Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

БАРДАДИНОВ АЛЕКСАНДР НИКОЛАЕВИЧ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология управления

Обучающийся		_____ (подпись)	А.Н. Бардадинов (инициалы, фамилия)
Руководитель	доцент, канд. психол. наук	_____ (подпись)	Т.Г. Авдеева (инициалы, фамилия)
Нормоконтролер		_____ (подпись)	А.С. Самарина (инициалы, фамилия)

Допускается к защите
Зав. кафедрой психологии
канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)
Е.В. Наконечная
(подпись)
«15» 02 2022 г.

Красноярск 2022

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Бардадинову Александру Николаевичу группы у 258-пу

1. Тема выпускной квалификационной работы Личностные особенности сотрудников с разным уровнем профессиональной успешности

утверждена приказом по институту от «22» 11 2021 г. № 149/1-уо
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии
Протокол от «10» 11 2021 г., № 03

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «15» 02 2022 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретические основы проблемы влияния личностных особенностей сотрудников организации на эффективность профессиональной деятельности; II Эмпирическое исследование личностных особенностей сотрудников с разным уровнем профессиональной деятельности; Заключение; Список использованной литературы; Приложение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы : 25.11.21-27.11.21 - теоретически обосновать проблему научного исследования (определить объект, предмет исследования); 28.11.21-29.11.21- изучить научную литературу, собрать данные об объекте и предмете исследования, сформировать понятийный аппарат; 30.11.21-01.12.21 - описать актуальность, практическую часть работы, подготовить теоретическую часть работы; 02.12.21-03.12.21 – подготовить библиографический список к работе; 07.12.21-09.12.21- спланировать этапы эмпирического исследования, сформулировать цель, задачи и гипотезу исследования; 10.12.21-13.12.21 – описать диагностический комплекс, описать методики и этапы эмпирического исследования; 14.12.21-16.12.21- провести эмпирическое исследование; 17.12.21-23.12.21 – обработать эмпирические данные, оформить иллюстративный материал;24.12.21-29.12.21 – провести качественный и количественный анализ, описать результаты эмпирического исследования, сформулировать выводы.

Дата выдачи задания «15» 11 2021 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 61 с., таблиц 2, рисунков 23, источников 40, приложение.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ, ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Цель работы – изучить личностные особенности сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

В выпускной квалификационной работе представлены результаты теоретического анализа и эмпирического исследования личностных особенностей сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности. Определены статистически значимые различия между профессионально эффективными и профессионально неэффективными сотрудниками по показателям адаптивных способностей, по таким личностным качествам, как «общительность-замкнутость», «эмоциональная стабильность-эмоциональная нестабильность», «смелость-робость», «тревожность-спокойствие», «высокий самоконтроль-низкий самоконтроль». Результаты исследования стали основанием для разработки рекомендаций по повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников, предназначенных работникам психологической службы, кадровой службы организации.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью U-критерия Манна-Уитни, используемого для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 9
1.1 Понятие «эффективность профессиональной деятельности» в психологической науке 9
1.2 Влияние личностных особенностей сотрудников на эффективность профессиональной деятельности 13
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 19
2.1 Организация и методы исследования
2.2 Анализ и обсуждение результатов исследования 21
2.3 Рекомендации по повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников 49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 51
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 55
Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Происходящая в нашей стране в последние десятилетия модернизация экономики и социальной сферы, ориентированная на повышение темпов инновационного роста, предполагает развитие сферы сервиса и услуг, сопровождающееся как ее качественным усовершенствованием, так и увеличением количества людей, занятых в данной сфере.

С этим связано активное появление и развитие в России тренинго-консалтинговых компаний, испытывающих потребность в менеджерах-консультантах. Отличительной особенностью компаний является то, что оказанная услуга клиенту должна быть не просто функциональной обязанностью персонала, но и его внутренней потребностью и естественным образом действий. Руководители компаний заинтересованы в менеджерах-консультантах, которые максимально предрасположены к данному виду профессиональной деятельности по личностным параметрам.

Понятие «профессиональная эффективность» все чаще появляется в психологическом поле исследования, поскольку ее носителем является, прежде всего, человек, обладающий определенными характеристиками психики, личностными особенностями. Особенное значение в этой связи имеют профессии типа «человек-человек», в которых основным предметом профессиональной деятельности выступает общение, эффективность которого тесно связана с имеющимися у специалиста личностными особенностями – личностными и темпераментными качествами, направленностью личности, ее мотивацией, волевыми характеристиками, установками и т.д.

Наибольшее значение проблема эффективности профессиональной деятельности приобрела в психологии труда, психологии профессионализма, акмеологии (В. А. Бодров, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова, Г. С. Суходольский [6; 9; 14; 25]). В ряде исследований эффективности сделан акцент на продуктивность деятельности (Н. В. Васина, А. А. Деркач,

В. Г. Зазыкин, К. К. Платонов, А. П. Ситников, В. А. Чикер [9; 14; 39]). Под продуктивностью деятельности чаще всего понимают соответствие полученного результата поставленной цели.

Профессионализм человека – это не только достижение им высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, система его устремлений, личностных качеств, смысла труда для самого человека. В психологической науке выделяется понятие «профессионально важные качества», определяемое как качества человека, влияющие на эффективность его труда по основным характеристикам (производительность, надежность и др.) – то есть личностные особенности могут выступать видом таких качеств. Однако экспериментальных исследований, обнаруживающих конкретные связи эффективности профессиональной деятельности и личностных особенностей сотрудников, в литературе встречается достаточно мало.

Изучение связи эффективности профессиональной деятельности и личностных особенностей сотрудников видится нам не только актуальным, но и практически значимым – понимание направленности и содержания таких связей позволит повышать профессиональную эффективность сотрудников через понимание их личностных особенностей, поскольку каждая из них может быть адаптирована к задачам и специфике профессиональной деятельности человека.

Цель исследования – изучить личностные особенности сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

Объект исследования – личностные особенности сотрудников.

Предмет исследования – личностные особенности сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования: существует различия в личностных особенностях сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Обосновать проблему профессиональной успешности в отечественной и зарубежной психологии.

2. Организовать и провести эмпирическое исследование личностных особенностей сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

3. Изучить личностные особенности сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

4. Разработать рекомендации по повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников.

Методы и методики исследования: для решения поставленных задач использовался комплекс методов:

1. Теоретические: анализ, сравнение и обобщение научной литературы по проблеме исследования;

2. Эмпирические: опросники:

– критериальная карта оценки эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек»» (Ю. Е. Якунина) для выявления объективных показателей эффективности профессиональной деятельности;

– многоуровневый личностный опросник «адаптивность» (МЛО-АМ) (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин) для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития;

– 16-факторный опросник Р. Кеттелла (форма С) в адаптации А. Н. Капустиной, Л. В. Мургулец и Н. Г. Чумаковой.

3. Методы математической статистики: U-критерий Манна-Уитни для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно.

База исследования: компания ООО «БИ ЕНД БИ» г. Красноярск. Выборка составила 27 сотрудников в возрасте 25 – 35 лет, из них 17 девушек и 10 юношей.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Уточнено понятие «эффективность профессиональной деятельности» и

раскрыто содержание основных его компонентов.

2. Выделены группы эффективных и неэффективных сотрудников организации в результате эмпирического исследования.

3. Выявлены личностные особенности и адаптивные возможности сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности.

4. На основе сравнительного анализа доказаны различия в личностных характеристиках сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности.

Практическая значимость исследования заключается в том, что выявленные различия в личностных характеристиках сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности могут стать основанием для психологической работы в организации, нацеленной на повышение профессиональной эффективности сотрудников.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1 Понятие «эффективность профессиональной деятельности» в психологической науке

В жизни современного человека профессиональная деятельность занимает важное место, а потому ее активно изучают психологи в ряде областей: психология труда, психология управления, организационная психология, акмеология и т.д. [8]. Человек постоянно развивается в труде и нередко достигает профессионализма, который трактуется с психологической позиции как «совокупность устойчивых особенностей профессионала, обеспечивающих определенный качественно-количественный уровень (эффективность, надежность, качество и др.) профессиональной деятельности, при выполнении ее в разнообразных условиях» [10]. А. К. Маркова выделяет два вида профессионализма [25]:

– нормативный профессионализм как совокупность личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда;

– реальный профессионализм как внутренняя характеристика личности человека.

Профессионализм работника характеризуется, с одной стороны, показателями эффективности и результативности труда: например, количество и качество произведенной продукции, производительность и др., а с другой – профессионально значимыми качествами, субъективными критериями оценки деятельности, составляющими основу ее внутренней успешности [21], то есть в нем отражаются не только организационные параметры, критерии, но и параметры психологического плана. Подобное мнение имеет и А. К. Маркова,

выделяя в профессионализме мотивационные и операционные составляющие [25]. В свою очередь, непрофессионализм диагностируется тогда, когда работник активен в труде, выполняет свои профессиональные обязанности, но все равно оказывается профессионально неэффективен [24].

В современных исследованиях все чаще употребляется понятие «эффективность профессиональной деятельности», однако, как отмечает А. П. Егоршин, в его методической оценке превалируют экономический, производственно-технологий, социальный подходы [13], а психологическое понимание понятия встречается редко. Мы полагаем, вслед за С. А. Дружиловым [11], что психологические аспекты эффективности труда не менее важны, требуют рассмотрения и так или иначе отмечаются во многих определениях. Эффективность профессиональной деятельности определяется как «интегральная характеристика профессиональной деятельности, качество труда, включающее в себя и технико-экономические, и социальные, и психофизиологические аспекты человеческой деятельности» [26, с. 5], как «отношение достигнутого результата (по тому или иному критерию) к максимально достижимому или заранее запланированному результату» [21, с. 161]; как «интегральный показатель взаимного соответствия субъекта труда и его профессии, измеряемого как качественно, так и количественно» [4, с. 19]; как «интегральный показатель взаимосоответствия человека и профессии в конкретной профессиональной деятельности» [16, с. 9]. Практически во всех определениях отмечается характеристика интегральности [3], что показывает, что эффективность профессиональной деятельности изучается через множественные параметры, критерии.

Существуют вариации определений в зависимости от типа профессиональной деятельности. Также высказывается мнение о том, что в профессиях социономического профиля эффективность профессиональной деятельности отслеживается намного труднее, чем эффективность профессиональной деятельности технической сферы: «их результат более заметен» [32, с. 387]. Однако методическая литература постоянно пополняется

авторскими разработки методик оценивания эффективности профессиональной деятельности, среди которых немало профессий, относящихся к предмету труда «Человек-Человек».

Иногда вместо понятия «эффективность профессиональной деятельности» используется понятие «профессиональная успешность». Сравнение данных понятий показывает, что понятие профессиональной успешности рассматривается через оценку объективного результата деятельности [17; 28; 35]. И. А. Батурин, к примеру, говорит о том, что «…конечный эффект влияния успеха или неудачи определяется целой совокупностью таких факторов, как субъективная значимость выполняемой деятельности, ее сложность, количество успехов и неудач в предшествующих попытках, ценность достигнутого результата или вознаграждения за его достижения» [3, с. 87]. Профессиональная успешность анализируется в соответствии с какими-либо эталонами выполнения и результатов профессиональной деятельности, а также с позиции оценивания (чаще всего – одобрения) действий работника извне – то есть требуется наличие социальной оценки успешности [12; 15; 21].

Также высказывается мысль о таком соотношении понятий «успешность профессиональной деятельности» и «эффективность профессиональной деятельности»: категория эффективности выступает одним из параметров успешности, поскольку ориентируется в большей степени на количественные и качественные показатели, которые могут быть оценены однозначно. М. В. Кондратьева делает такой вывод: «эффективность профессиональной деятельности может отражать объективную сторону более широкого понятия «успешность»» [1, с. 162].

Понятие «эффективность профессиональной деятельности» зачастую изучается через конкретные параметры, показатели. И. А. Новикова, к примеру, выделяет [30]:

– материальные (внешние) показатели;
– результаты экспертных оценок;
– «внутренние показатели, связанные с удовлетворенностью

деятельностью».

Другая исследовательница Е. П. Четвергова выделяет так называемые внешний критерий успешности (оценка со стороны других людей), и внутренний критерий (собственная оценка своей деятельности) [38]. Р. С. Панащик в своей статье выделяет процессуальный (субъективный) критерий и результативный (объективный) критерий профессиональной эффективности, определяя такое их наполнение [32]:

1. Процессуальный критерий эффективности профессиональной деятельности имеет такие психологические параметры:

– субъективная оценка человеком психологической удовлетворенности процессом труда;

– субъективная оценка человеком реализованности собственного профессионального потенциала.

2. Результативный критерий эффективности профессиональной деятельности имеет такие количественно-качественные параметры:

– карьерный рост за последние 3 года;

– количественный рост заработной платы за последние 3 года работы.

С позиции нашего исследования нам интересна точка зрения А. В. Карпов о детерминантах эффективности и успешности профессиональной деятельности – к таковым исследователь относит [19]:

– общесоциальные, так называемые биографические характеристики (социально-статусные, культурно-образовательные, половозрастные и др.);

– собственно личностные свойства «успешного специалиста».

То есть личностные особенности, характеристики специалиста могут рассматриваться как детерминанта, фактор определенного уровня профессиональной успешности и профессиональной эффективности (уровень профессиональной эффективности рассматривается С. А. Кужненковой как «совокупность факторов, отражающих профессиональную компетентность работников конкретной сферы» [22]; в эмпирических исследованиях, как правило, выделяется высокий, средний и низкий уровни профессиональной

эффективности). М. В. Кондратьева в своей статье поясняет такую мысль: «…Нередко личностные характеристики оказываются более надежными предикторами эффективности деятельности, чем, например, показатели когнитивных способностей, установок или демографические характеристики. Не только эффективность, но даже сама возможность реализации профессиональных функций зависит от того, обладает или нет человек такого рода личностными особенностями» [21, с. 160].

Мы видим, что представления об эффективности профессиональной деятельности и ее показателях, критериях достаточно неоднозначны. Компромиссным нам видится определение эффективности, предложенное В. А. Чикер: эффективность профессиональной деятельности – это «комплексная характеристика профессиональной деятельности, выраженная в ее количественно-качественных показателях, а также детерминированная интегральными свойствами человека» [39].

Можно сделать вывод о том, что немаловажными детерминантами и одновременно параметрами, критериями эффективности профессиональной деятельности выступают свойства человека, в том числе его личностные особенности.

Более подробно вопрос влияния личностных особенностей сотрудников на эффективность профессиональной деятельности будет рассмотрен в следующем параграфе.

1.2 Влияние личностных особенностей сотрудников на эффективность профессиональной деятельности

Интерес организационной психологии, психологии управления все чаще приковывается к проблеме психологических факторов эффективности профессиональной деятельности работников. Оцениваются профессионализм,

выраженность профессионально важных качеств, личностные особенности сотрудников в целом [1]. Под личностными особенностями в психологии понимается совокупность психологических характеристик личности, составляющих его индивидуальность (это черты и качества личности, и характеристики его мотивации, локус контроля, адаптационный потенциал, доминирующие стратегии и стили поведения, и т.д.).

Современные исследователи предпринимают попытки изучить связи личностных особенностей сотрудников с эффективностью их профессиональной деятельности. Примером тому является исследование С. А. Кужненковой [22], направленное на выявление соотношения профессиональной эффективности работников банковской сферы разных профессиональных групп (специалистов по работе с персоналом, специалистов по безопасности и защите информации и кассовых работников) с их личностными характеристиками. Так, у специалистов данной сферы оценивались такие личностные особенности, как аналитические особенности, эмоциональная устойчивость, уровень субъективного контроля, лидерские установки, способность к взаимодействию, умственная работоспособность. Было выявлено, что выраженность многих перечисленных личностных свойств коррелирует с параметрами профессиональной эффективности. При этом в разных группах профессий банковской сферы эти личностные особенности несколько отличались – например, в группе специалистов по безопасности и защите информации не выявлено связи профессиональной эффективности с выраженностью способности к взаимодействию, однако это рассматривается исследовательницей в границах нормы, поскольку это тип работников, которые в большей степени работают с информацией (тип профессии «Человек-Знак»), нежели с людьми [22]. Такой вывод наводит нас на мысль, что профессиональная эффективность обуславливается именно профессионально важными качествами личности работников в определенной профессии.

Сама С. А. Кужненкова впрочем предлагает выделить некоторые общие личностные особенности, которые практически в любой профессии будут

коррелировать с эффективностью профессиональной деятельности, и собственно профессиональные важные качества, которые будут присущи конкретной профессии. К первой группе она отнесла развитые аналитические способности, эмоциональную стабильность, хороший темп деятельности и устойчивую продуктивность, а вторая группа наполняется личностными особенностями, ориентированными на конкретную профессию [22].

Обратим внимание также на исследование, реализованное М. А. Павлюк, направленное на выявление связей между личностными особенностями и эффективностью профессиональной деятельности психологов [31]. Интересно, что были исследованы не только связи между профессиональной эффективностью и личностными особенностями, которые помогают психологу выполнять профессиональную деятельность (так, обнаружены статистически значимые связи с принятием, толерантностью, внимательностью, эмпатийностью, эмоциональной теплотой и другими качествами личности), но и с личностными особенностями, которые мешают специалисту в выполнении профессиональной деятельности (в качестве таковых оказались грубость, агрессивность, навязывание мнение) [31].

В своей статье М. А. Пупышева анализирует личностные особенности руководителей и их связь с эффективностью в управленческом труде. По сути, то, что исследовательница описывает и выступает как профессионально важные качества руководителя: «высоко развитые коммуникативные и организаторские способности, умение принимать рискованные решения, ставить задачи и находить пути их решения, а также стимулировать подчиненных на их исполнение» [34], однако интересной нам показалась мысль о связи перечисленных личностных особенностей с выбором стиля руководства, который собственно во многом и определяет эффективность профессиональной деятельности руководителя (к примеру, А. А. Русалинова говорит о том, что стиль руководства формируется под влиянием как объективных и субъективных условий управления, так и личностных особенностей руководителя). Однако стиль руководства все же должен занимать промежуточное звено в понимании

связей между личностными особенностями и профессиональной эффективностью, поскольку в разных ситуациях, в разных организациях и управляемых коллективах могут быть эффективны разные стили руководства. То есть стиль руководства приближается скорее к личностной особенности руководителя, нежели параметрам профессиональной эффективности.

Результаты исследования, реализованного М. А. Пупышевой сводятся к тому, что «эффективность профессиональной деятельности руководителей отделений банка напрямую взаимосвязана с личностной направленностью руководителя на взаимодействие, а также имеет косвенную обратную взаимосвязь с направленностью на себя и на задачу» [34, с. 115], что также выступает дополнительным аргументом в наши представления о влиянии личностных особенностей сотрудников на эффективность профессиональной деятельности.

В исследовании О. В. Кузнецовой выявлено влияние таких личностных особенностей женщин-сотрудников органов внутренних дел на эффективность профессиональной деятельности: оптимистичность, высокая мотивация достижений, высокая потребность в самореализации, уверенность и быстрота в принятии решений [23]. Исследование Д. Ф. Никифоровой выявило связь интернального локуса контроля волевого усилия с субъективной эффективностью юристов в профессиональной деятельности: «…интерналы чувствуют себя увереннее в своих профессиональных навыках, что позитивно сказывается на успешности их трудовой деятельность» [29]. О. А. Черкасова говорит о связи социально значимых качества преподавателя технических дисциплин (эмпатийность, рефлексивность, коммуникативность, социальная перцептивность) и эффективность его профессиональной деятельности [37]. Л. В. Вихрева сделала выводы о влиянии таких личностных качеств риелторов, как высокий уровень интеллекта, социальная смелость, импульсивность, эмоциональная чувствительность, интернальность общая и в области профессиональных отношений, толерантность, словесно-логическое мышление, высокий уровень коммуникативных способностей, креативность, нормативность

поведения и способность к теплоте и отзывчивости, на эффективность их профессиональной деятельности [7]. То есть на сегодняшний день обнаруживается немало эмпирических исследований, позволяющих выделить те личностные особенности работников, которые влияют на эффективность профессиональной деятельности. Причем исследования касаются самых разных профессий, и мы полагаем, что такие наработки и исследования будут только накопляться, расширяться.

Суммируя результаты реализованных эмпирических исследований, можно сделать вывод о том, что профессиональная деятельность становится той средой, в которой формируются профессионально важные качества личности как личностная особенность работников. В каждой профессии требуется изучать и эмпирически оценивать такие качества, что позволит высказывать обоснованные предположения о профессиональном потенциале работника и эффективности его профессиональной деятельности.

Важно понимать, что, когда мы говорим о личностных особенностях, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, это не всегда качества личности. В приведенных выше примерах упоминалась направленность личности специалиста; также в литературе отмечаются связи эффективности профессиональной деятельности со стилем совладающего поведения (исследование Н. И. Басмановой и др. – на примере профессии педагога [2]), личностной тревожностью (исследование Т. Л. Билоус – на примере работников органов внутренних дел [5]), параметрами самоактуализации личности (исследование А. Ю. Помаскиной – на примере фармацевтов [33]) и т.д.

Несмотря на то, что в научной литературе представлены результаты эмпирических исследований влияния личностных особенностей сотрудников на эффективность профессиональной деятельности, они все же разрозненны и, как правило, описывают корреляционные связи между исследуемыми параметрами в конкретных профессиях, что актуализирует дальнейшие исследования по проблеме. Требуется дополнение и уточнение опыта исследований взаимосвязи личностных особенностей работников и их эффективности профессиональной

деятельности. При этом такие исследования имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку обуславливают возможности:

– определения направлений профилактической и коррекционной работы с практикующими специалистами с целью предотвращения личностной деформации в процессе профессионализации (то есть, выявив те личностные особенности работников, которые коррелируют с их эффективностью профессиональной деятельности, мы можем воздействовать на них, развивать, и это будет сказываться на профессиональном развитии специалиста);

– осуществления профессионального отбора на этапе трудоустройства (понимание связей между личностными особенностями и эффективностью профессиональной деятельности в общем и в конкретной профессии в частности позволит заблаговременно определять профессиональный потенциал собеседуемого лица, строить прогнозы относительно его профессиональной эффективности – так, И. А. Новикова и Н. В. Обидина отмечают, что «…результаты исследований в изучении факторов профессиональной эффективности имеют высокую практическую значимость для профессиональной психодиагностики, профориентации, профотбора и т. д.» [30]);

– формулирования рекомендаций по организации учебного процесса по конкретных специальностям и направлениям подготовки, связанных с развитием тех личностных особенностей студентов, которые коррелируют с эффективностью их будущей профессиональной деятельностью.

Итак, изучение влияния личностных особенностей сотрудников на эффективность профессиональной деятельности видится нам теоретически и практически значимым. Мы предполагаем, что между данными психологическими параметрами существует взаимосвязь – в частности, личностные особенности работника выступают как фактор эффективности его профессиональной деятельности.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1 Организация и методы исследования

В результате теоретического анализа научной литературы по проблеме исследования была сформулирована гипотеза: существует различия в личностных особенностях сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности. Гипотеза была проверена в эмпирическом исследовании личностных особенностей сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

Исследование проводилось на базе тренинг-консалтинговой компании ООО «Би энд Би», в котором приняло участие 27 сотрудников (возраст – от 25 до 35 лет, уровень образования – высший, 17 девушек и 10 юношей).

Диагностический комплекс исследования личностных особенностей сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности составили три опросника:

1. Критериальная карта оценки эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек»» (Ю. Е. Якунина) [40] для выявления объективных показателей эффективности профессиональной деятельности.

2. Многоуровневый личностный опросник «адаптивность» (МЛО-АМ) (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин) [27] для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития.

3. 16-факторный опросник Р. Кеттелла (форма С) в адаптации

А. Н. Капустиной, Л. В. Мургулец и Н. Г. Чумаковой [18].

Ниже дано описание выбранных методик:

1. Критериальная карта оценки эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек»» (Ю. Е. Якунина). Данная карта заполняется в формате экспертной оценки, к которой привлекается руководитель сотрудника и четыре коллеги (среди оценок коллег определялась и заносилась в экспертный лист средняя оценка). Оценка осуществляется с помощью трехбалльной шкалы (0 баллов – отсутствие признака, 2 балла – максимальная выраженность признака) по 15 показателям профессиональной эффективности сотрудника.

Балльные значения по каждой заполненной карте суммируются. Соответственно, суммарный балл каждого респондента будет находиться в диапазоне 0 до 60 баллов (15 показателей оцениваются дважды – руководителем и коллегами – от 0 до 2 баллов). 30 баллов принимаются за медиану (среднее значение). Если показатель эффективности меньше медианы (от 0 до 30 баллов), респондент относится к группе «профессионально неэффективных», если больше (от 31 до 60 баллов) – «профессионально эффективных».

2. Многоуровневый личностный опросник «адаптивность» (МЛО-АМ) (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин). Это стандартизированная, бланковая методика, включающая в себя 165 утверждений, которые респондент должен оценить с позиции своего согласия или не согласия с ними.

В методике представлена шкала достоверности, а также выделены такие шкалы:

– «адаптивные способности»;
– «нервно-психическая устойчивость»;
– «коммуникативные особенности»;
– «моральная нормативность».

Данные обрабатываются по ключу к методике. Первичные баллы переводятся в стены, по которым можно судить об уровне развития каждого из качеств адаптивности личности.

3. 16-факторный опросник Р. Кеттелла (форма С) в адаптации А. Н. Капустиной, Л. В. Мургулец и Н. Г. Чумаковой. Это стандартизированная, бланковая методика, включающая в себя 105 вопросов с тремя вариантами ответов.

Методикой оценивается 16 личностных факторов, а также фактор самооценки. Данные обрабатываются по ключу к методике, который представлен в Приложении 1. Первичные баллы переводятся в десятибалльную шкалу – в стены. Полученные данные анализируются по каждой характеристике. Средние значения составляют 5,5 стена. Оценки в 4 и 7 стенов указывают на незначительные отклонения характеристик личности от средней. Яркая выраженность качества связана с оценкой 1 – 3 и 8 – 10 (учитывая биполярность каждого фактора).

2.2 Анализ и обсуждение результатов исследования

На первом этапе исследования мы оценили эффективность профессиональной деятельности сотрудников тренинг-консалтинговой компании по методике «Критериальная карта оценки эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек»» (Ю. Е. Якунина)».

Первичные данные эмпирического исследования представлены в Приложении 1 (таблицы 1 – 6).

На основании полученных результатов все сотрудники тренинг-консалтинговой компании были разделены на две подгруппы – «профессионально неэффективные» и «профессионально эффективные».

Распределение сотрудников на данные категории в процентном отношении отражено на рисунке 2.1.

Описание значений в исследуемой выборке.

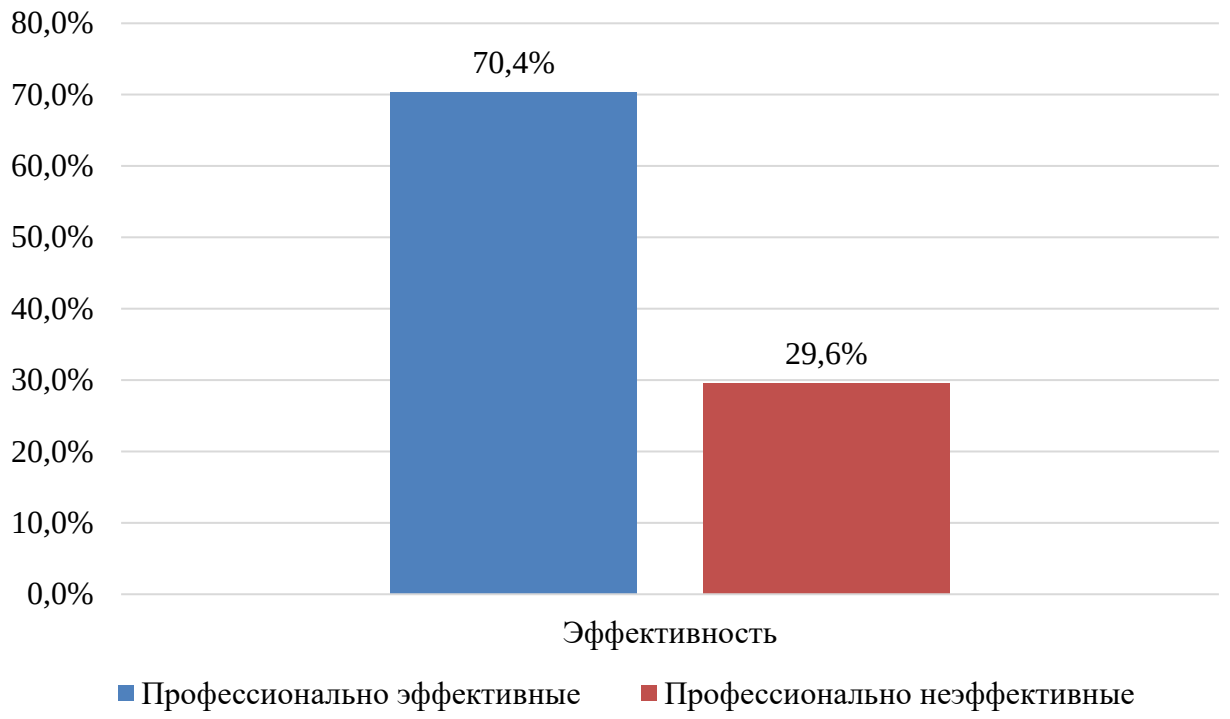


Рис. 2.1 Результаты распределения сотрудников на подгруппы: «профессионально эффективные» и «профессионально неэффективные»

В исследуемой выборке выявлено 70,4% сотрудников, относящихся к категории «профессионально эффективные», а 29,6% – к категории «профессионально неэффективные».

Профессионально эффективные сотрудники более успешны в достижении профессиональных целей, выполняют свою работу более качественно и быстро, более рациональны в распределении своего рабочего времени, в большей степени ориентированы на оценку своего труда со стороны руководства, коллег и потребителей услуг. Профессионально неэффективные сотрудники чаще допускают ошибки в решении профессиональных задач, в соблюдении норм профессионального поведения, менее рациональны в распределении своего рабочего времени, трудятся менее качественно, а рядовые задачи занимают у них больше времени.

Был проведен анализ каждого параметра профессиональной эффективности сотрудников через определение среднего балла по выборке (рис. 2.2).

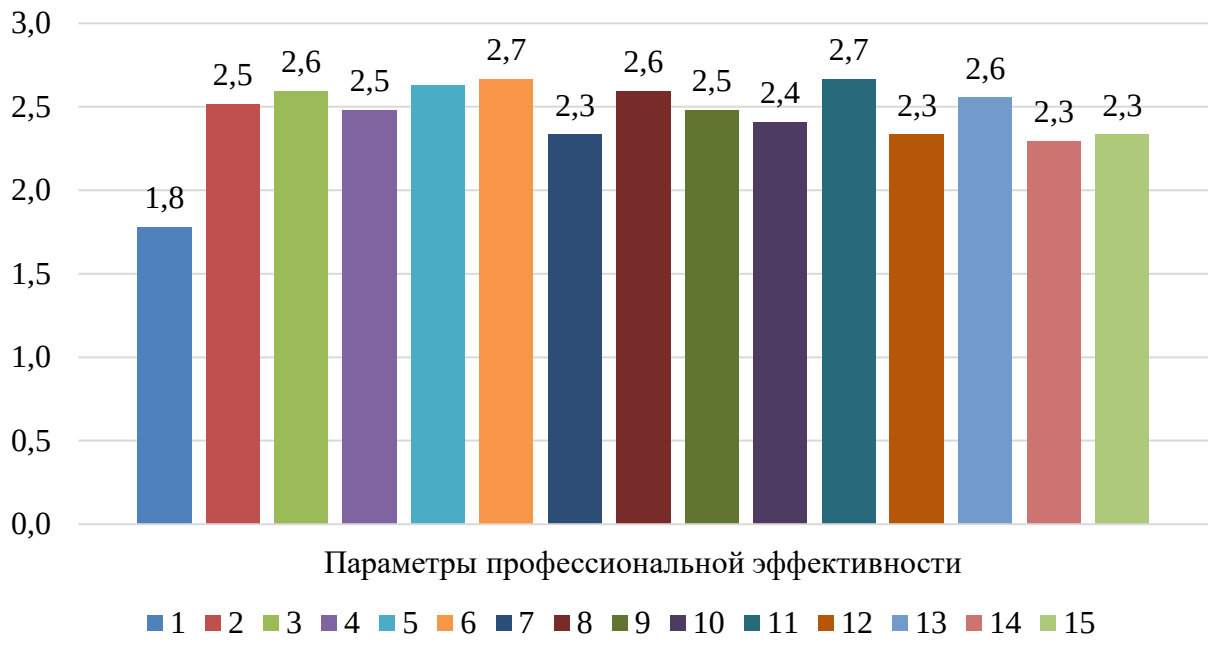


Рис. 2.2 Средние баллы параметров профессиональной эффективности в выборке сотрудников.

Примечание: 1 – «достижение поставленных целей», 2 – «качество выполненного», 3 – «объем сделанного», 4 – «ошибки в деятельности», 5 – «сверхнормативная активность», 6 – «соблюдение профессиональных норм», 7 – «рациональность распределения времени», 8 – «оптимальность скорости, темпа выполнения деятельности», 9 – «внешнее вознаграждение», 10 – «формальные санкции руководства», 11 – «ориентация субъекта труда на оценку, отношение руководства», 12 – «ориентация субъекта труда на оценку, отношение коллег», 13 – «ориентация субъекта труда на оценку, отношение потребителей труда», 14 – «соответствие субъекта труда предъявляемым к нему требованиям», 15 – «удовлетворение потребителей труда, средства, условия, организация труда»

Наименьшие значения отмечаются по шкале «достижение поставленных целей» (средний балл – 1,8), что может говорить о том, что сотрудники не отличаются целеустремленностью, не всегда достигают целей, которые определены руководством или самостоятельно. Наиболее высокие значения отмечаются по шкалам «соблюдение профессиональных норм», «ориентация

субъекта труда на оценку, отношение руководства» (средний балл – 2,7), что может говорить о том, что профессиональное поведение сотрудников соответствует установленным нормам (в том числе и в общении с клиентами), но в большей степени сотрудники ориентированы на то, чтобы получить положительную оценку от руководства, нежели от потребителей услуги (преобладание внешней мотивации над внутренней).

В двух выделенных подгруппах («профессионально эффективные» и «профессионально неэффективные» сотрудники) было проведено диагностическое исследование адаптационных возможностей и личностных качеств по методикам из диагностического комплекса. Данные по подгруппам представлены в сравнении.

Результаты диагностики адаптационных возможностей сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности отражены на рисунках 2.3 – 2.6.

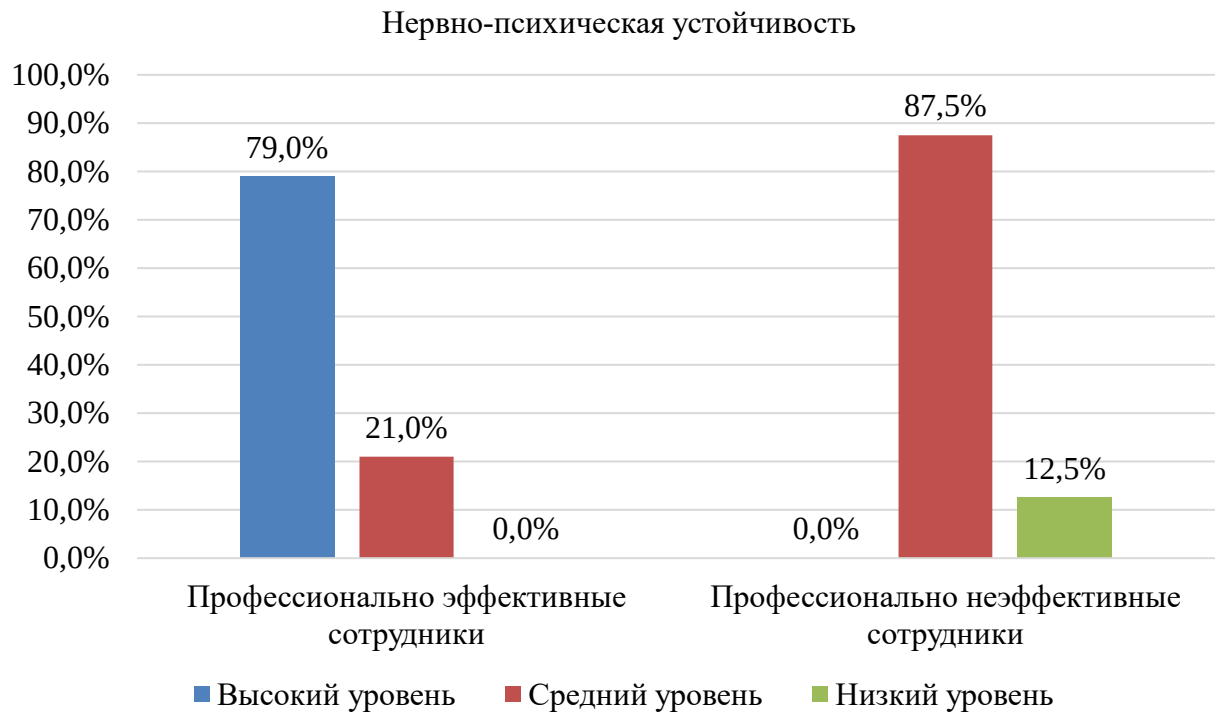


Рис. 2.3 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням нервно-психической устойчивости

В выборке профессионально эффективных сотрудников преобладает высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции (79%), такие сотрудники также имеют высокую адекватную самооценку и реальное восприятие действительности. Средний уровень данного показателя выявлен у 21% сотрудников, а низкий уровень не диагностирован ни у одного профессионально эффективного сотрудника.

В выборке профессионально неэффективных сотрудников преобладает средний уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции (87,5%), а также представлен низкий уровень данного показателя у 12,5% сотрудников – они в некоторой степени склонны к нервно-психическим срывам, имеют неадекватную самооценку и трудности восприятия действительности. Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции в данной подгруппе не обнаружен.

Сравнительный количественный анализ позволяет предварительно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников различаются по уровню нервно-психической устойчивости при более высоких показателях параметра в первой подгруппе. То есть профессионально эффективные сотрудники имеют более высокий уровень развития нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, чем профессионально неэффективные сотрудники.

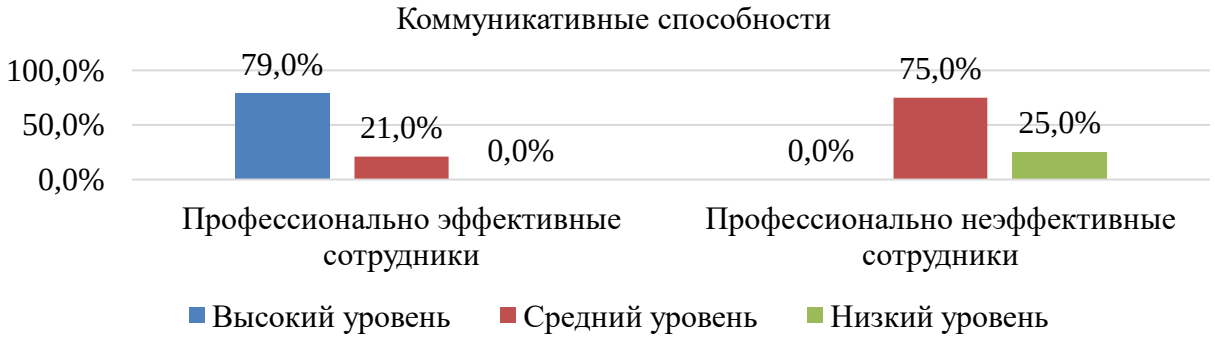


Рис. 2.4 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням развития коммуникативных способностей

В выборке профессионально эффективных сотрудников преобладает высокий уровень коммуникативных способностей (79%), такие сотрудники легко устанавливают контакты с коллегами, окружающими, не конфликтны. Средний уровень данного показателя выявлен у 21% сотрудников, а низкий уровень не диагностирован ни у одного профессионально эффективного сотрудника.

В выборке профессионально неэффективных сотрудников преобладает средний уровень коммуникативных способностей (75%), а также представлен низкий уровень данного показателя у 25% сотрудников – они сталкиваются с существенными трудностями в построении контактов с окружающими, могут проявлять агрессивность, провоцировать конфликты и активно участвовать в них. Высокий уровень коммуникативных способностей в данной подгруппе не обнаружен.

Сравнительный количественный анализ позволяет предварительно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников различаются по уровню коммуникативных способностей при более высоких показателях параметра в первой подгруппе. То есть профессионально эффективные сотрудники имеют более высокий уровень развития коммуникативных способностей, чем профессионально неэффективные сотрудники.

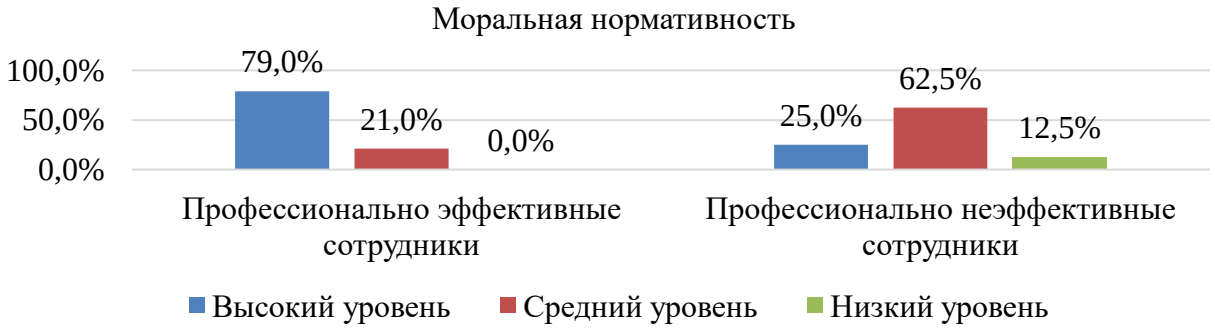


Рис. 2.5 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням развития моральной нормативности

В выборке профессионально эффективных сотрудников преобладает высокий уровень моральной нормативности (79%), такие сотрудники реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения. Средний уровень данного показателя выявлен у 21% сотрудников, а низкий уровень не диагностирован ни у одного профессионально эффективного сотрудника.

В выборке профессионально неэффективных сотрудников преобладает средний уровень моральной нормативности (62,5%), а также представлен низкий уровень данного показателя у 12,5% сотрудников – они сталкиваются с существенными трудностями в адекватном оценивании своего места и роли в коллективе, не стремятся соблюдать общепринятые нормы поведения. Высокий уровень моральной нормативности обнаружен у остальных 25% профессионально неэффективных сотрудников. Сравнительный количественный анализ позволяет предварительно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников различаются по уровню моральной нормативности при более высоких показателях параметра в первой подгруппе. То есть профессионально эффективные сотрудники имеют более высокий уровень развития моральной нормативности, чем профессионально неэффективные сотрудники.

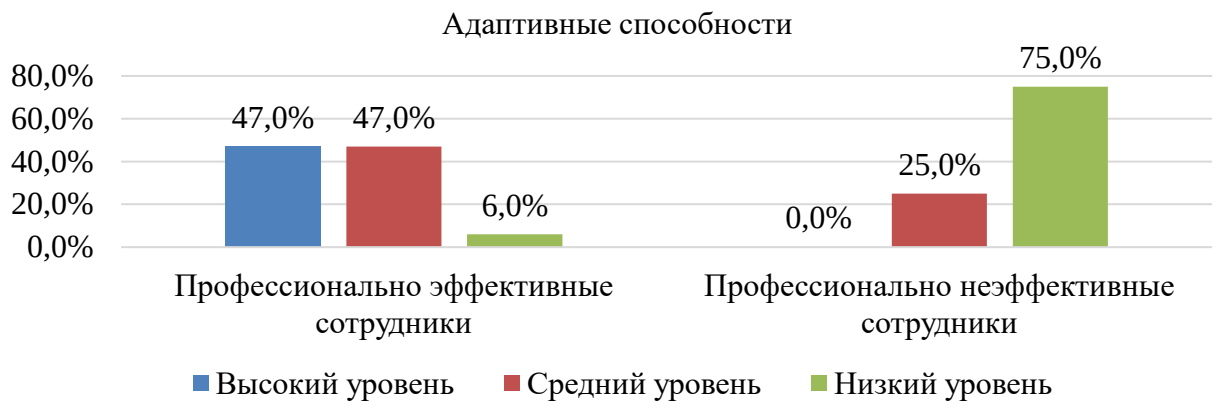


Рис. 2.6 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням развития адаптивных способностей

Высокий уровень развития адаптивных способностей выявлен у 47% профессионально эффективных сотрудников – это сотрудники, которые достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения.

Средний уровень развития адаптивных способностей выявлен у 47% профессионально эффективных сотрудников и у 25% профессионально неэффективных сотрудников – это сотрудники, которые в целом успешно адаптируются, если тому способствуют условия, среда. При столкновении с трудностями они переживают негативные эмоции, могут проявлять агрессию и провоцировать конфликты.

Низкий уровень развития адаптивных способностей выявлен у 6% профессионально эффективных сотрудников и у 75% профессионально неэффективных сотрудников.

Сравнительный количественный анализ позволяет предварительно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников различаются по уровню адаптивных возможностей при более высоких показателях параметра в первой подгруппе. То есть профессионально эффективные сотрудники имеют более высокий уровень развития адаптивных возможностей, чем профессионально неэффективные сотрудники.

Можно сделать обобщенный вывод о том, что в выборке профессионально эффективных сотрудников преобладает высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции (79%), высокий уровень коммуникативных способностей (79%), высокий уровень моральной нормативности (79%), высокий и средний уровень развития адаптивных способностей (по 47%) – такие сотрудники имеют высокую адекватную самооценку и реальное восприятие действительности, легко устанавливают контакты с коллегами, окружающими, не конфликтны, реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм

поведения, относительно легко адаптируются к новым условиям деятельности, входят в новый коллектив, ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. А в выборке профессионально неэффективных сотрудников преобладает средний уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции (87,5%), средний уровень коммуникативных способностей (75%), средний уровень моральной нормативности (62,5%), низкий уровень развития адаптивных способностей (75 %) – они имеют трудности восприятия действительности, не всегда адекватную самооценку, имеют трудности совладания с эмоциями, хуже адаптируются к новым ситуациям.

Первичные выводы о наличии различий у подгрупп профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников были проверены статистически – был использован U-критерий Манна-Уитни для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно. Результаты статистической обработки данных отражены в таблице 2.1.

Результаты оценки различий у профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников по показателям адаптивных способностей.

Таблица 2.1

	Адаптивные способности	Нервно-психическая устойчивость	Коммуникативные способности	Моральная нормативность
Uэмп	3	2	8	21
Вывод	Различия статистически значимы (на уровне $p \leq 0.01$)	Различия статистически значимы (на уровне $p \leq 0.01$)	Различия статистически значимы (на уровне $p \leq 0.01$)	Различия статистически значимы (на уровне $p \leq 0.01$)

Можно сделать вывод о том, что существуют статистически значимые различия между профессионально эффективными и профессионально неэффективными сотрудниками по всем показателям адаптивных способностей: профессионально эффективные сотрудники имеют более высокую самооценку и адаптивный потенциал, легче и более успешно регулируют свои эмоции и поведение, более успешны в общении, менее конфликтны, в большей степени ориентированы на соблюдение общепринятых и профессиональных норм, чем профессионально неэффективные сотрудники.

Также были диагностированы личностные особенности профессионально успешных и профессионально неуспешных сотрудников посредством методики Р. Кеттелла. Сырые баллы были переведены в стены (табл. 6 Приложения 1), что позволило оценить уровни выраженности каждого личностного качества сотрудника. На рисунках 2.7 – 2.21 отражены графически результаты оценки личностных особенностей профессионально успешных и профессионально неуспешных сотрудников.

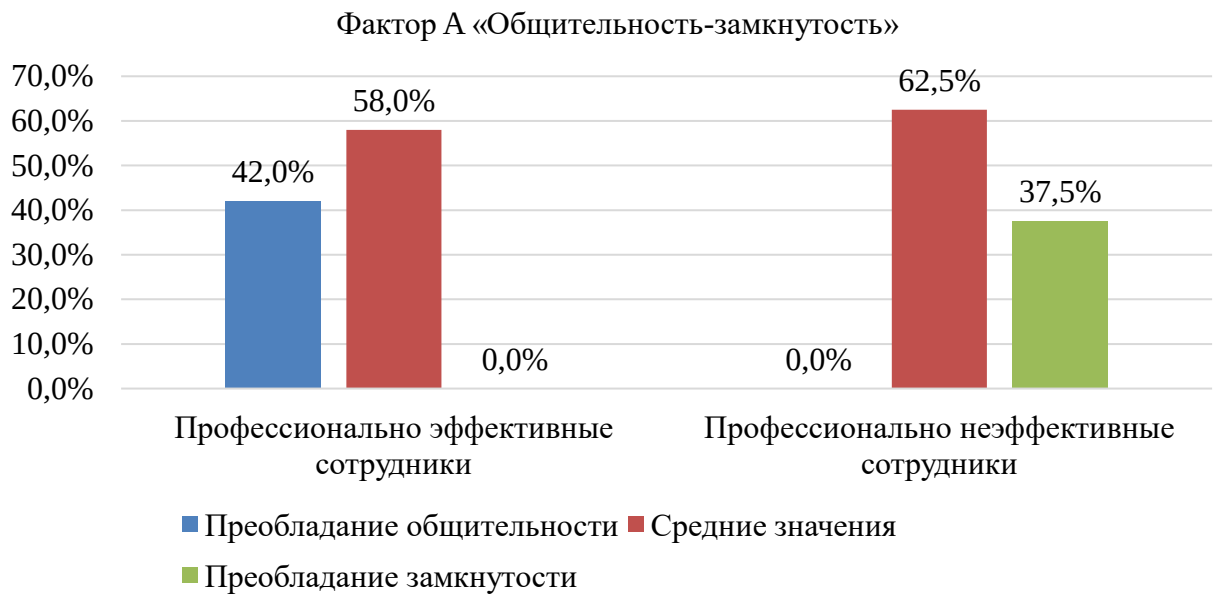


Рис. 2.7 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «общительность-замкнутость»

Высокий уровень развития общительности как личностного качества выявлен у 42% профессионально эффективных сотрудников – это общительные, открытые к взаимодействию, готовые к сотрудничеству и совместной работе, активные в разрешении конфликтов сотрудники. Средние значения фактора диагностированы у 58% профессионально эффективных сотрудников и у 62,5% профессионально неэффективных сотрудников. Выраженность замкнутости как биполярного качества к качеству «общительность» выявлен у 37,5% профессионально неэффективных сотрудников – это достаточно скрытные, обособленные, недоверчивые, необщительные сотрудники, испытывающие сложности в установлении межличностных контактов.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников различаются по уровню выраженности качества «общительность-замкнутость» при более высоких показателях параметра общительности в первой подгруппе и более высоких показателях параметра замкнутости во второй подгруппе. То есть профессионально эффективные сотрудники имеют более высокий уровень развития общительности, чем профессионально неэффективные сотрудники.

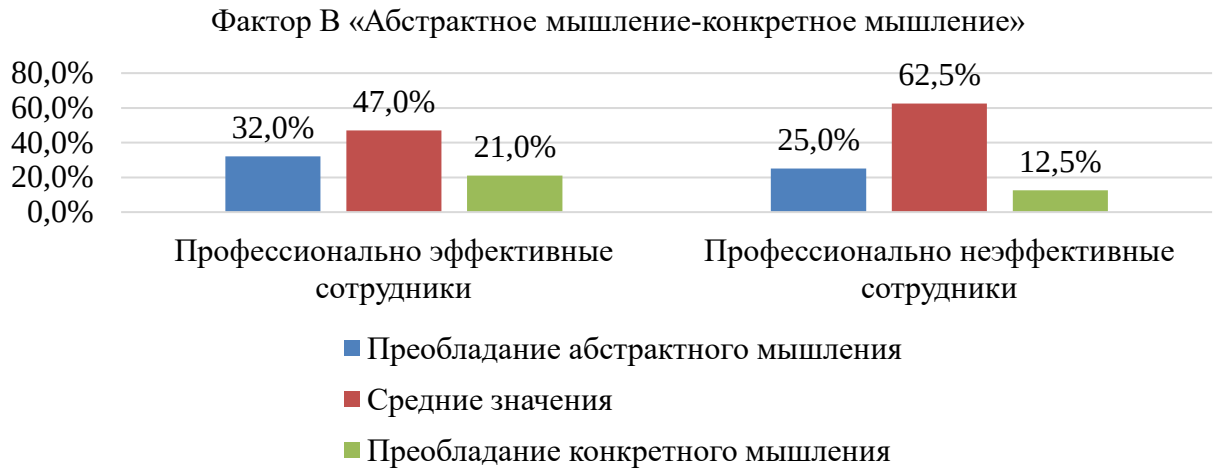


Рис. 2.8 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «Абстрактное мышление-конкретное мышление»

Преобладание абстрактного мышления диагностировано у 32% профессионально эффективных сотрудников и 25% профессионально неэффективных сотрудников – это сотрудники, способные абстрагироваться при решении проблемы, быстро обучаемые, обладающие высоким уровнем развития общей культуры. Средние значения по фактору выявлены у 47% профессионально эффективных сотрудников и у 62,5% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание конкретного мышления диагностировано у 21% профессионально эффективных сотрудников и 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это сотрудники с конкретным и в некоторой степени ригидным мышлением, имеющие трудности с решением абстрактным задач, недостаточным уровнем развития общей и вербальной культуры.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «Абстрактное мышление-конкретное мышление».

Рис. 2.9 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «эмоциональная стабильность-эмоциональная нестабильность»

Преобладание эмоциональной стабильности выявлено у 26% профессионально эффективных сотрудников – это сотрудники эмоционально устойчивые, выдержанные. Средние значения по фактору выявлены у 74% профессионально эффективных сотрудников и у 25% профессионально неэффективных сотрудников. Низкий уровень развития эмоциональной стабильности, то есть преобладание эмоциональной нестабильности, выявлен у 75% профессионально неэффективных сотрудников – это сотрудники эмоционально неустойчивые, импульсивные, легко поддаются эмоциям, могут быть раздражительны, утомляемы.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников различаются по уровню выраженности качества «эмоциональная стабильность-эмоциональная нестабильность» при более высоких показателях параметра в первой подгруппе. То есть профессионально эффективные сотрудники имеют более высокий уровень развития эмоциональной стабильности, чем профессионально неэффективные сотрудники.

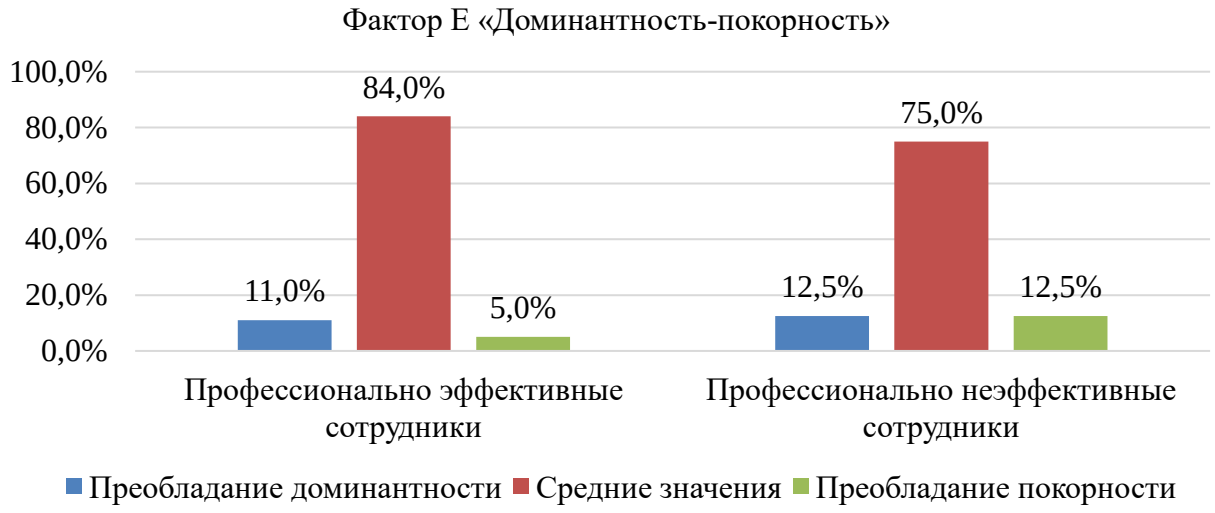


Рис. 2.10 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «доминантность – покорность»

Высокие значения по фактору «доминантность-покорность» выявлены у 11% профессионально эффективных сотрудников и 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это самостоятельные, независимые, настойчивые сотрудники, иногда склонные к авторитарному или даже агрессивному поведению. Средние значения по фактору диагностированы у 84% профессионально эффективных сотрудников и у 75% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание покорности как качества, биполярного по отношению к доминантности, выявлены у 5% профессионально эффективных сотрудников и 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это мягкие, уступчивые, услужливые сотрудники.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «доминантность-покорность».

Рис. 2.11 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «безрассудство – рассудительность»

Высокий уровень развития безрассудства, экспрессивности выявлен у 11% профессионально эффективных сотрудников и 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это жизнерадостные, эмоциональные, экспансивные сотрудники, могут быть эмоциональными лидерами в коллективе. Средние значения по фактору диагностированы у 89% профессионально эффективных сотрудников и у 75% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание рассудительности выявлено у 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это осторожные, рассудительные, сдержанные в своих эмоциях сотрудники.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «безрассудство-рассудительность».

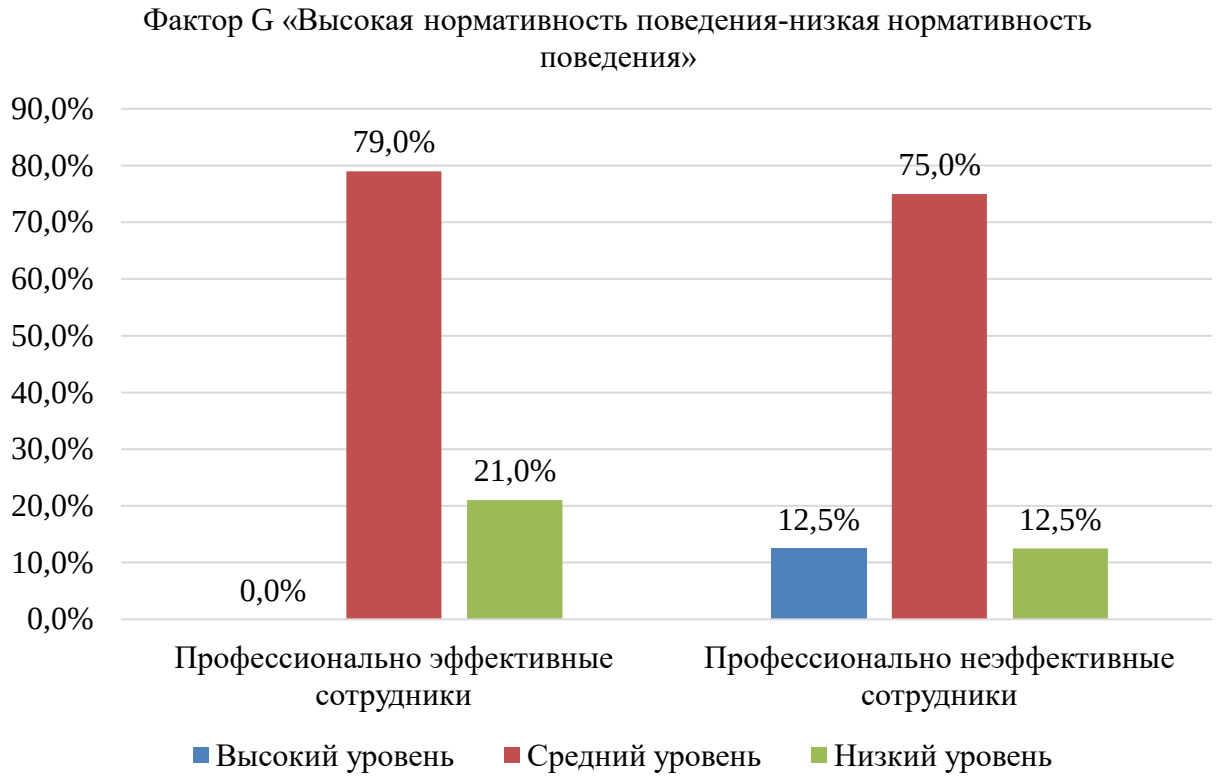


Рис. 2.12 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «высокая нормативность поведения-низкая нормативность поведения»

Высокий уровень развития нормативности поведения выявлен 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это добросовестные, ответственные, стабильные сотрудники с развитым чувством долга, соблюдающие правила профессионального поведения. Средний уровень развития нормативности поведения выявлен у 75% профессионально эффективных сотрудников и у 62,5% профессионально неэффективных сотрудников. Низкий уровень развития нормативности поведения выявлен у 21% профессионально эффективных сотрудников и 25% профессионально неэффективных сотрудников – это довольно непостоянные, не всегда соблюдающие групповые правила поведения сотрудники.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по выраженности качества «высокая нормативность поведения-низкая нормативность поведения».

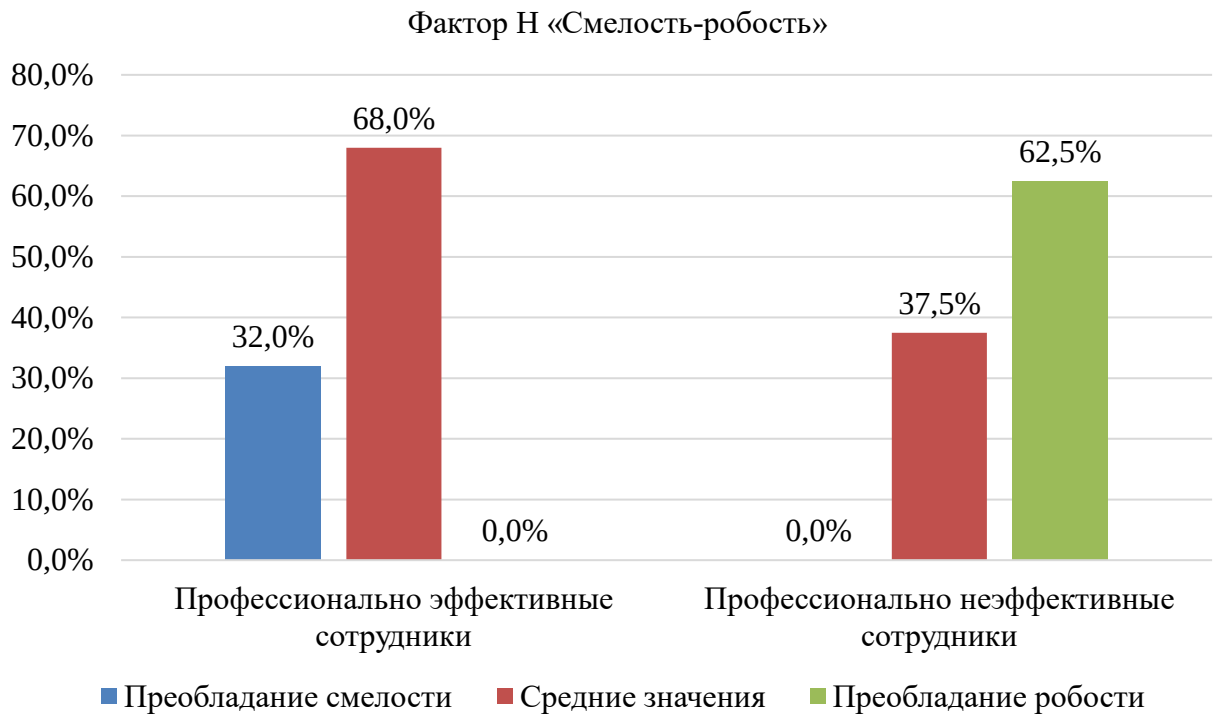


Рис. 2.13 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «смелость-робость»

Высокий уровень развития качества «смелость» выявлен у 32% профессионально эффективных сотрудников – это предприимчивые, активные, готовые к риску, способные принимать самостоятельные и нетривиальные решения сотрудники. Средние значения по фактору диагностированы у 68% профессионально эффективных сотрудников и у 37,5% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание робости как биполярного качества по отношению к смелости выявлено у 62,5% профессионально неэффективных сотрудников – это осторожные, боязливые сотрудники, не стремящиеся взять на себя ответственность за принятия решений.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников различаются по уровню выраженности качества «смелость-робость» при более высоких показателях параметра «смелость» в первой подгруппе. То есть профессионально эффективные сотрудники имеют более высокий уровень развития смелости, чем профессионально неэффективные сотрудники.

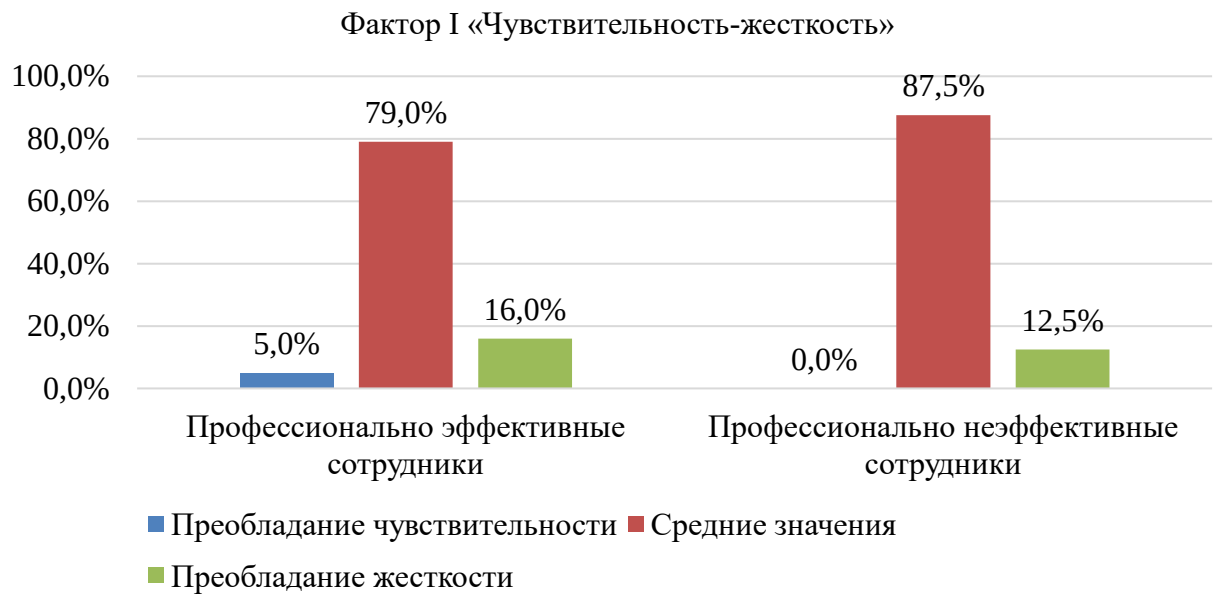


Рис. 2.14. Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «чувствительность – жесткость»

Преобладание чувствительности над жесткостью выявлено у 5% профессионально эффективных сотрудников – это впечатлительные, эмпатичные сотрудники с развитыми эстетическими интересами. Средние значения по фактору диагностированы у 79% профессионально эффективных сотрудников и у 87,5% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание жесткости над чувствительностью выявлено у 16% профессионально эффективных сотрудников и 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это практичные, рассудительные, несентиментальные сотрудники.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «чувствительность-жесткость».

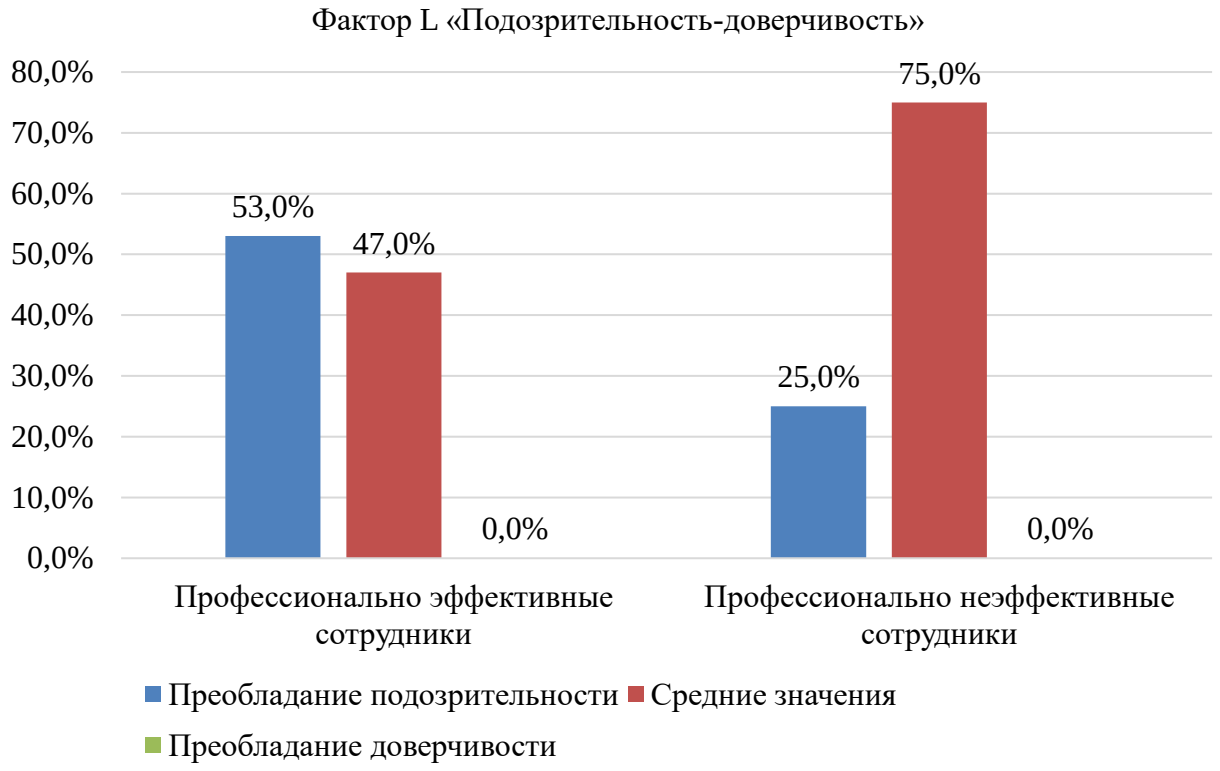


Рис. 2.15 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «подозрительность – доверчивость»

Преобладание подозрительности над доверчивостью выявлено 53% профессионально эффективных сотрудников и 25% профессионально неэффективных сотрудников – это осторожные, эгоцентричные, настороженные сотрудники, могут быть автономными, самостоятельными. Средние значения по фактору диагностированы у 47% профессионально эффективных сотрудников и у 75% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание доверчивости над подозрительностью не выявлен у профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «подозрительность-доверчивость».

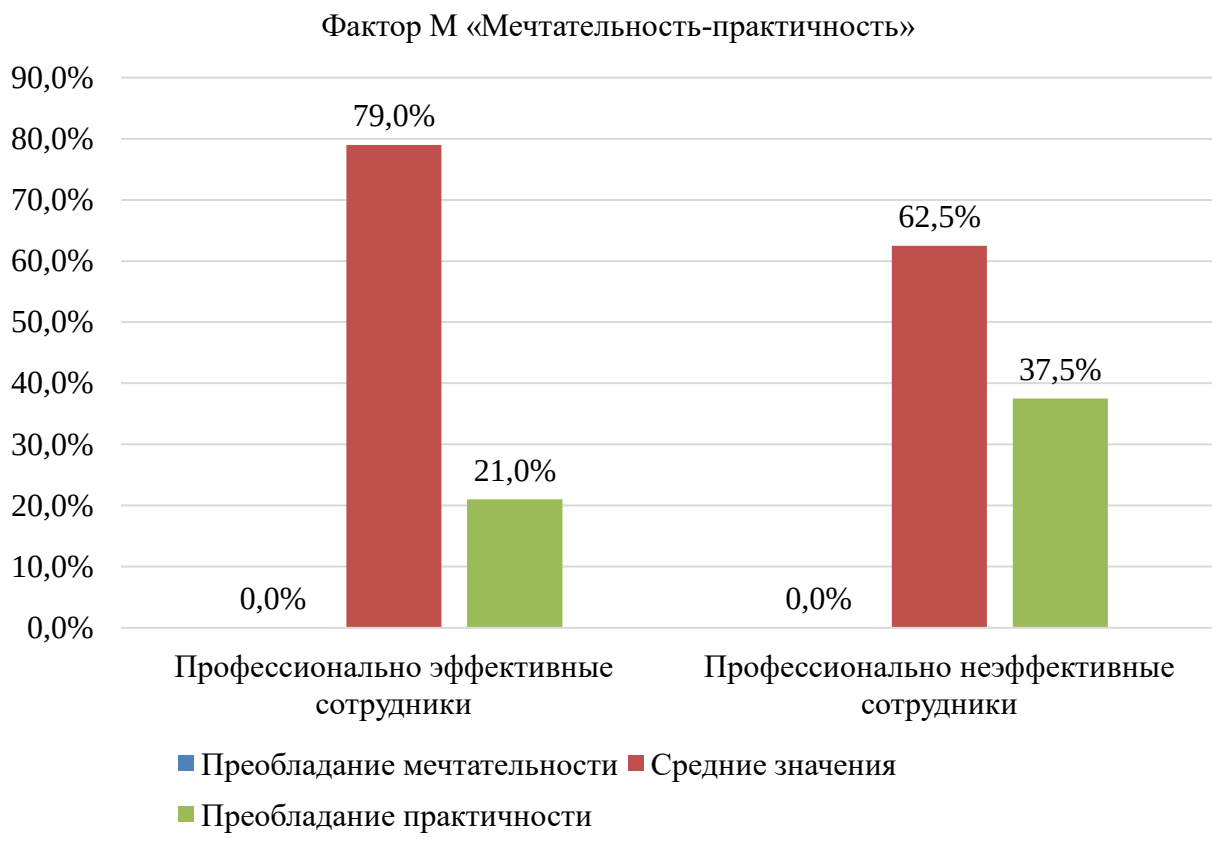


Рис. 2.16 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «мечтательность – практичность»

Преобладание мечтательности над практичностью не выявлено у профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников. Средние значения по фактору диагностированы у 79% профессионально эффективных сотрудников и у 62,55% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание практичности над мечтательностью выявлено 21% профессионально эффективных сотрудников и 37,5% профессионально неэффективных сотрудников – это практичные, прозаичные, реалистичные сотрудники, обладающие высокой скоростью решения практических задач.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «мечтательность-практичность».

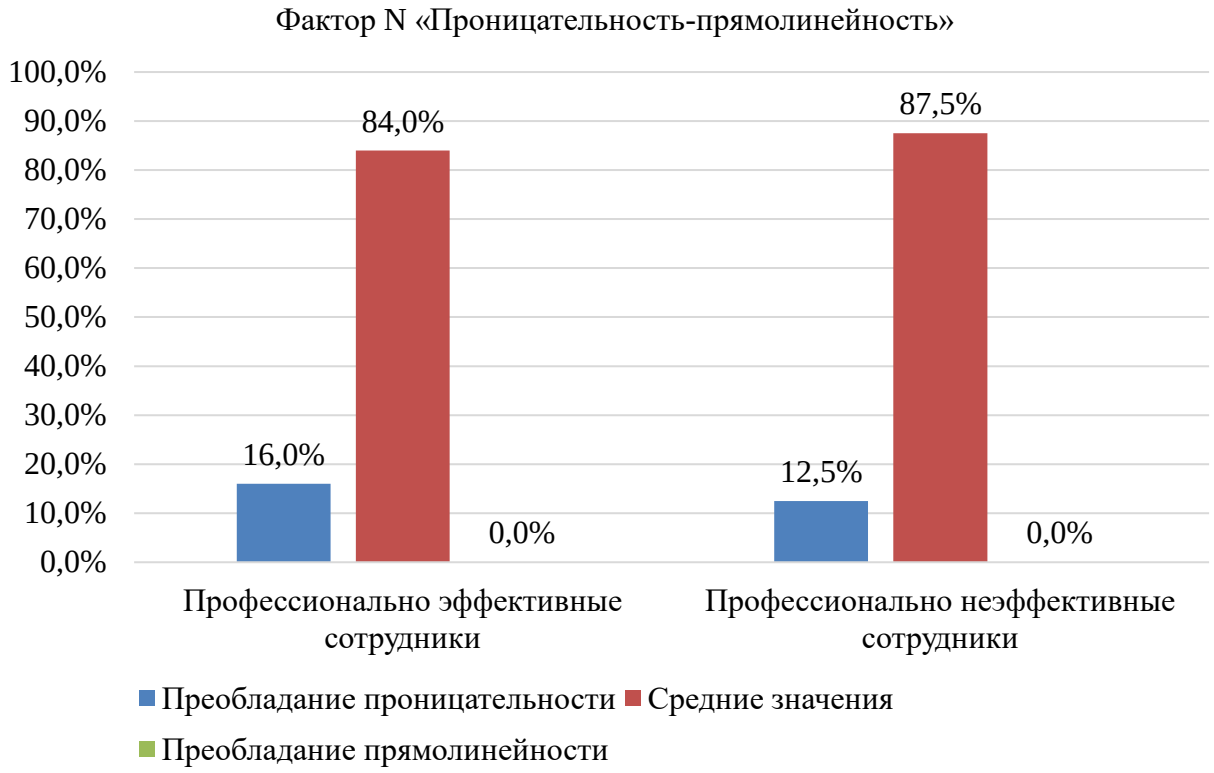


Рис. 2.17 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «проницательность – прямолинейность»

Преобладание проницательности, дипломатичности над прямолинейностью выявлено 16% профессионально эффективных сотрудников и 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это проницательные, дипломатичные, гибкие в принятии решений и оценивании ситуаций сотрудники. Средние значения по фактору диагностированы у 84% профессионально эффективных сотрудников и у 87,5% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание прямолинейности над проницательностью не выявлено у профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «проницательность-прямолинейность».

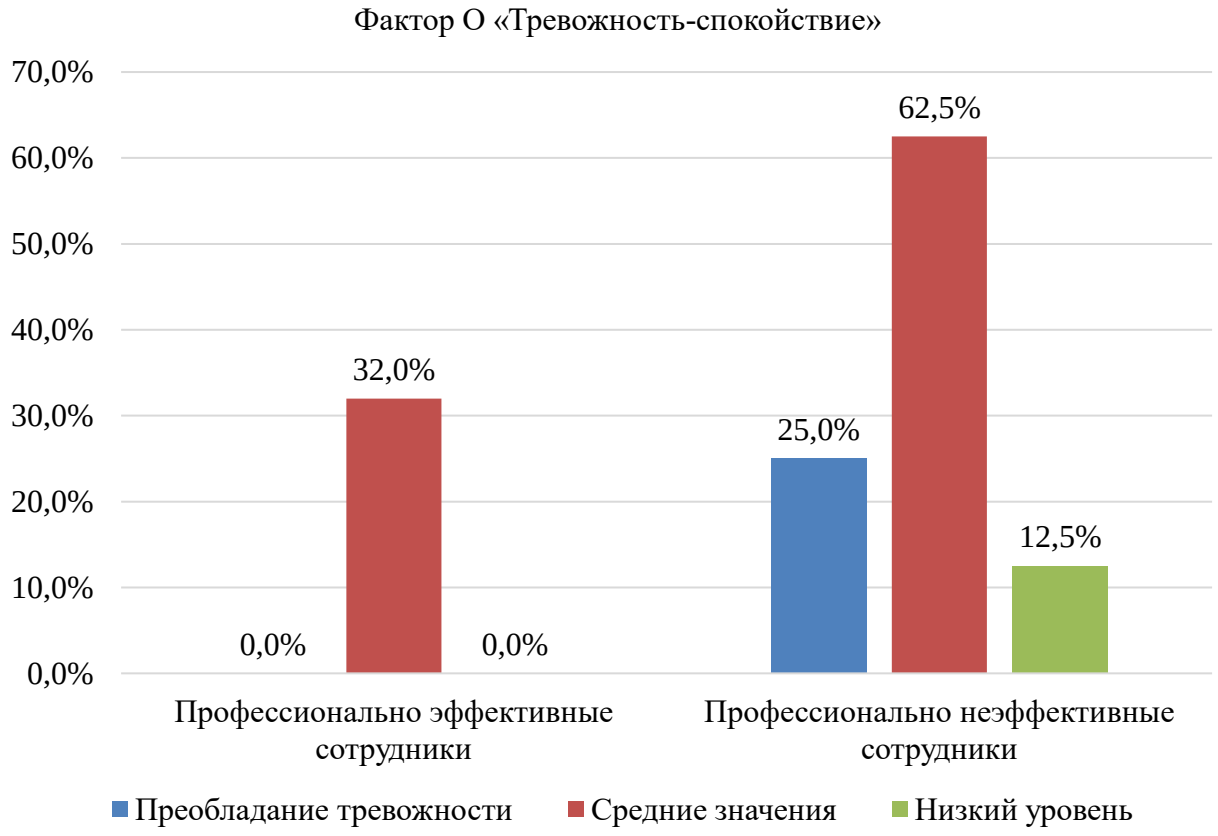


Рис. 2.18 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «тревожность-спокойствие»

Высокий уровень развития тревожности как качества, биполярного спокойствию, выявлен у 25% профессионально неэффективных сотрудников – это беспокойные, тревожные, неуверенные в себе сотрудники. Средние значения по фактору выявлены у 32% профессионально эффективных сотрудников и у 62,5% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание спокойствия над тревожностью выявлен у 68% профессионально неэффективных сотрудников и 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это спокойные, даже самонадеянные, уверенные в себе и своих возможностях сотрудники.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников различаются по уровню выраженности качества «тревожность-спокойствие» при более высоких показателях параметра «тревожность» во второй подгруппе и более высоких показателях параметра «спокойствие» в первой подгруппе. То есть профессионально эффективные сотрудники имеют более низкий уровень развития тревожности, чем профессионально неэффективные сотрудники.

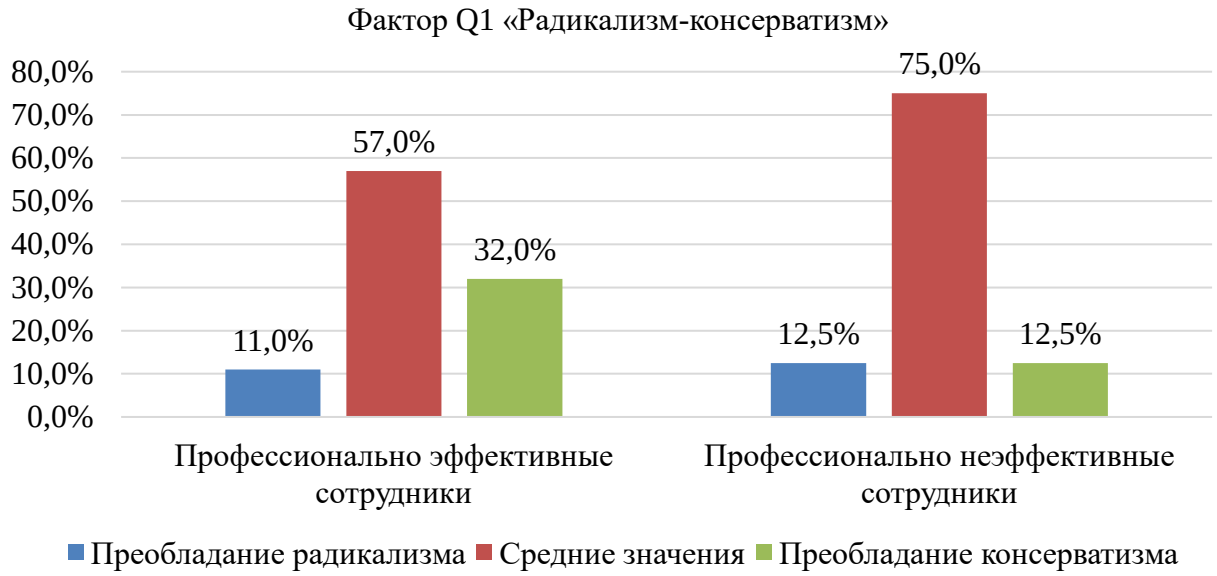


Рис. 2.19 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «радикализм-консерватизм»

Преобладание радикализма как личностного качества над консерватизмом выявлено 11% профессионально эффективных сотрудников и 12,5% профессионально неэффективных сотрудников – это свободомыслящие, проявляющие интерес к новым идеям, готовые к переменам сотрудники. Средние значения по фактору диагностированы у 57% профессионально эффективных сотрудников и у 75% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание консерватизма над радикализмом выявлено у 32% профессионально эффективных сотрудников и 12,5 % профессионально неэффективных сотрудников – это консервативные, высказывающие сомнения по поводу новых технологий идей, ориентированные на конкретику и реалистичность профессиональной деятельности.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «радикализм-консерватизм».

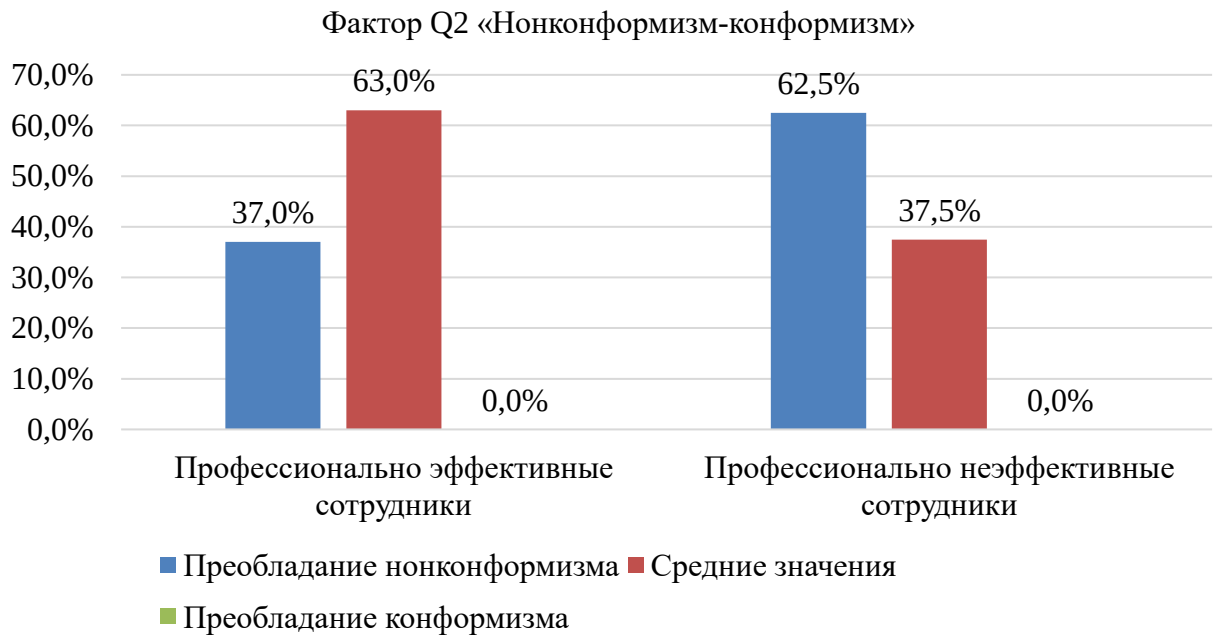


Рис. 2.20 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «нонконформизм – конформизм»

Преобладание нонконформизма над конформизмом выявлено 37% профессионально эффективных сотрудников и 62,5% профессионально неэффективных сотрудников – это самостоятельные в принятии решений, находчивые, независимые сотрудники. Средние значения по фактору диагностированы у 63% профессионально эффективных сотрудников и у 37,5% профессионально неэффективных сотрудников. Преобладание конформизма над нонконформизмом не выявлено у профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «нонконформизм-конформизм».

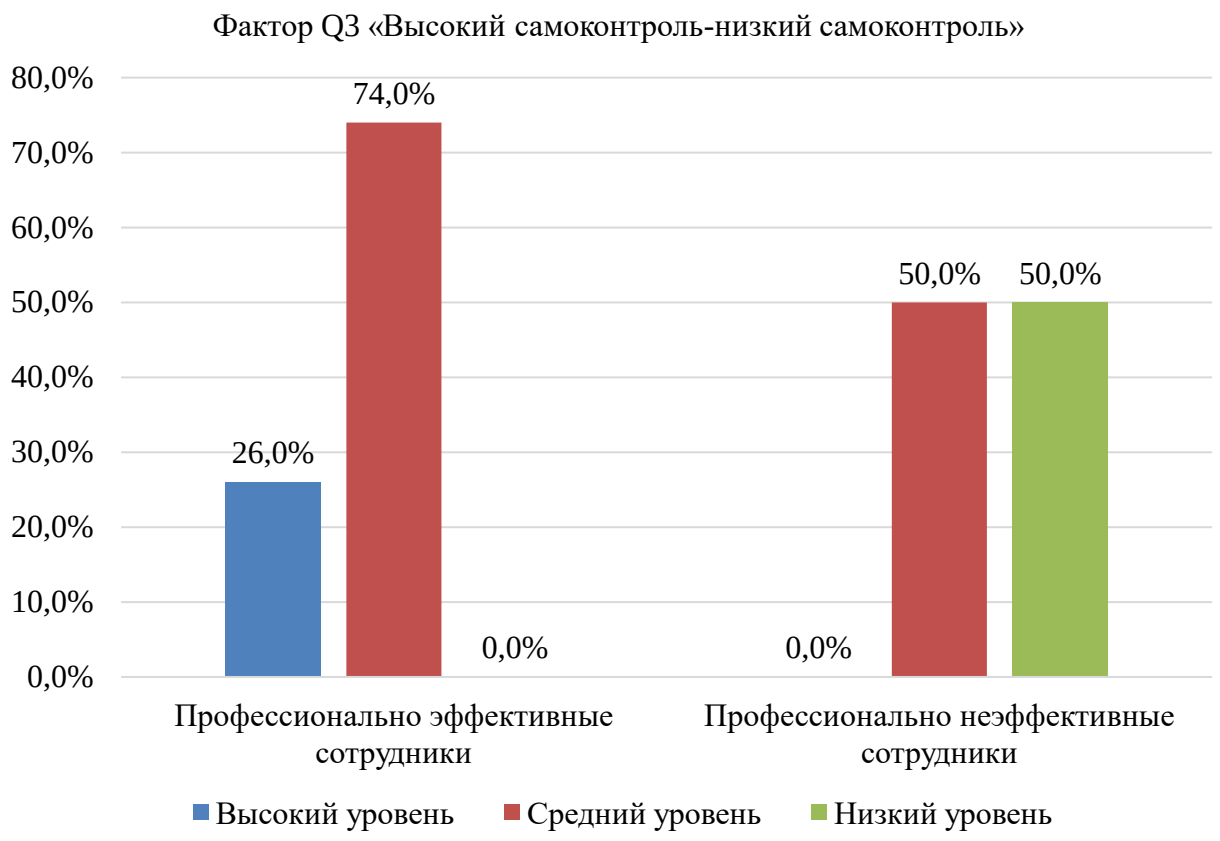


Рис. 2.21 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «высокий самоконтроль – низкий самоконтроль»

Высокий уровень развития самоконтроля выявлен у 26% профессионально эффективных сотрудников – это целенаправленные сотрудники, умеющие владеть своими эмоциями. Средние значения по фактору выявлены у 74% профессионально эффективных сотрудников и у 50% профессионально неэффективных сотрудников. Низкий уровень развития самоконтроля выявлен у 50% профессионально неэффективных сотрудников – это низкодисциплинированные сотрудники, с трудом контролирующие свои эмоции.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников различаются по уровню выраженности качества «высокий самоконтроль-низкий самоконтроль» при более высоких показателях параметра в первой подгруппе. То есть профессионально эффективные сотрудники имеют более высокий уровень развития самоконтроля, чем профессионально неэффективные сотрудники.

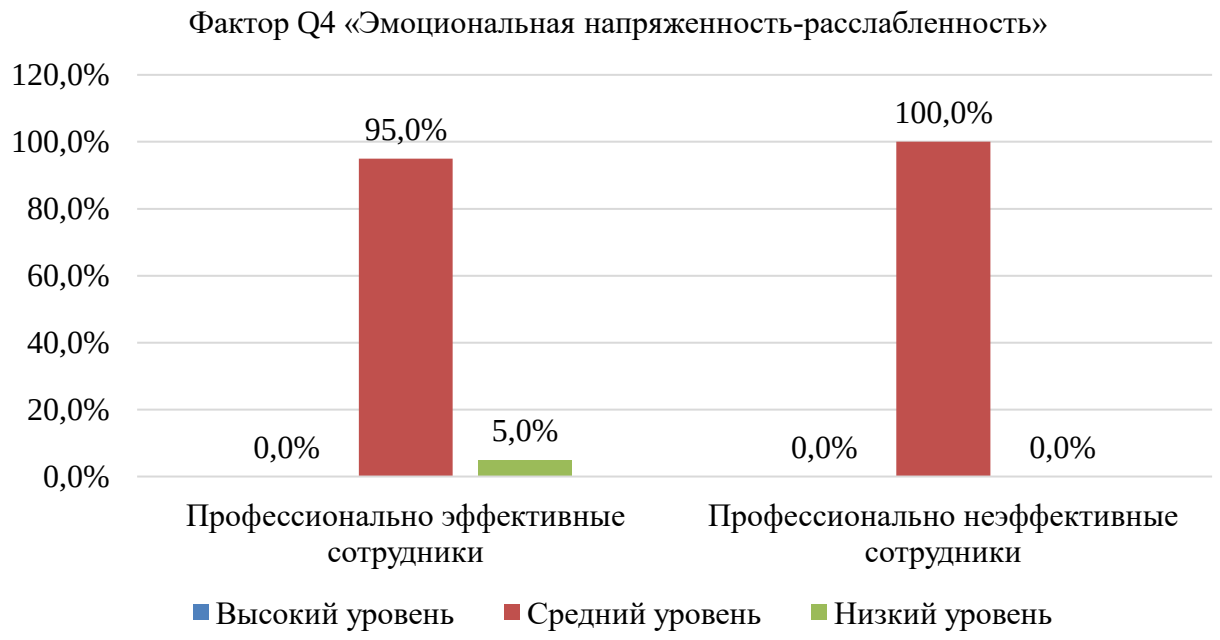


Рис. 2.22 Распределение сотрудников с разным уровнем профессиональной эффективности по уровням выраженности качества «эмоциональная напряженность-расслабленность»

Высокий уровень развития эмоциональной напряженности не выявлен у профессионально эффективных сотрудников и профессионально неэффективных сотрудников. Средние значения по фактору диагностированы у 95% профессионально эффективных сотрудников и у 100% профессионально неэффективных сотрудников. Низкий уровень развития эмоциональной напряженности, соответствующий проявлению личностной расслабленности, выявлен у 5% профессионально эффективных сотрудников – это в меру апатичные, немотивированные сотрудники.

Предварительно можно говорить о том, что подгруппы профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников не различаются по уровню выраженности качества «эмоциональная напряженность-расслабленность».

Также нами построены обобщенные профили по каждой группе сотрудников (рис. 2.23).

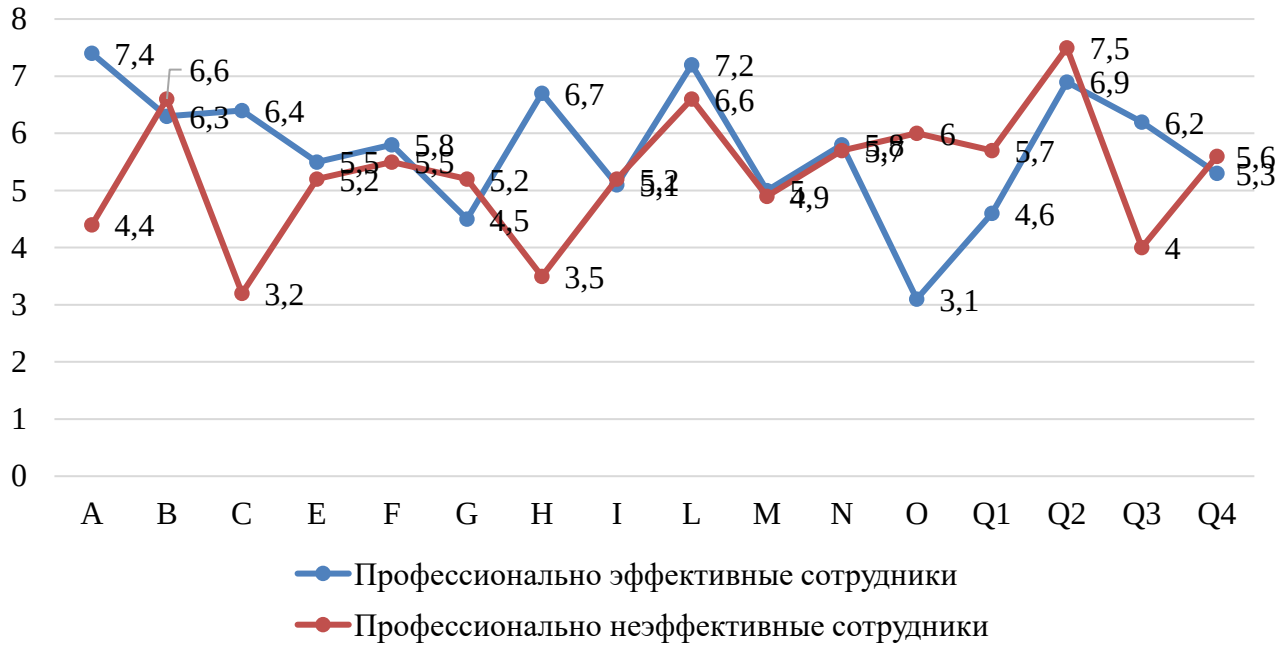


Рис. 2.23 Обобщенные личностные профили по тесту Р. Кэттелла профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников

Различия между группами работников видны по таким факторам: А («Замкнутость-общительность»), С («Эмоциональная нестабильность-эмоциональная стабильность»), Н («Робость смелость»), О («Спокойствие-тревожность»), Q3 («Низкий самоконтроль-высокий самоконтроль»). При этом профессионально эффективные работники более общительны, более эмоционально стабильны и умеют контролировать свои эмоции, поведении, более спокойные, более предприимчивые и смелые. А профессионально неэффективные работники более замкнуты, тревожны, легче поддаются переменам в настроении, негативным переживаниям, труднее их контролируют, менее склонны к риску и принятию на себя ответственных решений.

Сделанные выводы о наличии различий были проверены статистически – был использован U-критерий Манна-Уитни для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно. Результаты статистической обработки данных отражены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Результаты оценки различий у профессионально эффективных и профессионально неэффективных сотрудников по выраженности личностных качеств

	Факторы															
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Uэмп	13,5	73	13	66	64,5	56	8,5	73	60,5	72	74	15	49,5	60	21,5	68
Вывод	+	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	-

Можно сделать вывод о том, что существуют статистически значимые различия между профессионально эффективными и профессионально неэффективными сотрудниками по таким личностным качествам, как «общительность-замкнутость», «эмоциональная стабильность-эмоциональная

нестабильность», «смелость-робость», «тревожность-спокойствие», «высокий самоконтроль-низкий самоконтроль»: профессионально эффективные сотрудники имеют более развитые коммуникативные способности, более открытые к сотрудничеству и совместной работе, более владеющие собой и своими эмоциями, более активные и предприимчивые, более способные к принятию самостоятельных и нетривиальных решений, более спокойные, уверенные в себе и своих возможностях. Профессионально неэффективные сотрудники обладают менее развитыми способностями к адаптации к изменяющимся условиям, что выражается в слаборазвитом умении совладать со своими эмоциями и регулировать свое поведение, в том числе нравственными нормами, в слаборазвитых коммуникативных навыках. Они более тревожные, боязливые, боятся брать на себя ответственность, имеют более низкую самооценку и уверенность в своих возможностях.

Гипотеза исследования подтвердилась: существует различия в личностных особенностях сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

2.3 Рекомендации по повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников

В ходе реализованного исследования были выявлены различия в личностных особенностях сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности, а потому психологическое воздействие на формирование и развитие определенных личностных особенностей сотрудников повлечет за собой повышение эффективности их профессиональной деятельности. Такая идея положена в основу сформулированных нами рекомендаций по повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников, которые адресованы работникам психологической службы,

кадровой службы организации (предполагается психологическая работа с имеющимся в организации кадровым составом, однако результаты исследования могут использоваться и для осуществления более качественного профессионально-психологического отбора кандидатов на вакансии организации):

1. В структуру психологических исследований, реализуемых на базе организации, рекомендуется включить исследование по оценке личностных особенностей – в том числе профессионально важных качеств личности для конкретной профессии. Проводить его рекомендуется систематически – один раз в полгода (если проводится психологическая работа в организации) / один раз в год.

2. На основании результатов проведенного исследования рекомендуется провести психологическую работу с руководителями отделов организации:

– провести психопросветительскую работу с руководителями отделов по ознакомлению с проблематикой индивидуального стиля деятельности и его ядра, включающего в себя особенности, благоприятствующие успеху в данной обстановке («А»), и особенности, противодействующие успеху («Б»), (Е. А. Климов [20]), с проблематикой профессионально важных качеств и личностных особенностей сотрудников, влияющих на эффективность профессиональной деятельности;

– разрабатывать адресные психологические рекомендации для руководителей по содействию развития личностных особенностей сотрудников, связанных с эффективностью профессиональной деятельности.

3. На основании результатов проведенного исследования рекомендуется провести непосредственную психологическую работу с сотрудниками – разрабатывать планы групповой и индивидуальной психологической работы по формированию и развитию таких личностных особенностей.

4. В качестве форм психологической работы с сотрудниками рекомендуется использовать психопросветительские встречи, социально-психологические тренинги – тренинги личностного роста, тренинги развития профессионально

важных качеств, тренинги профессионального развития и т.д., индивидуальные и групповые психологические консультации с формированием плана формирования и развития требуемых личностных особенностей.

5. Предлагаемую психологическую работу с руководителями отделов и сотрудниками рекомендуется реализовывать в системе с психологическим сопровождением профессиональной деятельности персонала в организации, решающего задачи обеспечения условий для психологического благополучия каждой личности, ее развития, адаптации и социализации в условиях профессиональной деятельности.

.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях повышающихся требований к выполнению профессиональной деятельности все чаще исследуются понятия «эффективность профессиональной деятельности», «профессиональная успешность» в рамках изучения профессионализма личности сотрудника. Эффективность профессиональной деятельности трактуется в современной литературе интегральная характеристика профессиональной деятельности, качество труда, включающее в себя и технико-экономические, и социальные, и психофизиологические аспекты человеческой деятельности. Исходя из тематики данного исследования, основной акцент сделан был на анализ психологического аспекта такой эффективности.

В частности, интерес представляет проблема влияния личностных особенностей сотрудников на эффективность их профессиональной деятельности. Под личностными особенностями в психологии понимается совокупность психологических характеристик личности, составляющих его индивидуальность (черты и качества личности, и характеристики его мотивации, локус контроля, адаптационный потенциал, доминирующие стратегии и стили поведения, и т.д.). Данная идея соотносится с психологическими исследованиями профессионально важных качеств в разных профессиях, а также актуальными психологическими исследованиями связей личностных особенностей сотрудников с эффективностью их профессиональной деятельности. Однако имеющиеся в психологической науке представления достаточно разрозненны – исследователи изучают разные профессии, разные личностные особенности, что имеет практическое значение в определенных обстоятельствах профессиональной деятельности. Проведенный анализ литературы позволил нам сформулировать гипотезу исследования: существует различия в личностных особенностях сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

Эмпирическое исследование личностных особенностей сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности проводилось на базе тренинг-консалтинговой компании ООО «Би энд Би»; в нем приняли участие 27 сотрудников (возраст – от 25 до 35 лет, уровень образования – высший, 17 девушек и 10 юношей). Использовались такие диагностические методики: критериальная карта оценки эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек»» (Ю. Е. Якунина) для выявления объективных показателей эффективности профессиональной деятельности; многоуровневый личностный опросник «адаптивность» (МЛО-АМ) (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин) для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития; 16-факторный опросник Р. Кеттелла (форма С) в адаптации А. Н. Капустиной, Л. В. Мургулец и Н. Г. Чумаковой.

Результаты исследования (количественный, качественный и статистический анализ) позволили сделать такие выводы:

1. В исследуемой выборке выявлено 70,4% сотрудников, относящихся к категории «профессионально эффективные», а 29,6% – к категории «профессионально неэффективные». Профессионально эффективные сотрудники более успешны в достижении профессиональных целей, выполняют свою работу более качественно и быстро, более рациональны в распределении своего рабочего времени, в большей степени ориентированы на оценку своего труда со стороны руководства, коллег и потребителей услуг. Профессионально неэффективные сотрудники чаще допускают ошибки в решении профессиональных задач, в соблюдении норм профессионального поведения, менее рациональны в распределении своего рабочего времени, трудятся менее качественно, а рядовые задачи занимают у них больше времени.

2. Существуют статистически значимые различия между профессионально эффективными и профессионально неэффективными сотрудниками по всем

показателям адаптивных способностей: профессионально эффективные сотрудники имеют высокую адекватную самооценку и реальное восприятие действительности, легко устанавливают контакты с коллегами, окружающими, не конфликтны, реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения, относительно легко адаптируются к новым условиям деятельности, входят в новый коллектив, ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегии своего поведения. Профессионально неэффективные сотрудники имеют трудности восприятия действительности, не всегда адекватную самооценку, имеют трудности совладания с эмоциями, хуже адаптируются к новым ситуациям.

3. Существуют статистически значимые различия между профессионально эффективными и профессионально неэффективными сотрудниками по таким личностным качествам, как «общительность-замкнутость», «эмоциональная стабильность-эмоциональная нестабильность», «смелость-робость», «тревожность-спокойствие», «высокий самоконтроль-низкий самоконтроль»: профессионально эффективные сотрудники имеют более развитые коммуникативные способности, более открытые к сотрудничеству и совместной работе, более владеющие собой и своими эмоциями, более активные и предприимчивые, более способные к принятию самостоятельных и нетривиальных решений, более спокойные, уверенные в себе и своих возможностях, чем профессионально неэффективные сотрудники. Профессионально неэффективные сотрудники обладают менее развитыми способностями к адаптации к изменяющимся условиям, что выражается в слаборазвитом умении совладать со своими эмоциями и регулировать свое поведение, в том числе нравственными нормами, слаборазвитых коммуникативных навыках. Они более тревожные, боязливые, боятся брать на себя ответственность, имеют более низкую самооценку и уверенность в своих возможностях.

Гипотеза исследования подтвердилась: существует различия в личностных особенностях сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной

деятельности. На основании полученных результатов нами разработаны рекомендации по повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников, которые адресованы работникам психологической службы, кадровой службы организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабаев, Т. М. Психологическая характеристика профессиональной деятельности успешных и менее успешных продавцов / Т. М. Бабаев // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. – 2010. – № 2. – С. 37 – 41.
2. Басманова, Н. И. Совладающее поведение как фактор эффективности профессиональной деятельности педагогов / Н. И. Басманова, С. А. Андриенко, С. В. Юрина // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2019. – № 2 (151). – С. 86 – 95.
3. Батурин, И. А. Успех, неудача и результативность деятельности / Н. А. Батурин // Психологический журнал. – 1987. – № 3. – С. 87 – 96.
4. Бахтина, А. И. Понятие профессиональной эффективности в психологии труда и критерии ее оценивания / А. И. Бахтина // Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное состояние и перспективы развития. – 2019. – С. 14 – 20.
5. Билоус, Т. Л. Эффективность профессиональной деятельности будущих работников органов внутренних дел как функция их тревожности / Т. Л. Билоус // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2013. – № 22. – С. 32 – 36.
6. Бодров, В. А. Психология и надежность : Человек в системах управления техникой / В. А. Бодров, В. Я. Орлов. – Москва : Ин-т психологии РАН, 1998. – 288 с.
7. Вихрева, Л. В. Взаимосвязь личностных качеств риелторов с эффективностью их профессиональной деятельности / Л. В. Вихрева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 9 – 2. – С. 180-182.
8. Глузман, Н. А. Профессионализм педагога: успешность и карьера : монография / Н.А. Глузман, Н.В. Горбунова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 314 с.
9. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала :

учебное пособие / А. А. Деркач. – Москва : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 750 с.

10. Дружилов, С. А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека / С. А. Дружилов // Психологические исследования. – 2012. – № 1 (21). – С. 2.

11. Дружилов, С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С. А. Дружилов. – Новокузнецк : Изд – во ИПК, 2002. – 242 с.

12. Душков, Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности / Б. А. Душков. – Москва : Фонд «Мир», 2005. – 848 с.

13. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород : НИМБ, 2003. – 320 с.

14. Зазыкин, В. Г. Психология проницательности / В. Г. Зазыкин. – Москва : РАГС, 2011. – 184 с.

15. Зуб, А. Т. Управленческая психология : учебник и практикум / А. Т. Зуб. – Москва : Юрайт, 2016. – 371 с.

16. Иванова, Е. М. Психология и эффективность деятельности субъекта труда / Е. М. Иванова // Психология в экономике и управлении. – 2013. – № 1. – С. 6 – 12.

17. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. – Москва : Изд-во «Персэ», 2011. – 335 с.

18. Капустина, А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла / А. Н. Капустина. – Санкт-Петербург : «Речь», 2001. – 112 с.

19. Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – Москва : Гардарики, 2007. – 584 с.

20. Климов, Е. А. Психология профессионала : избранные психологические труды / Е. А. Климов. – Москва : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2003. – 454 с.

21. Кондратьева, М. В. Проблема соотношения понятий «эффективность» и «успешность» профессиональной деятельности в психологических

исследованиях / М. В. Кондратьева // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. – 2012. – № 2 (31). – С. 159 – 163.

22. Кужненкова, А. С. Соотношение личностных особенностей и эффективности деятельности банковских работников различных профессиональных групп / А. С. Кужненкова // Вестник университета. – 2015. – № 1. – С. 300 – 303.

23. Кузнецова, О. В. Социально-психологические факторы эффективности служебной деятельности женщин-сотрудников органов внутренних дел / О. В. Кузнецова // Российский психологический журнал. – 2016. – № 2. – С. 188 – 204.

24. Луговский, В. А. Психология профессиональной деятельности : учеб.-метод. пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 101 с.

25. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Академия, 1996. – 236 с.

26. Марьин, М. И. Социально-психологическая компетентность руководителя органа внутренних дел : учебно-методическое пособие / М. И. Марьин, В. Е. Петров, А. И. Адаев и др. – Москва : Изд-во ЦОКР МВД России, 2005. – 212 с.

27. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина / Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие // Ред. и сост. Д. Я. Райгородский. – Самара, 2001. – С. 549 – 558.

28. Москвин, В. А. Реализация возможностей профессионального развития – лифт делового успеха : монография / В. А. Москвин. – Москва : Курс : ИНФРА-М, 2014. – 207 с.

29. Никифорова, Д. Ф. Влияние личностных и социально-психологических установок на профессиональную деятельность юриста // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – № 4. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44247895 (дата обращения: 20.01.2022).

30. Новикова, И. А. Личностные факторы и профессиональная эффективность менеджеров коммерческой организации / И. А. Новикова, Н. В. Обидина // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2016. – Т. 5, вып. 3 (19). – С. 236 – 240.

31. Павлюк, М. А. Взаимосвязь личностных особенностей и эффективности профессиональной деятельности психологов / М. А. Павлюк // Актуальные вопросы психологии развития и формирования личности: методология, теория и практика : сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. – Санкт-Петербург, 2020. – С. 129 – 132.

32. Панащик, Р. С. Профессиональная деятельность специалистов технического профиля: интеллектуальные и личностные факторы эффективности / Р. С. Панащик // Наука XXI века: Актуальные вопросы, инновации и векторы развития. – 2018. – С. 387 – 391.

33. Помаскина, А. Ю. Самоактуализация как фактор эффективности профессиональной деятельности фармацевта / А. Ю. Помаскина // Modern Science. – 2021. – № 5-3. – С. 430 – 436.

34. Пупышева, М. А. Личностные особенности руководителей отделений банка с разным стилем руководства / М. А. Пупышева // Психология XXI века. Вызовы нового времени : сборник материалов XVI Международной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург, 2020. – С. 111 – 116.

35. Рогов, Е. И. Психология становления профессионализма (В социономических профессиях) / Е. И. Рогов. – Ростов-на-Дону : Изд-во ЮФУ, 2016. – 266 с.

36. Слепко, Ю. Н. Содержание понятия «эффективность профессиональной деятельности» / Ю. Н. Слепко // Ярославский педагогический вестник. – 2010. – Т. 2. № 4. – С. 193 – 197.

37. Черкасова, О. А. Социально значимые качества преподавателя технических дисциплин военного вуза, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности / О. А. Черкасова // Вопросы педагогики. – 2018.

– № 6 – 2. – С. 100 – 102.

38. Четвергова, Е. П. Личностные детерминанты профессиональной успешности стоматологов: дис. … канд. психол. наук: 19.00.03 / Е. П. Четвергова. – Хабаровск, 2007. – 238 с.

39. Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала / В. А. Чикер. – Санкт-Петебург : Речь, 2004. – 176 с.

40. Якунина, Е. Ю. Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек» : дис. … канд. психол. наук : 19.00.03 / Якунина Юлия Евгеньевна. – Москва, 2004. – 175 с.

Приложение 1

Первичные данные эмпирического исследования

Табл. 1, прил. 1

Подробные данные диагностики эффективности профессиональной деятельности сотрудников тренинг-консалтинговой компании

Код. сотр.	Шкалы (показатели профессиональной эффективности)															Сумма
	1*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
01	0	2	4	2	1	4	2	2	2	3	4	1	3	3	3	36
02	0	2	3	1	3	2	0	1	1	2	2	1	3	3	2	26
03	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	38
04	3	3	2	3	4	1	2	1	2	0	1	2	2	1	1	28
05	2	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	1	3	3	41
06	1	2	2	2	1	3	2	4	3	2	4	2	4	2	3	37
07	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	45
08	2	2	1	3	3	2	0	2	3	1	3	2	1	1	2	28
09	2	3	2	1	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	1	39
10	2	3	3	2	2	1	3	4	2	2	2	1	3	2	4	36
11	1	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	42
12	1	2	1	2	1	2	0	1	2	2	1	0	1	1	2	19
13	2	2	4	3	4	2	2	4	1	2	3	4	1	3	2	39
14	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	26
15	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	53
16	1	2	3	2	2	4	1	2	3	3	3	1	3	1	1	32
17	2	5	5	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	47
18	1	3	2	4	3	2	4	1	2	2	2	2	4	2	4	38
19	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	24
20	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	55
21	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	46
22	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	25
23	1	3	2	1	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	3	40
24	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	48
25	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	43
26	4	1	1	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	36
27	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	23
Ср. балл	1,8	2,5	2,6	2,5	2,6	2,7	2,3	2,6	2,5	2,4	2,7	2,3	2,5	2,3	2,3	

Примечание: 1 – «достижение поставленных целей», 2 – «качество выполненного», 3 – «объем сделанного», 4 – «ошибки в деятельности», 5 – «сверхнормативная активность», 6 – «соблюдение профессиональных норм», 7 – «рациональность распределения времени», 8 – «оптимальность скорости, темпа выполнения деятельности», 9 – «внешнее вознаграждение», 10 – «формальные санкции руководства», 11 – «ориентация субъекта труда на оценку, отношение руководства», 12 – «ориентация субъекта труда на оценку, отношение коллег», 13 – «ориентация субъекта труда на оценку, отношение потребителей труда», 14 – «соответствие субъекта труда предъявляемым к нему требованиям», 15 – «удовлетворение потребителей труда, средства, условия, организация труда»

Продолжение приложения 1

Табл. 2, прил. 1

Сводные результаты диагностики эффективности профессиональной деятельности сотрудников тренинг-консалтинговой компании

Код сотр.	Балл	Вывод	Код сотр.	Балл	Вывод	Код сотр.	Балл	Вывод
01	36	Эфф	10	36	Эфф	19	24	Н/эфф
02	26	Н/эфф	11	42	Эфф	20	55	Эфф
03	38	Эфф	12	19	Н/эфф	21	46	Эфф
04	28	Н/эфф	13	39	Эфф	22	25	Н/эфф
05	41	Эфф	14	26	Н/эфф	23	40	Эфф
06	37	Эфф	15	53	Эфф	24	48	Эфф
07	45	Эфф	16	32	Эфф	25	43	Эфф
08	28	Н/эфф	17	47	Эфф	26	36	Эфф
09	39	Эфф	18	38	Эфф	27	23	Н/эфф

Табл. 3, прил. 1

Первичные данные диагностики адаптационных возможностей сотрудников тренинг-консалтинговой компании (в сырых баллах)

Код. сотр.	Адаптивные способности	Нервно-психическая устойчивость	Коммуникативные способности	Моральная нормативность
1	2	3	4	5
Профессионально эффективные сотрудники				
01	45	25	8	12
03	34	17	10	7
05	30	18	8	4
06	38	20	10	8
07	34	16	12	6
09	42	20	16	6
10	48	24	14	10
11	26	12	8	6
13	33	20	8	5
15	20	12	6	2
16	52	29	13	10
17	22	10	6	4
18	34	12	10	12
20	18	9	6	3
21	21	11	6	4
23	30	16	8	6
24	23	11	8	4
25	32	18	8	6
26	47	27	13	9

Продолжение приложения 1

Окончание табл. 3, прил. 1

Профессионально неэффективные сотрудники				
1	2	3	4	5
02	68	34	22	12
04	58	32	16	10
08	64	34	18	12
12	78	40	22	16
14	50	30	20	10
19	54	30	14	10
22	48	26	13	9
27	52	31	13	8

Продолжение приложения 1

Табл. 4, прил. 1

Первичные данные диагностики адаптационных возможностей сотрудников тренинг-консалтинговой компании (в стенах)

Код. сотр.	Адаптивные способности	Нервно-психическая устойчивость	Коммуникативные способности	Моральная нормативность
1	2	3	4	5
Профессионально эффективные сотрудники				
01	3	4	6	3
03	4	5	5	5
05	5	5	6	7
06	4	5	5	5
07	4	5	5	6
09	3	5	4	6
10	3	4	4	4
11	6	7	6	6
13	4	5	6	6
15	7	7	6	8
16	2	4	4	4
17	6	7	7	7
18	4	7	5	3
20	7	7	7	7
21	7	7	7	7
23	5	5	6	6
24	6	7	6	7
25	5	5	6	6
26	3	4	4	5
Профессионально неэффективные сотрудники				
02	1	3	2	3
04	2	3	4	4

Продолжение приложения 1

Окончание табл. 4, прил. 1

Профессионально неэффективные сотрудники				
1	2	3	4	5
08	1	3	3	3
12	1	2	2	2
14	3	3	3	4
19	2	3	4	4
22	3	4	4	5
27	2	3	4	5

Табл. 5, прил. 1

Первичные данные диагностики личностных особенностей сотрудников тренинг-консалтинговой компании (в сырых баллах)

№ респ	Факторы															
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Профессионально эффективные сотрудники																
01	10	5	8	5	5	6	7	6	6	5	5	3	6	6	7	8
03	9	4	6	7	6	7	8	4	5	7	6	4	5	5	5	7
05	9	3	7	4	4	5	9	8	8	4	4	3	4	8	8	6
06	9	7	9	6	7	7	11	9	7	8	7	6	7	7	9	7
07	10	5	6	5	7	8	6	7	6	6	7	4	6	10	9	6
09	12	2	11	8	6	5	9	6	4	5	8	3	5	7	7	4
10	8	4	10	3	8	6	8	9	5	7	4	5	8	8	6	6
11	8	5	8	6	5	7	7	5	6	4	6	4	6	7	8	7
13	11	5	9	5	4	8	9	9	6	8	7	3	5	6	9	4
15	12	6	9	7	5	6	10	6	5	7	5	6	6	8	7	4
16	7	2	7	5	6	5	12	7	4	6	8	3	8	6	8	7
17	9	6	10	5	7	5	7	4	7	7	5	4	6	6	7	5
18	10	8	11	4	8	6	6	7	6	6	7	4	8	6	5	3
20	10	6	6	6	6	4	9	6	6	4	6	3	7	7	5	6
21	8	4	8	8	5	8	9	8	5	6	8	5	5	8	5	7
23	8	4	8	6	4	9	11	8	8	7	5	3	9	6	9	4
24	12	5	6	5	6	6	10	7	3	8	4	4	11	4	7	5
25	8	3	9	6	5	8	10	10	4	4	4	5	10	8	10	5
26	9	6	11	4	5	6	8	9	3	5	5	6	6	8	6	5
Профессионально неэффективные сотрудники																
02	6	5	8	5	6	6	6	9	5	6	6	8	9	8	5	5
04	7	3	7	3	5	5	5	5	8	7	4	5	8	5	4	6
08	5	7	4	6	4	8	8	7	5	4	5	8	5	6	8	4
12	5	4	5	7	7	8	5	8	4	4	7	7	7	8	6	8
14	8	5	5	8	5	7	4	9	5	8	8	9	9	9	3	7
19	9	4	4	4	3	5	6	7	3	7	5	9	10	10	4	6
22	7	5	5	5	5	9	5	6	3	6	5	6	8	10	4	6
27	7	6	4	4	8	10	5	7	7	5	6	4	6	4	5	5

Окончание приложения 1

Табл. 6, прил. 1

Первичные данные диагностики личностных особенностей сотрудников тренинг-консалтинговой компании (в стенах)

№ респ	Факторы															
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Профессионально эффективные сотрудники																
01	8	7	6	5	5	4	5	4	8	4	5	2	3	6	6	7
03	7	5	4	7	6	5	6	2	7	6	6	3	2	5	4	6
05	7	3	5	4	4	3	7	6	10	3	4	2	1	8	7	6
06	7	10	7	6	7	5	9	7	9	7	7	5	5	7	8	6
07	8	7	4	5	7	6	4	5	8	5	7	3	4	10	8	6
09	10	1	9	8	6	3	7	4	5	4	8	2	3	7	6	4
10	6	5	8	3	9	4	6	7	7	6	4	4	6	8	5	6
11	6	7	6	6	5	5	5	3	8	3	6	3	4	7	7	6
13	9	7	7	5	4	6	7	7	8	7	7	2	3	6	8	4
15	10	9	7	7	5	4	8	4	7	6	5	5	4	8	6	4
16	5	1	5	5	6	3	10	5	5	5	8	2	6	6	7	6
17	7	9	8	5	7	3	5	2	9	6	5	3	4	6	6	5
18	8	10	9	4	9	4	4	5	8	5	7	3	6	6	4	3
20	8	9	4	6	6	3	7	4	8	3	6	2	5	7	4	6
21	6	5	6	8	5	6	7	6	7	5	8	4	3	8	4	6
23	6	5	6	6	4	7	9	6	10	6	5	2	7	6	8	4
24	10	7	4	5	6	4	8	5	4	7	4	3	9	4	6	5
25	6	3	7	6	5	6	8	8	5	3	4	4	8	8	9	5
26	7	9	9	4	5	4	6	7	4	4	5	5	4	8	5	5
Ср. балл	7,4	6,3	6,4	5,5	5,8	4,5	6,7	5,1	7,2	5,0	5,8	3,1	4,6	6,9	6,2	5,3
Профессионально неэффективные сотрудники																
02	3	7	6	5	6	4	4	7	7	5	6	7	7	8	4	5
04	5	3	5	3	5	3	3	3	10	6	4	4	6	5	3	6
08	2	10	2	6	4	6	6	5	7	3	5	7	3	6	7	4
12	2	5	3	7	7	6	3	6	5	3	7	6	5	8	6	7
14	6	7	3	8	5	5	2	7	7	7	8	8	7	9	2	6
19	7	5	2	4	3	3	4	5	4	6	5	8	8	10	3	6
22	5	7	3	5	5	7	3	4	4	5	5	5	6	10	3	6
27	5	9	2	4	9	8	3	5	9	4	6	3	4	4	4	5
Ср. балл	4,4	6,6	3,2	5,2	5,5	5,2	3,5	5,2	6,6	4,9	5,7	6,0	5,7	7,5	4,0	5,6

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультетпсихологии
Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу
Студента Бардадинова Александра Николаевича группы у258-пу
на тему «Личностные особенности сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности»

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 61 странице, содержит приложения на 5 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы.
Рассматриваемая проблема достаточно актуальна и представляет научный интерес. Современные компании сферы сервиса и услуг заинтересованы в менеджерах-консультантах, которые максимально предрасположены к эффективной профессиональной деятельности, в том числе по личностным параметрам. В то же время вопросам повышения профессиональной эффективности сотрудников через понимание их личностных особенностей уделяется психологических исследованиях недостаточное внимание.

2. Логическая последовательность.
Структура работы отличается хорошо продуманной логикой и образована двумя главами, введением, заключением и списком использованной литературы. Первая глава раскрывает теоретические аспекты проблемы влияния личностных особенностей сотрудников организации на эффективность профессиональной деятельности. Вторая глава представляет собой анализ данных эмпирического исследования личностных особенностей сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений.
Материал в выпускной квалификационной работе изложен с соблюдением внутренней логики, между разделами прослеживается логическая взаимосвязь.

4. Полнота проработки литературных источников.
Автором проанализировано достаточное количество литературных источников Обращает на себя внимание тщательность и скрупулезность проработки анализируемых источников.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков.
Работа оформлена в соответствии с требованиями, включает 23 рисунка, 2 таблицы, 5 приложений.

6. Положительные стороны работы.
К преимуществам оцениваемой дипломной работы можно отнести отличную логику построения текста, использование тематической литературы, практическую значимость сделанных выводов.

7. Недостатки работы.
Недостатками стали небольшие грамматические неточности, а также малое количество рассмотренных зарубежных литературных источников. В то же время отмеченные недостатки не снижают достоинств работы.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы. Компетенции сформированы на высоком уровне.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику.
Предложенные автором способы повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников рекомендуются к внедрению в практику. Тему данного дипломного проекта рекомендуется разработать более детально в рамках магистерской диссертации.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.
Работа заслуживает оценки ____отлично_____, а ее автор заслуживает
(оценка прописью)
присвоения квалификации[1] бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы
Арамачева Людмила Викторовна к.псих.н., доцент кафедры психологии детства КГПУ им.В.П. Астафьева

«11» 02 2022 г. _____
(подпись рецензента)

Подпись Арамачевой Л.В. заверяю
Начальник общего отдела _____ Г.И. Мосякина
КГПУ им. В.П. Астафьева

ОБЩИЙ ОТДЕЛ

[1] Прописывается при условии положительной оценки

С рецензией ознакомлен, Бардадин А.И. 11.02.2022.

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу
Студента Бардадинова Александра Николаевича группы у 258-пу

на тему Личностные особенности сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 61 странице, содержит приложения на 5 страницах.

1. Актуальность и значимость темы не вызывает сомнение, так как изучение связи эффективности профессиональной деятельности и личностных особенностей сотрудников позволит повышать профессиональную эффективность сотрудников через понимание их личностных особенностей, поскольку каждая из них может быть адаптирована к задачам и специфике профессиональной деятельности человека.
2. Логическая последовательность. Структура работы характеризуется логичностью и обоснованностью. Теоретическая и практическая часть исследования логически выстроена и доказательно представлена. Прослеживается работа по каждому разделу рассматриваемой темы.
3. Положительные стороны работы. Работа написана корректным научным языком, достаточно хорошо технически оформлена. Качественный и количественный анализ теоретического и практического материала обеспечил хорошую аргументированность научных результатов проведенного исследования, его правильная реакция на рекомендации научного руководителя работы свидетельствуют о взыскательности и требовательности бакалавра к себе и своим достижением.
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений. Выводы аргументированы и конкретны, соответствует цели и задачам исследования.
5. Полнота проработки литературных источников. Научные источники качественно проработаны и используются в тексте работы.
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков. Иллюстративный материал оформлен качественно и корректно.
7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы. В процессе выполнения работы автор проявил самостоятельность и инициативу, умение подбирать необходимую научную литературу, анализировать и обобщать полученные результаты, делать выводы. Проведенное исследование

свидетельствует о том, что бакалавр владеет методами научного анализа, имеет хорошую эрудицию в области психологической теории.

8. Недостатки работы. Серьезных недостатков не выявлено.
1. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы. Компетентности сформированы на высоком и среднем уровне.
2. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки «Отлично».

Руководитель выпускной квалификационной работы

Авдеева Татьяна Геннадьевна, кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии

09.02.2022 г. _____

С отзывом ознакомлен, Бородавкин А.И.

09.02.2022г

https://users.antiplagiat.ru/report/print/47?v=1&c=0&short=true

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: otdelenie.pervoe@yandex.ru / ID: 9640651
Проверяющий: (otdelenie.pervoe@yandex.ru / ID: 9640651)

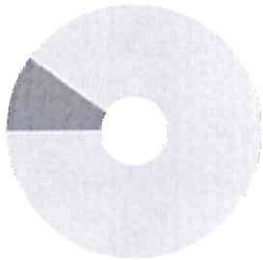
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - users.antiplagiat.ru

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 47
Начало загрузки: 14.02.2022 12:21:05
Длительность загрузки: 00:00:01
Имя исходного файла: Бардадинов А.Н. ВКР ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.pdf
Название документа: Бардадинов А.Н. ВКР ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Размер текста: 90 кБ
Символов в тексте: 92380
Слов в тексте: 9121
Число предложений: 719

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 14.02.2022 12:21:08
Длительность проверки: 00:00:06
Комментарии: не указано
Модули поиска: Интернет Free



ЗАИМСТВОВАНИЯ	САМОЦИТИРОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
9,54%	0%	0%	90,46%

Активация Windows
Чтобы активировать Windows, перейдите в раздел

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.

Бардадинов А.Н.

15.02.2022г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Бордодинов Александр Николаевич

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы у258-пу факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Личностные особенности сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«15» 02 2022г.

(подпись)