

профессиональной среды, которая является залогом постепенного формирования высокопрофессионального образовательного процесса в нашей стране.

Рогожкина Е. А.

г. Екатеринбург, РГППУ

Основные особенности, определяющие профессиональную пригодность менеджеров по продажам¹

Профессиональная деятельность менеджера по продажам включает определение цели и выбор средств её достижения, установление приоритета задач в работе предприятия и прогнозирование возможных последствий их решений. До 80% проблем, возникающих перед менеджером по продажам, связано с человеческим фактором. Работая в коллективе, он должен постоянно выполнять функции информирования, мотивирования, воспитания и контроля. Большая роль в организации профессиональной деятельности менеджера по продажам принадлежит коммуникативным процессам. В профессиональной деятельности коммуникативные процессы выполняют очень важные функции.

Большинство кандидатов, которых привлекает на должность менеджера по продажам высокая заработная плата, ничем не отличаются друг от друга. Организации, занимающиеся торговлей, чаще всего страдают от текучести кадров по причине неспособности людей, принятых на должность менеджеров по продажам, выполнять свои функции. В свете этих событий встаёт вопрос о профессиональной пригодности менеджеров по продажам.

Под профессиональной пригодностью понимается совокупность индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения определённой трудовой деятельности и эффективность её выполнения.

Если взять за основу описательную структуру профессиональной пригодности, можно на основании её компонентов выделить особенности её определяющие.

¹ Научный руководитель – Лопес Е.Г., ст. преподаватель каф. ППР, к.пед.наук

№	Компонент структуры профессиональной пригодности	Особенности, определяющие профессиональную пригодность менеджеров по продажам
1.	Профессиональная мотивация как направляющая активность личности на удовлетворение определённых потребностей в труде и развитии собственной личности	Идентификация себя с профессией, реализация в профессиональной деятельности потенциала личности, личностная включённость в труд, направленность на результат, внутренняя активность личности
2.	Общая и профессиональная подготовленность в форме базовых и квалификационных знаний, умений, необходимых для выполнения трудовых задач	Экономическое, психологическое образование. Прохождение спецкурса подготовки менеджеров по продажам. Опыт активных продаж
3.	Функциональная готовность организма к трудовой деятельности, развитие профессионально важных психофизиологических функций	Стрессоустойчивость, способность работать в условиях дефицита информации или наоборот в огромных информационных потоках. Выносливость организма к ненормированному рабочему дню, возможность работать сверхнормативно.
4.	Индивидуально-психологические функции человека, которые характеризуют познавательные процессы, эмоционально – волевые, характерологические свойства	Эмоциональная устойчивость, сдержанность, гибкость мышления, обучаемость, коммуникабельность, инициативность, организованность, ответственность, креативность, хитрость и др.

Также стоит отметить, что при анализе основных особенностей, определяющих профессиональную пригодность менеджеров по продажам, необходимо использовать комплексный учет факторов профессиональной пригодности. К ним относятся:

1. Профессиональный фактор (уровень профессиональной подготовленности, опыт работ в конкретной трудовой сфере, устойчивость знаний)
2. Медицинский фактор (соответствие особенностей трудовой деятельности состоянию здоровья)
3. Физиологический (адаптационные возможности организма, психики, функциональные резервы органов и систем при напряжённой психической деятельности)

Таким образом, можно сделать следующий вывод.

Профессия менеджер по продажам возникла на рынке труда сравнительно недавно. В глазах обывателей и кандидатов на эти должности она представляется простой, не требующей специфических навыков. К тому же оплата труда достаточно высокая. Эта обуславливает большой наплыв кандидатов, которые являются как студентами, так и людьми с высшим образованием, а иногда это могут быть даже кандидаты наук. На сегодняшний день технология отбора и определения профессиональной пригодности представляет собой в большинстве случаев анкету и собеседование.

Как было сказано выше, требования к работникам достаточно высоки и используемые методы отбора не позволяют получить в своём штате качественного специалиста. Поэтому мы ставим перед собой задачу разработать технологию отбора менеджеров по продажам с последующим их обучением для достижения желаемого результата и удовлетворения потребностей работодателя.

Салимова А.

г. Екатеринбург, РГППУ

Ценности как основа культуры организации¹

В настоящее время корпоративная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников на выполнение общих целей. И актуальным становится вопрос о взаимовлиянии личных и корпоративных ценностей.

Корпоративная культура – система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих её индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и предметной среде, проявляющееся в поведении, взаимодействии.

Существует несколько подходов к определению корпоративной культуры. Л. Смирнич систематизировала существующие определения и вывела три подхода, согласно которым корпоративную культуру можно рассматривать как: независимую внешнюю составляющую, внесенную в

¹ Научный руководитель – Реньш М.А., доцент каф. ППР, к.ф. наук