

Нусупова Н.К.

К ВОПРОСУ УЛУЧШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

N.K. Nusupova

TO A QUESTION OF IMPROVEMENT THE INDIVIDUAL - PERSON OF QUALITIES OF A LABOUR IN CONDITIONS OF THE MARKET ATTITUDES

УДК: 331.1

В статье описано влияние индивидуально-личностных факторов на качество рабочей силы и предложены пути их повышения в условиях рыночных отношений.

In clause is described influence individual - person of factors on quality of a labour and the ways of their increase in conditions of the market attitudes are offered.

Индивидуально-личностные факторы первостепенно влияют на качество рабочей силы. Результаты проведенных нами исследований показали, что при сравнении между собой, индивидуально-личностные факторы имеют следующие ранги (место) по степени значимости: 1 - профессиональные знания и навыки; 2 - состояние здоровья и возраст рабочей силы; 3 - способности, личные и деловые качества; 4 - отношения с коллегами и непосредственным руководителем; 5 - отношение к работе и к организации со стороны значимых знакомых или членов семьи работников. Ниже рассмотрим эти факторы по отдельности.

Профессиональные знания и навыки.

Технический прогресс, развитие новых технологий, модернизация производства - действие этих факторов постоянно повышает требования к уровню профессиональной подготовки персонала. В связи с этим возрастает роль оценки того, в какой степени работники организации обладают необходимыми профессиональными знаниями и навыками. Особенно это касается уровня профессиональной подготовки руководителей всех уровней, поскольку цена их ошибки и влияние на результаты деятельности подразделения и организации тем больше, чем выше уровень занимаемой должности.

Каждый работник получает профессиональные знания и навыки через систему образования Кыргызской Республики, которая является многоуровневой, включающий три основных вида образовательных программ:

- 1) Специальные образовательные программы для детских дошкольных учреждений;
- 2) Общеобразовательные программы, имеющие целью развития общей культуры и интеллекта личности; создание базы для успешного овладения профессий и получения квалификации;
- 3) Профессиональные программы, обеспечивающие последовательный рост профессионального уровня, подготовку квалифицированных специалистов. Обязательный минимум содержания каждой образовательной программы регламентируется соответствующим образовательным стандартом. Эти программы реализуются в сети учреждений образования разных типов, видов и форм собственности, по очной и заочной форме обучения, а также в форме экстерната.

Общее образование (начальное, базовое, среднее) является необходимой предпосылкой профессионального развития. Даже профессии малоквалифицированного труда (например, грузчика, дворника и т.д.) и те требуют определенных общеобразовательных знаний, полученных в средней школе.

Профессиональная подготовка (начальное, среднее и высшее) работников реализует сеть специальных учебных заведений, начиная от лицеев, училищ, колледжей, техникумов и кончая вузовской и послевузовской системами подготовки.

Для получения качественного профессиональных знаний и навыков каждый будущий работник должен:

- получить хорошее фундаментальное общеобразовательное знание;
- осуществить правильный выбор профессии с учетом своих способностей, таланта, интересов, возможностей;
- в процессе обучения в профессиональном учебном заведении должен систематически посещать все виды занятия, освоить весь пройденный материал, применять полученные теоретические и практические знания во время прохождения учебных и производственных практик;
- выпускник должен быть готов к профессиональной деятельности по выбранной специальности, понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

При выполнении вышеперечисленных пунктов особую роль занимают родители будущих специалистов. Родители на каждом этапе должны создать соответствующие условия для обучения, осуществлять непрерывный контроль, мотивировать и убеждать своих детей о значимости получения качественного образования и влияния на благополучие их жизни в будущем. Пробелы на любых этапах получения знания отрицательно отразится в формировании качественного специалиста.

При первичном трудоустройстве, а также при назначении на новую должность работник для эффективного выполнения своей работы нуждается в повышении своих профессиональных знаний и навыков, поэтому:

- быть готовым к постоянному профессиональному росту, приобретению новых знаний;
- обладать устойчивым стремлением к самосовершенствованию (самопознанию, самоконтролю, самооценке, саморегуляции и саморазвитию);
- стремиться к творческой самореализации.

Состояние здоровья и возраст рабочей силы. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) уже в опубликованном в 1946 г. определении здоровья тесно увязала физическое и психическое состояние человека. Согласно определению ВОЗ, здоровье — это состояние хорошего физического, психического и социального самочувствия, то есть здоровье — это не только отсутствие болезни или травмы. Уравновешенная и зрелая личность строится на этих трех основных элементах. Ответственность за создание хорошего самочувствия лежит в первую очередь на самом человеке [1].

От уровня здоровья зависит возможность участия человека в определенных видах трудовой деятельности. Уже на этапе выбора специальности и вида профессионального обучения решается проблема психофизиологического соответствия личности конкретным видам профессиональной деятельности. Если состояние здоровья работника и уровень его работоспособности не позволяет ему выполнять требования, предъявляемые предприятием, то и качество выполненной работы также будет низкой.

Таким образом, здоровье любого работника - это важнейшее условие высокой трудовой отдачи. Трудно ожидать высоких показателей от работника, если состояние его здоровья и уровень работоспособности не позволяют выполнять требования, предъявляемые организацией.

Возраст является важнейшей личностной характеристикой качества рабочей силы, поскольку уровень трудовой активности человека, его трудоспособность и познавательные способности зависят от стадии его жизненного цикла. Учитывая свой возраст каждый работник должен выбирать трудовую деятельность и должность.

Способности, личные и деловые качества.

Многие профессии предъявляют высокие требования к уровню развития определенных способностей (объем и распределение внимания, время реакции, координация движений, эмоциональная устойчивость, интеллект и др.). Недостаток необходимых психофизиологических или психических способностей может привести к тому, что работник просто не сможет делать то, что от него требуется.

Получив специальную подготовку и включившись в процесс труда, работник углубляет свои знания, приобретает трудовые умения и навыки. В этой реальной связи работника с процессом труда формируется его способность выполнять данную работу.

Адаптивные способности работника зависят от его обучаемости. Высокообучаемый работник легко может сменить сферу деятельности, освоить новые отрасли, быстро изучить новые технологии и незнакомый ассортимент. Чем выше способность к обучению, тем легче пройдет адаптация в коллективе. Кроме того, обучаемость — это способность извлекать полезные уроки из своих и чужих ошибок. И, наконец, быстрообучаемый специалист быстрее сможет принести компании долгожданную прибыль, чем его "медленный" коллега.

Успешное выполнение должностных обязанностей требует наличия у исполнителя определенного уровня личностной зрелости, адекватности, достаточного развития моральных качеств, а также высокого уровня развития деловых качеств - ответственности, исполнительности, настойчивости, инициативности и др.

Адекватность работника это, когда он делает то, что ему поручают, а не то, что он под этим понял, реагирует на окружающую действительность, а не на свои представления о ней, более стабилен в коллективе, более эмоционально устойчив.

Он должен:

- быть способным к системному действию в профессиональной ситуации, к анализу и проектированию своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности;
- быть готовым к проявлению ответственности за выполняемую работу, способным самостоятельно и эффективно решать проблемы в области профессиональной деятельности;
- быть способным к практической деятельности по решению профессиональных задач в организациях различных организационно-правовых форм; владеть профессиональной лексикой;
- быть способным научно организовать свой труд, готовым к применению компьютерной техники в сфере профессиональной деятельности;
- быть исполнительным, настойчивым, инициативным и др.

Отношения с коллегами и непосредственным руководителем.

Отношения, сложившиеся в коллективе, являются значимым эмоциональным фоном трудовой деятельности работника. Положительный психологический климат, командный дух, атмосфера доверия и взаимопомощи - все это способствует формированию настроения на максимальную отдачу.

Высокий уровень взаимопонимания с непосредственным руководителем, доверие к нему, стремление сотрудничать с ним в значительной степени определяют степень удовлетворенности человека выполняемой работой, его отношение к организации и готовность трудиться с полной отдачей сил для достижения поставленных целей.

Трудовая мораль, сложившаяся в коллективе проявляется во взаимоотношениях с коллегами, в особенностях поведения членов организации. За трудовой моралью стоит отношение человека к делу, которое определяет, как будут выполняться обязанности, как он будет относиться к качеству работы или претензиям со стороны потребителей, будет ли ответственным и инициативным.

Хорошие взаимоотношения с коллегами создаются путем претворения в жизнь следующих принципов:

- готовность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами;
- свобода от предрассудков;
- недопущение резкой социальной стратификации, ломка крутых иерархических лестниц;
- взаимная поддержка в первичном трудовом коллективе;
- развитие чувства принадлежности к фирме;
- производственная демократия.

Отношения в коллективе влияют на настроение сотрудников и их желание работать, во многом определяют результат работы организации. Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, сотрудники должны соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- уважительно относиться друг к другу;
- обращаться к коллегам, руководителям и подчиненным на "Вы" и по имени-отчеству;
- в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
- сердечно и искренне хвалить коллег за хорошо выполненную работу;
- всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- не переносить дружеские отношения в рабочую обстановку;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- обсуждать проблемы своего карьерного роста не с коллегами, а с непосредственным руководителем;
- не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие;

Создание конструктивных профессиональных отношений между руководителями и подчиненными необходимо для ежедневной эффективной работы организации и для ее будущего развития. Работникам рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- показывать подчиненным пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета;
- не критиковать подчиненных в присутствии других сотрудников, делать это конфиденциально;
- уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес;
- информировать непосредственного руководителя о причинах Вашего отсутствия, если в течение длительного времени Вам приходится отсутствовать на рабочем месте;
- не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя.

Отношение к работе и к организации со стороны значимых знакомых или членов семьи работников.

Члены семьи работника или его значимые знакомые, с мнением которых он считается, не одобряют его выбранную работу и трудовую деятельность в данной организации, считают, у него низкая заработная плата, неважные перспективы карьерного роста, плохие условия, то это может негативно влиять на его отношение к профессиональным обязанностям и отразиться на качестве рабочей силы.

При таких обстоятельствах в целях повышения качества труда работнику нужно:

- проявлять морально-психологическую устойчивость и объяснить членам семьи и знакомым значимость выбранной работы и организации;
- достигать определенных успехов в работе и показать положительные стороны выбранной работы и организации;
- рассмотреть альтернативные варианты предложенные ими и выбрать среди них наилучший вариант: свое место работы или предложенное.

Литература:

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда: Учебник / Под ред. В.В. Адамчука. - М.: Финстатинформ, 1999. 431 с.
2. Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учеб. пособие. - М.: "МИК", 1996. -128 с.
3. Яровая В.Р. Развитие образования и здравоохранения в условиях рынка //Вестн. НИИ экономики. - 1995. - № 4. - С. 86-88.
4. Швердина Е.В. Роль высшего образования в формировании и использовании качества рабочей силы: Автореф. дис. канд. экон. наук. Харьков, 1991.- 16 с.
5. Липатов В.С. Управление персоналом предприятий и организаций: Учебник. - М.: Люкс-арт, 1996.

Рецензент: д.э.н., профессор Джумалиева Э.Б.
