

УДК 159.9 : 331

ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

К.С. Щетинин

Тверской институт экологии и права

Рассмотрены вопросы о влиянии личностных качеств сотрудника на успешность его профессиональной деятельности (труда), представленные в отечественной и зарубежной литературе, а также приведены результаты соответствующих эмпирических исследований. Выделены личностные качества успешных специалистов и на этом основании определены критерии успешности их профессиональной деятельности.

***Ключевые слова:** личностные особенности, факторы успеха, профессионализм, сотрудники, профессиональная деятельность, успешность, развитие, эффективность, человеческий капитал.*

В современных условиях рыночной экономики, мирового финансового кризиса и прочих экономических проблем в России, как и во всем мире, происходят изменения в подходах к планированию и управлению профессиональной деятельностью работников в различных сферах труда. Особую значимость при найме на работу приобретает сама личность соискателя, а именно его потребности к профессиональному росту, стремление к обучению и переобучению, коммуникабельность и т.п.

Грамотная политика любой организации (предприятия), которую она проводит в области подбора и рационального использования персонала, во многом определяет не только результативность деятельности этого предприятия, но и успешность профессионального роста каждого его сотрудника [1, с. 15].

В своем исследовании мы предположили, что успех в профессиональной деятельности связан именно с личностными качествами сотрудника, например, такими, как физический потенциал, вера в себя, способность к самообразованию, высокая стрессоустойчивость, мотивация и др. Помимо этого, профессиональная успешность сотрудника обязательно зависит от конкретного предприятия или организации. Тогда на первый план должны выходить такие показатели, как реализация ожиданий (ценностных составляющих), мотивации и другие личностные качества профессиональной и организационной деятельности [13].

Все вышеизложенное приводит в современных условиях к

усилению ответственности руководителя организации (предприятия) за успешность не только всего предприятия, но и каждого своего сотрудника в целом. Поэтому современный руководитель должен обладать знаниями в области менеджмента, экономики, психологии влияния. Но, главное, успешный руководитель сам должен иметь такие качества личности, которые будут обеспечивать профессиональную успешность всех сотрудников и руководства предприятия в целом [3, с. 113].

Вопросы успешности сотрудников (рабочих) описываются в различных областях наук (философия, социология и др.), они стали междисциплинарными.

На наш взгляд, именно психологам принадлежит приоритет в разработке вопроса количественных показателей профессиональной успешности, а также по раскрытию данной проблемы в целом. Речь идёт об изменении характера профессиональной деятельности управленческого персонала и факторах, влияющих на качество его профессиональной подготовки в условиях перехода на новые информационные технологии в образовании, науке и производстве [7].

Исследователи выделили ряд факторов, влияющих на успешность в профессиональном плане. Свое отражение они получили в трудах Б.Г. Ананьева, Б.М. Теплова, К.К. Платонова, Н.Н. Абакумова, В.П. Белова, В. Верма, И.К. Заславского, Ф. Механа, Р. Хуссуманса и других авторов. Проблема профессиональной успешной деятельности изучалась такими учеными как Дж. Болдуином, К. Мангеймом, У. Джеймсом, М. Джорданом, А.К. Макаровым, В.С. Степиным, В.М. Розиным, Р. Стивенсом, М.А. Галаниной, а так же рядом других авторов [3; 4].

В связи с изменчивостью экономической ситуации, как в мире, так и в России в целом вопрос «успешности» не теряет своей актуальности, а сама проблема остается малоизученной. Интерес исследователей к этой теме в рамках психологии менеджмента является очевидным, поскольку сегодня эффективна деятельность той организации, руководство которой действительно является успешным.

В научной литературе описываются два подхода, которые выделяются как особые факторы успеха в профессии. Первый из них можно найти в трудах Р.Г. Тернера. Сравнительное исследование в Великобритании и США на предмет существующих различий в системе образования и дополнительных стратегии проведения выявило, что в США фактором карьерного роста на работе является личностное усилие [12]. В Великобритании же успех и карьерный рост зависит от отношения с другими людьми, а именно от наличия опытного наставника, имеющего авторитет в коллективе и профессиональной среде.

Второй подход явился обобщением многочисленных эмпирических исследований. Так, Дж. Г. Гринхаус описал несколько групп характеристик, которые связаны с успехом в карьере: инвестиции

в человеческий капитал, межличностные отношения, мотивационные составляющие, организационные умения и другие характеристики личности [13]. По мнению М.А. Галаниной, составляющими профессиональной успешности являются когнитивная, ценностно-мотивационная, поведенческо-деятельностная, субъектно-психологическая, регулятивная и результирующая [4, с. 19].

Американские психологи Дж. Кенджем и К. Ковальски выделили качества, характерные для более успешных руководителей: рассудочная деятельность; умение вести несколько проблем одновременно; устойчивость к внешним раздражителям; наличие развитой интуиции; умение брать управление на себя; энергичность, инициативность, напористость; умение договариваться с разными людьми; эмпатия (сопереживание); интерес в развитии организации и собственной карьере; независимость, гибкость [6; 10].

С 2011 по 2013 г. Е.А. Родионова (СПбГУ) проводила исследование, в котором участвовало 200 руководителей из разных российских компаний и 180 сотрудников из различных профессиональных сфер, профессиональной успешности руководителей и сотрудников предприятий.

В данном исследовании от каждого руководителя и сотрудника требовалось сформулировать свои критерии успешности, а также качества, которыми должен обладать успешный руководитель современной компании России. Другими словами, какими качествами должен обладать успешный человек на современном рынке труда. В результате этого исследования было получено много различных критериев успешности руководителей и сотрудников. Рассмотрим некоторые из них [9].

Для сотрудников критериями успешности стали такие показатели:

1. *Личностные качества* (коммуникативность, ответственность и др.). Самым важным качеством, по мнению сотрудников, стала коммуникабельность. Надо отметить, что и руководители также выделили эти качества как значимые для успешного человека, однако рассматривали их в аспекте управленческой деятельности.

2. *Руководство компании* (продуктивное, профессиональное и т. п.) и *заработная плата*. Начальник следит за трудовым процессом: ставит задачи перед персоналом, следит за их выполнением сотрудниками, поощряет работников. Зарплата будет играть важную роль в оценке профессиональной успешности работников, потому что высокий ее уровень повышает степень финансовой обеспеченности и показывает востребованность сотрудника, его профессиональной компетенции и его статуса в данной компании.

3. *Признание коллектива и условия в организации*. Общение и сотрудничество с коллегами – это неотъемлемая часть работы

работника любой компании. Совершенно очевидно, что в комфортных условиях любому работнику будет легче выполнять свои обязанности и поставленные перед ним задачи.

4. *Знания – сила и развитие.* Знания и их применение повышают компетентность и позволяют решать более сложные профессиональные задачи, а также способствуют появлению уверенности в своем профессионализме, что влияет на успешность в профессиональном плане.

5. *Интересная или любимая работа.* Давно известно, что если работа нравится, то она будет выполнена лучше и качественнее.

Анализируя уже известные исследования ученых можно сделать выводы, а также оценить и спрогнозировать успешность профессиональной деятельности работников [11, с. 115].

Сотрудники предприятий выделяют такие факторы профессиональной успешности, которые раскрывают личностные компетенции современного профессионала, такие, как целеполагание и направленность на результат, обучаемость [2]. Как и руководители, сотрудники выделяют социальный аспект – принятие коллектива и руководителя. При этом сравнительный анализ критериев успешности руководителей и сотрудников показал, что руководители больший упор делали на внутренний потенциал, активность в позиционировании, личные достижения. Сотрудники, напротив, акцентировали внимание на содержательном аспекте профессиональной деятельности. Совпадающими качествами профессионально успешной личности у руководителей и сотрудников были целеполагание, коммуникабельность, направленность на развитие, материальное благополучие [7].

Осуществленный теоретический обзор позволяет утверждать, что успешность профессиональной деятельности в современном российском обществе связана с умением и желанием каждого работника ставить перед собой цели и реализовывать их, с активной жизненной позицией и социальной компетентностью сотрудников, а также их адаптивностью в обществе.

Список литературы

1. Абалкин Л.И. Заметки о российском предпринимательстве. Избр. тр.: в 4 т. М.: Экономика, 1994. 128 с.
2. Антоновский А.В. Факторы, влияющие на формирование мотивации достижения успехов у спортсменов // Матер. межвуз. студ. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Тверь: ООО «СФК-офис». 2014. С. 101–105.
3. Буланов В.С., Волгин Н.А. Рынок труда: учеб. М.: Экзамен, 2007. 479 с.
4. Галанина М.А. Воспитание профессиональной успешности

- студентов в педагогическом процессе колледжа: дис. ... канд. пед. наук: СПб, 2006. 152 с.
5. Жигарев Е.С. Личность как предмет познания: М.: Щит-М. 2013. 320 с.
 6. Козлов Н.И. Формула успеха, или философия жизни эффективного человека. М.: АСТ, 2006. 272 с.
 7. Мурашко М.В. Об эффективности профессиональной деятельности и качестве образования управленческого персонала // Сб. ст. XI Междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 2015. С. 3–9.
 8. Первин Л., Джон О. Психология личности. Теория и исследования. М.: Аспект Пресс, 2000. 607 с.
 9. Родионова Е.А. Психологические факторы эффективности сотрудников современного предприятия. СПб. // Научно-технические ведомости СПбГПУ. 2011. Вып. 2 (124). С. 109–115.
 10. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. М.: Экзамен, 2000. 415 с.
 11. Фрейд З., Юнг К.Г. Что движет человеком?. М.: ООО «Алгоритм», 2014. 288 с.
 12. Федотов С.Н. Профессиональная успешность мастеров-консультантов сервисных систем автоконцернов в контексте экономики труда // Каспийский регион: политика, экономика, культур. Астрахань: ИД «Астраханский университет». 2013. № 4. С. 114–119.
 13. Хаммер Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. 2008. № 4. С. 147–153.

QUALITIES OF THE IDENTITY OF THE EMPLOYEE AS THE FACTOR OF PROFESSIONAL SUCCESS IN RUSSIA AND ABROAD

K.S. Shchetinin

Tver Institute Ecology and Law

In this article the questions of influence of personal qualities of the employee on success of his professional activity (work) presented in domestic and foreign literature are considered and also results of the corresponding empirical researches are given. Personal qualities of successful experts are marked out and, on this basis, criteria of success of their professional activity are defined.

Keywords: *personal features, success factors, professionalism, employees, professional activity, success, development, efficiency, human capital.*

Об авторе:

ЩЕТИНИН Кирилл Сергеевич – аспирант кафедры общей психологии и психологии труда ОУ ВО «Тверской институт экологии и права» (170001, Тверь, проспект Калинина, 23), e-mail: k-shetinin@list.ru