

Модуль 7. Личностно-профессиональная эффективность

ВОПРОСЫ ЛЕКЦИИ:

1. Профиль профессии. Профессиональная пригодность.
2. Профессиональный отбор. Понятие и критерии профессиональной эффективности.
3. Личностные и профессиональные компетенции для повышения профессиональной эффективности.

Самые лучшие работники не годятся на самые высокие должности, но на вторых ролях они хороши.

Гастон де Левис



РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА:

А. К. Маркова

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

МОСКВА 1996



1. Профиль профессии. Профессиональная пригодность

Профессия (лат. professio - от profiteor - объявляю своим делом) — род трудовой активности человека, владеющего комплексом теоретических знаний и навыков, приобретённых в ходе специальной подготовки.



ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИИ - это требования к профессионалу, которые разрабатываются экспертной комиссией или независимой оценочной (сертифицирующей) организацией в рамках отрасли в целом.

технический (инженерно-технический)

социально-гуманитарный

художественно-эстетический и др.

1. Профиль профессии. Профессиональная пригодность

МАКЕТ ПРОФИЛЯ ПРОФЕССИИ



1. Профиль профессии. Профессиональная пригодность

Профессиональная пригодность —

совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности также входит удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.



Профессиональная пригодность — не врожденное качество человека. Она формируется в ходе длительного профессионального труда, протекающего в определенных социально-экономических условиях. Со временем формируются не только отдельные функциональные системы и психические процессы человека (профессиональное восприятие, память, мышление и пр.), но и его личность.

2. Профессиональный отбор

Профессиональный отбор — процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей.



В профессиональном отборе выделяют 4 компонента:

медицинский, физиологический, педагогический и психологический.

По своей сути и критериям профотбор является социально-экономическим мероприятием, а по методам — медико-биологическим и психологическим.

2. Профессиональный отбор

Что диагностируется при профессиональном отборе?



2. Понятие и критерии профессиональной эффективности

Профессиональную эффективность специалиста можно определить путем оценки потерь его рабочего времени. В этом может помочь японский опыт, классифицирующий организационные потери на потери, связанные с простоем, потери на повторное исполнение (переделка из-за низкого качества или повторение уже сделанного другим) и потери неиспользования ресурсов:

1. **Простои**, как правило, возникают из-за *ожидания кого либо или чего либо*. Такие ситуации связаны с недостатком информации, задержками в наложении резолюции начальником, физические перемещения для участия во встречах и тому подобное.

2. **Повторное исполнение** может происходить вследствие *плохого учета уже сделанной работы, неприемлемого для потребителя качества результата или плохой организации командной работы* (когда другой человек уже сделал эту работу).

3. **Потери неиспользования ресурсов** связаны в большинстве случаев с потерями от *недополученного вовремя результата или дополнительных расходов* на содержание простаивающих ресурсов (хранение, поддержка, обслуживание).

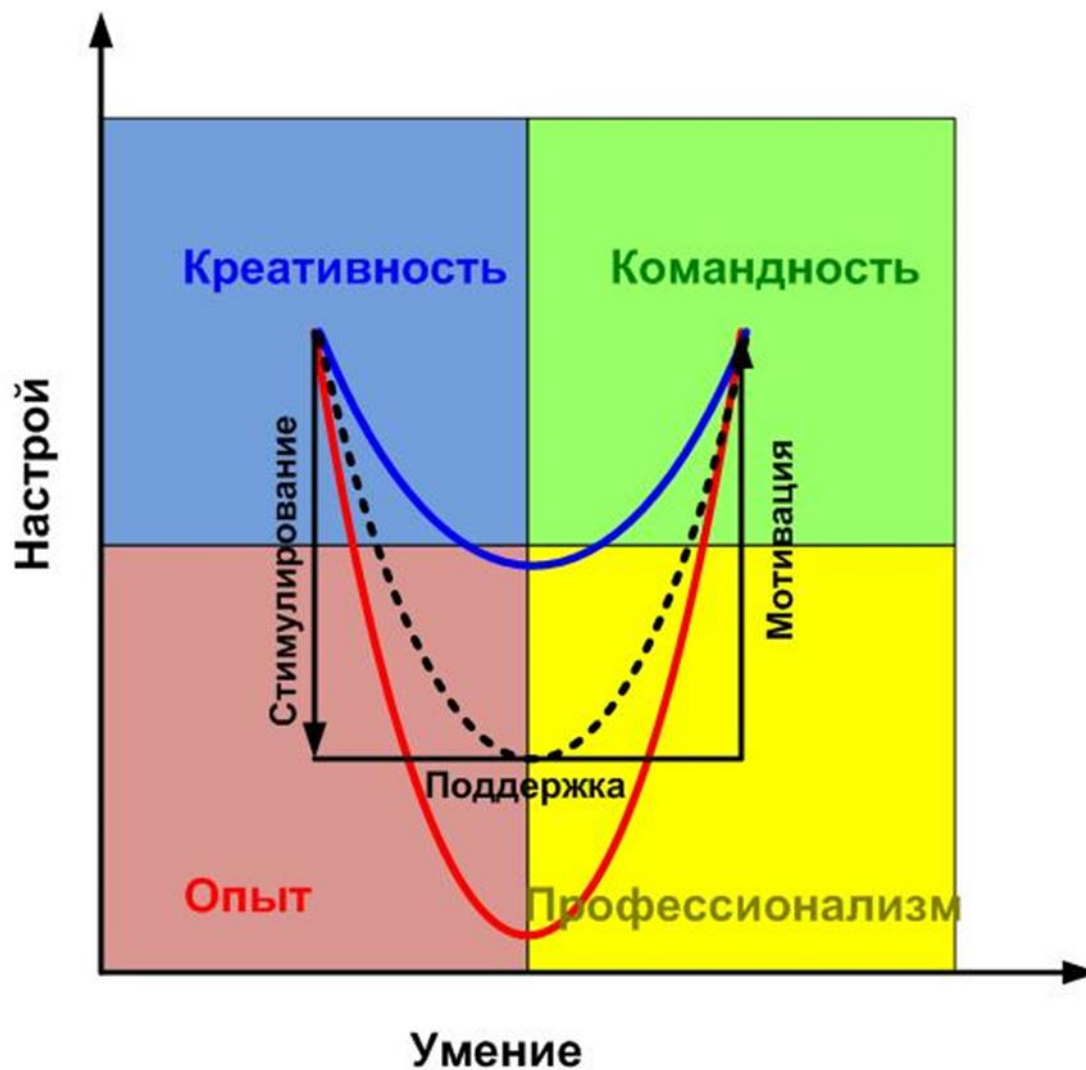
2. Понятие и критерии профессиональной эффективности

Отношение к делам



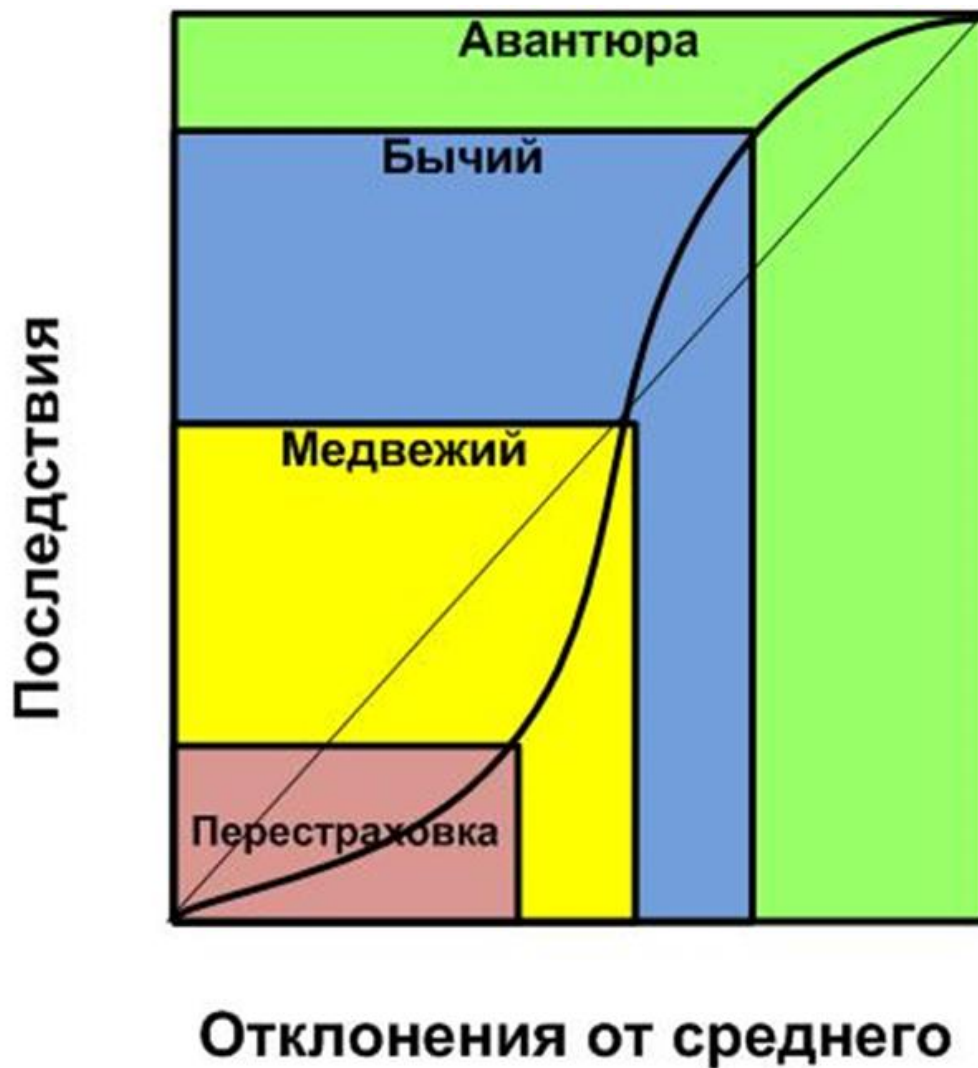
2. Понятие и критерии профессиональной эффективности

Способность к обучению



2. Понятие и критерии профессиональной эффективности

Отношение к рискам



2. Понятие и критерии профессиональной эффективности

Оптимизация затрат на решение проблем



2. Понятие и критерии профессиональной эффективности

Таким образом, можно говорить о следующих главных отличительных способностях профессионала от просто специалиста (объединяет их компетентность):



- **каждая задача или проблема идентифицируется (уясняется, классифицируется, специфицируется на предмет требуемых ресурсов) в момент появления, а не в момент, когда становится срочной (*не откладывать в долгий ящик*);**
- **прежде чем начинать решение задачи, ищутся готовые варианты решений (*не изобретать велосипед*)**
- **требования к качеству решения задачи строго определяются выделяемыми ресурсами (*вовремя остановиться*).**

3. Личностные и профессиональные компетенции для повышения профессиональной эффективности

Есть ли разница между квалификацией, компетенцией и компетентностью?

КВАЛИФИКАЦИЯ – знания, умения и навыки, необходимые для той или иной профессии на рынках труда, подтвержденные документом об образовании

КОМПЕТЕНЦИЯ – знания, умения, опыт и личностные качества, необходимые для решения теоретических и практических задач

КОМПЕТЕНТНОСТЬ – это личностное качество, определяющее способность мотивированно и ответственно применять компетенции для решения широкого круга разнообразных учебных, научно-прикладных, профессиональных, социальных, личностных задач

3. Личностные компетенции для повышения профессиональной эффективности

Специалист должен:

- *СЛК-1. Обладать качествами гражданственности.*
- *СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.*
- *СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.*
- *СЛК-4. Владеть навыками здоровьесбережения.*
- *СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике.*
- *СЛК-6. Уметь работать в команде.*

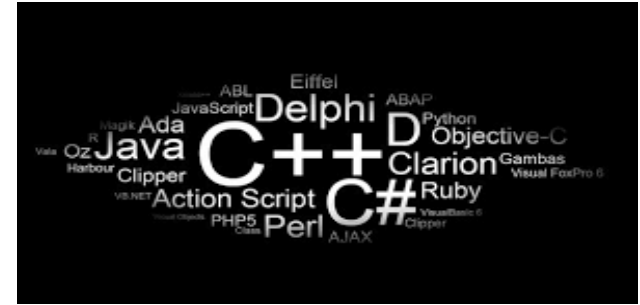


3. Профессиональные компетенции для повышения профессиональной эффективности

Специалист должен быть способен:

Научно-исследовательская деятельность:

- ПК-1. Заниматься аналитической и научно-исследовательской деятельностью в области математики и информационных технологий.
- ПК-2. Осуществлять выбор оптимального варианта проведения научно-исследовательских работ, в том числе экспериментальных.
- ПК-3. Использовать и развивать современные достижения информационных технологий, в том числе в области математики.
- ПК-4. Самостоятельно работать с научной, нормативно-справочной и специальной литературой, в том числе с доступной в компьютерных сетях.
- ПК-5. Проводить исследования в области решения научно-производственных задач и оценивать эффективность таких решений.

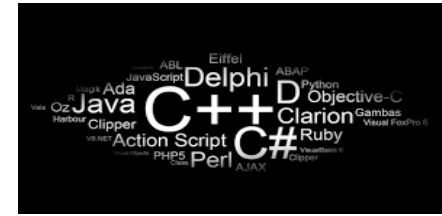


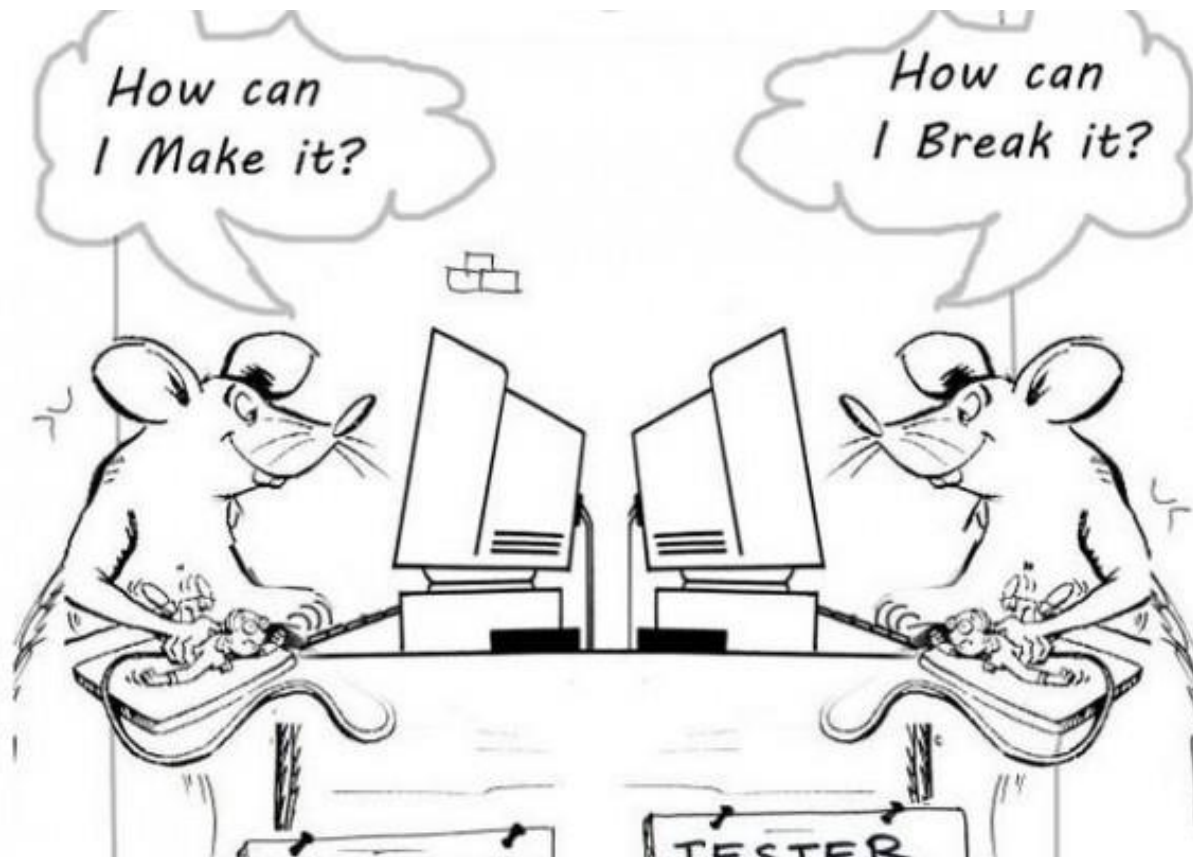
3. Профессиональные компетенции для повышения профессиональной эффективности

Специалист должен быть способен:

Организационно-управленческая деятельность:

- ПК-10. Работать с юридической литературой и трудовым законодательством.
- ПК-11. Организовывать работу малых коллективов исполнителей для достижения поставленных целей.
- ПК-12. Владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.
- ПК-13. Взаимодействовать со специалистами смежных профилей.
- ПК-14. Анализировать и оценивать собранные данные.
- ПК-15. Вести переговоры с другими заинтересованными участниками научно- производственного процесса.
- ПК-16. Готовить доклады, материалы к презентациям.
- ПК-17. Пользоваться глобальными информационными ресурсами.
- ПК-18. Владеть современными средствами телекоммуникаций.
- ПК-19. Принимать оптимальные управленческие решения.
- ПК-20. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в сфере высоких технологий.





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!