогодні зазначені методи оцінки ділових якостей співробітників, як: договір, перевірки, атестація, підвищення кваліфікації дають можливість наймачеві вивчити трудову кваліфікацію всякого, розцінити індивідуально – професійне становлення знавців і не залишатися осторонь значних якісних показників, пов'язаних з незмінним розвитком особистості, спрямованої на підвищення якості знань.

В оцінці професійної роботи в найвищих навчальних закладах об'єктивність оцінки підсумків навчальної, організаційної роботи педагогічних працівників, їх внеску в підвищення якості освіти, поліпшення професійних освітніх програм, присутність наукового звання, – також актуальні. З метою встановлення займаної посади, значення і розміру знань, умінь, інших компетенцій домаганням стандартів вищої освіти, педагогічні працівники проходять атестацію кожні 5 років. Відмова цілком ймовірно за умови невідповідності співробітника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, підтвердженої результатами атестації

Розглянемо спосіб, який ініціює особа до розвитку ділових якостей. Спосіб «оцінного центру» включає 25 критеріїв. На нашу думку, вважається за необхідне в оцінці професійної особистості. Виділимо їх:

- здатності до навчання (загальні інтелектуальний рівень);
- вміння узагальнити особисту розповідь;
- викликати до себе симпатію;
- сприйняття корпоративного поняття (наскільки особистість просто приймає малозначні зауваження);
- дієздатність до творчості (працівник постановляє управлінського завдання свіжим способом);
- самооцінка, (наскільки розуміє прямі обов'язки, мотиви особистої поведінки);
- соціальне міркування (відношення до політичних, народним, громадським і ін. проблем);
- еластичність поведінки (наскільки просто тип замінює особиста поведінка в разі примусу або ж для досягнення мети);
- потреба в прийнятті керуючим (ступінь психологічної залежності від керівництва);
- чуттєва залежність від корпоративної думки;
- внутрішні трудящі нормативи (висока якість виконання всякої роботи);
- потреба в вертикальній мобільності;
- надійність в забезпеченні працівника роботою;
- актуальні цілі, їх співвідношення реальним можливостям і ситуації; першочерговість роботи
- дієздатність відзначити схвальні з боку працівників; дійсність покладених надій (збігаються надії з дійсністю);
- завзятість при виконанні роботи або ж вказівок керівника;
- дієздатність працювати довгий етап часу без гонорарів з можливістю отримати її пізніше;
- протидія стресу (співвідношення напруги на роботі зі звичайним емоційним станом);
- багатосторонність інтересів;
- активність (як тривалий час працівник може витримати величезний обсяг роботи)
- організованість і дієздатність до адекватного планування кар'єри;
- готовність прийняти висновок і вміння їх довести [5].

Цей спосіб комплексно підходить до визначення ймовірних службовців, справжніх властивостей і професійних індивідуальностей, відповідно до вимог роботодавця. Він підключає випробування, біографічне анкетування, опис професійних досягнень, розмова з фахівцями, тест певних ситуацій, презентацію особистості. У порівнянні з іншими способами «оцінний центр» неупереджено постановляє поставлені завдання у виявленні професійних знань і здібностей.

Беручи до уваги поставлену в дослідженні завдання розглянути методи, які дають можливість виявити у співробітника сукупність тих або ж інших властивостей, які узагальняють його бізнес оцінку, виділимо спосіб зіставлення. З підтримкою позначеного способу, при наявності ділових і особистісних якостей особистості, що відповідають займаній посаді, порівнюються характеристики, які визначають присутність цих властивостей вимогам, закріпленим в посадових зобов'язаннях. Позначене зіставлення знаходить своє вираження в оцінці трудової роботи, охоплюючи виділення важливих категорій для властивості ділових і особистих якостей, підсумків праці, поведінки.

На рубежі вибору ділових якостей співробітника, через недоступність правового визначення думки, а ще систематизації ділової оцінки, роботодавці стикаються з проблемами розмежування ділових і особистісних якостей. В першому випадку підприємливість, обов'язок відносять до ділових, а в інших трактують як особисті.

При цих умовах, вибору ділових якостей суб'єкта, потрібно кваліфікувати, крізь вплив дії на дані властивості, які з'являються в особи. Наприклад, оцінюючи організаторську діяльність, ми беремо до уваги організаторські здібності людини, професійну компетентність, авторитет, вміння вирішувати проблеми. Джерелами інформації є біографічні дані, анкети, тестові завдання, результати спеціальних досліджень. Щоб отримати показники, які дійсно будуть правдивими, використовують бальну оцінку або ж вдаються до побудови оціночної шкали. За допомогою такого підходу експерт додає кількість балів до кожної якості, оцінюючи за п'ятибальною чи 100–бальною системами, або ж кожне значення фіксується через «так» чи «ні»; «постійно», «часто», «рідко», «інколи». Завдяки оцінкам по кожній якості працівника, можна отримати сумарну оцінку, порівняти її з певною нормативною величиною і зробити висновки.

Висновки. Отже, дослідивши ділові якості працівника у взаємозв'язку з виробничою діяльністю та результатами праці, що містить підвищені вимоги до претендентів, оцінюються ділові якості осіб, які у своїй діяльності працюватимуть на досягнення високих результатів.

Це стосується не лише рядових працівників, але й керівників установ, організацій. Визначальними є якості, які мають переважати у трудовій діяльності, щоб об'єктивно оцінювати працівників з використанням однієї методики. Розглянуті методи, дозволяють виявити наявність в особистості ті чи інші якостей, що необхідні для складання змісту її ділової оцінки. Розкриті прикладне застосування випробування як ефективного способу оцінки ділових якостей працівника.

На сьогоднішній день вказані способи оцінки ділових якостей працівників, як: контракт, випробування, атестація, підвищення кваліфікації дозволяють роботодавцю проаналізувати трудову кваліфікацію кожного, оцінити індивідуально-професійний розвиток фахівців та не залишатися осторонь суттєвих якісних показників, пов'язаних з постійним розвитком особистості, орієнтованої на підвищення якості знань.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ:

1. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21.06.1988р. №168 – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_182.
2. Булавін Д. Соціальна відповідальність як фактор розвитку життєвого світу особистості і суспільства /Д. Булавін //Релігія та Соціум. Міжнародний часопис. – Чернівці, 2015. – №1 –2(17–18).348с.
3. Словник економічних термінів, – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ekonomiks.net.ua>.
4. Соціолого – педагогічний словник /[авт – уклад. Радула В.В]. – К.:ЕксОб, 2004. – 304с.
- 5.Дідур К.М. Сучасні методи оцінки персоналу/К.М. Дідур // «Ефективна економіка». – Дніпропетровськ, 2011.– №11–.[Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=776>
5. Полетаєв Ю.Н., Серопян О.Р. Оцінка ділових якостей кандидатів при конкурсному обранні на посаду і її правові дії/Ю.Н Полатаєв, О.Р Серопян// Наукові труди МГЮА (Питання правозастосування). – М., 2012. – №2. – С.293 – 341.
6. Залевська О.А. Професійні характеристики працівника: поняття, зміст та значення/О.А. Залевська //Право і суспільство. – 2015. – №4 (ч.2). – С.80 – 86.