

А. Н. Низов

A. N. Nizov

Диагностика и самооценка специалистов в целях повышения уровня профессиональной мобильности

Diagnostics and self-certification of specialists for increase of occupational mobility level

***Аннотация.** Предложены пути повышения профессиональной мобильности по двум направлениям, которые отработаны на ряде предприятий. Такими направлениями являются совершенствование качеств менеджера и самооценка.*

***Abstract.** We suggested ways to improve occupational mobility in two directions, which worked on a number of enterprises. These areas are to improve quality management and self-assessment.*

***Ключевые слова:** мобильность, менеджер, мероприятия, специалист, самооценка.*

***Keywords:** mobility, manager, actions, expert, self-certification.*

Чтобы быть профессионально мобильным, важно обладать качествами отличного менеджера. Отличный менеджер – это тот, кто способен видеть перспективу и пути значительного улучшения результатов деятельности предприятия. Руководители, которых не устраивает положение их предприятий на рынке, которые ищут направления активизации продаж, испытывают недостаток именно таких специалистов.

Любой руководитель бизнеса хочет, чтобы продажи увеличились, затраты снизились, конкуренты стали не опасны и все прибыльные проекты реализовались. Однако в действительности эти желания воплощаются с трудом, а для получения прибыли требуется все больше средств, времени и усилий. Уверены, руководитель согласится и с тем, что его персонал мог бы работать лучше.

Таким образом, руководителя волнуют проблемы развития бизнеса. Он справедливо считает, что их решение связано с улучшением организации, технологии производства и продаж, а также работы исполнителей.

Мы предлагаем примерный перечень из 20 показателей оценки менеджмента, которые отработаны на ряде предприятий и приносят хорошие результаты.

Итак, положение специалиста на рынке труда будет ухудшаться, если у него нет полного ответа на следующие вопросы:

1. Лежит ли на вашем столе стратегия развития компании? Какое участие вы принимали в ее разработке?

2. Знаете ли вы темпы развития компании?

3. Существует ли в компании годовой график внедрения инновационных мероприятий?

4. Есть ли среди них маркетинговые?

5. Играют ли коммуникативные качества главную роль при решении рабочих вопросов?

6. Налажен ли учет операционных затрат с вытекающими решениями?

7. Путают ли продукцию вашей компании с зарубежным аналогом в слепом тесте?

8. Разработаны ли мероприятия по ускорению оборачиваемости средств?

9. Выделяются ли в компании средства на освоение новых знаний?

10. Когда в последний раз проводилась переподготовка специалистов по вопросам определения перспектив деятельности, работы на рынке ведущих зарубежных фирм и т. п.?

11. Проводится ли в компании обучение новациям в экономике и маркетинге с целью получения информации о состоянии спроса, уровне цен и деятельности конкурентов, оценки работы по развитию компании, выявления убыточных и неперспективных направлений деятельности?

12. Часто ли предлагаются полезные нововведения?

13. Какая экономия и дополнительная прибыль получены от реализации предложений?

14. Измеряется ли конечный результат работы? Если нет, то как его можно измерить?

15. Связана ли большая часть вашей зарплаты с конкретным вкладом в результат деятельности компании?

16. Предложены ли мероприятия по командообразованию, снижению потерь из-за несогласованности работы отделов, нескоординированности информационных, товарных и финансовых потоков?

17. Имеются ли рекомендации по изменению организационной структуры компании, предложения по улучшению деятельности на рабочих местах?

18. Владете ли вы методиками проведения анализа сильных и слабых сторон компании по сравнению с конкурентами, возможностей и угроз на рынке?

19. Знаете ли вы способы получения неценовых преимуществ перед конкурентами?

20. Видите ли вы пути достижения компанией позиции лидера?

Это основополагающие вопросы, без решения которых работник никогда не станет успешным.

Важнейший критерий социально-профессиональной мобильности — *самоаттестация персонала*. Персонал, а не техника определяет конкурентоспособность. Выбор хорошей техники огромен, про специалистов же этого сказать нельзя. Принципы работы с персоналом известны: переподготовка и оценка.

Самоаттестация персонала призвана, с одной стороны, побуждать работников совершенствоваться, с другой — объективно оценивать свою работу. Обычно основная часть персонала пассивно относится к самообучению, особенно во внерабочее время, не в столице и не за границей.

Цели самоаттестации: сформировать у работников более глубокую самооценку и выявить резервы улучшения работы, понять, что мешает лучше работать, провести обучающие мероприятия и усилить мотивацию персонала к работе. Конечная цель (отдаленная) — работать «лучше всех».

Для проведения самоаттестации важно ответить на ряд вопросов. Что можно улучшить в работе и как? Когда в последний раз читали свежую литературу по специальности? Каковы намерения относительно работы на предприятии? После проведения самоаттестации на стол руководителя обязательно должна лечь сводка предложений с графиком их внедрения по направлениям работы. Проводить самоаттестацию рекомендуется не реже раза в год.

Серьезной задачей является определение критериев самоаттестации, т. е. измеряемых показателей работы. Ниже предлагается 10 критериев. Первые шесть критериев рекомендуется использовать для самоаттестации всех менеджеров и инженеров (но их значимость будет различна, например, для технолога и менеджера по продажам), остальные критерии (отмечены звездочкой) — в зависимости от профессии (ниже приведены критерии для менеджеров по продажам). Они могут быть заменены другими

критериями (например, количество подготовленных документов, количество операционных ошибок, количество отработанных часов).

Значимость критериев определяется в зависимости от их важности в текущем периоде (например, в зависимости от того, на что больше обращают внимание руководители, в чем больше отставание от коллег и т. п.). Сумма баллов значимости всех критериев должна быть равна 10. В первое время, при недостатке опыта, можно все их приравнять к единице, т. е. уравнивать критерии, но эта мера несколько исказит результаты.

Во время проведения самооценки дается оценка по каждому критерию по 10-балльной шкале. Далее рассчитывается итоговый показатель путем умножения оценки на значимость и сложения полученных цифр.

Критерии самооценки:

1. Дисциплина, исполнительность (оцениваются выполнение заданий, опоздания, взаимовыручка).

2. Коммуникабельность (оцениваются неконфликтность, умение налаживать отношения с клиентами).

3. Использование компьютера (оценивается количество обращений по поводу запросов и поставок).

4. Инициативность (оценивается количество и реализуемость предложений и идей).

5. Знание продукта (оценивается умение позиционировать (строить и использовать селлограмму)).

6. Знание теории (оценивается знание основ экономики, маркетинга, психологии продаж).

7. Рост продаж* (оценивается процент роста отгрузки).

8. Прогнозирование спроса* (оцениваются запросы и работа по бронированию).

9. Расширение рынка* (оценивается количество клиентов с первой отгрузкой).

10. Уровень продаж* (оцениваются сумма отгрузки и выручка).

Следует вести таблицу, где рассчитывается средний балл за каждый период, средний балл за все периоды и *коэффициент квалификации* как их отношение. Динамика роста этого коэффициента покажет рост профессионального уровня специалиста.

Специалисту необходимо учитывать, что многое зависит от позиции руководства фирмы, в которой он работает или намерен работать. Многие

предприниматели и руководители считают, что при формировании и отработке бизнес-процессов и решении проблемы нехватки квалифицированных специалистов можно обойтись малыми средствами или решить все самим при помощи интуиции и приказов. Важно, чтобы руководитель был не из круга таких начальников.

УДК [37.018.46:316.44]:377.168

**Л. А. Петрова,
Л. В. Хорькова**

**L.A. Petrova,
L.V. Horkova**

**Непрерывное образование взрослых для повышения
социально-профессиональной мобильности:
инновационный образовательный ресурс
Боровичского педагогического колледжа**

**Continuous adult education for social and occupational
mobility: innovative educational resource
of Borovichi teacher training college**

***Аннотация.** Представлены инновационные образовательные ресурсы, позволяющие преподавателям Боровичского педагогического колледжа на практике создавать организационно-дидактические условия для реализации непрерывного многоуровневого образования различных категорий обучающихся.*

***Abstract.** This article represents innovative educational resources that allows teachers to create organizational practice and didactic conditions for the implementation of continuous multilevel formation of various categories of students.*

***Ключевые слова:** непрерывность образования, непрерывное профессиональное образование, профессиональная компетентность.*

***Keywords:** continuous education, continuing professional education, professional competence.*

Право на образование в любом возрасте — одно из важнейших прав человека. От полноты его реализации решающим образом зависит мера, в какой люди пользуются всеми другими правами и свободами демократи-