**Психологическая диагностика конкурентоспособности профессионала**

Потемкина О.Ф., Ректор МИДиПК, кандидат психологических наук

Кадровые проблемы были и остаются наиболее приоритетными. За сравнительно короткое время сформировались соответствующие кадровые ресурсы, обеспечивающие функционирование рыночной экономики. Потребность в развитии, совершенствовании своих навыков, приобретение новых знаний и умений стали основной опорой в адаптации к новой системе ведения хозяйства.

Россия вступила в важный для ее граждан период адаптации к новом социально-экономическим отношениям, в процессе которого осваиваются новые навыки, технологии работы, создается новый менталитет, формируется образ жизни. Несмотря на то, что за годы перестройки страна сделала огромный скачок в развитии, в настоящее время предстоит сделать еще один важный шаг – подготовка условий для деятельности во Всемирной Торговой Организации. В связи с этим, стране нужны специалисты, способные осуществлять международные сделки, реализовывать новые экономические стратегии, принимать ответственные решения, влияющие на развитие национального бизнеса.

К числу важнейших конкретных задач, решение которых обеспечит активное членство России во Всемирной Торговой Организации является развитие кадровой политики, подготовка и переподготовка кадров, способных вести активную социально-экономическую деятельность в пределах мирового пространства. И ведущая роль в этом процессе принадлежит представителям кадровых служб, кадровых агентств, специалистам, занимающимся профессиональной подготовкой кадров для современной рыночной экономики.

Национальное богатство каждой страны создается трудом ее граждан. Трудовые ресурсы являются важнейшим фактором, определяющим состояние экономики и культуры. Кадровая политика определяет направления развития государства и имеет большое значение для каждого гражданина. В связи с этим значительное место в формировании и реализации кадровой политики составляют психологические проблемы.

Эти проблемы уже сейчас волнуют многих руководителей организаций и кадровых служб. Психологические проблемы возникают при подборе, расстановке кадров, требованиях определенной технологической дисциплины.

Психологические проблемы организации различаются в зависимости от того, на какой стадии развития она находится. Психологические проблемы связаны, прежде всего, с формированием личности профессионала, обеспечение его адаптации в рынке труда, осознание путей повышения квалификации и карьерного роста. Ведущие индустриальные страны значительно опережают развивающиеся страны по структуре и качеству трудовых ресурсов. К числу показателей, определяющих уровень кадрового потенциала относятся общеобразовательный уровень, количество инженерно-технических специалистов, специалистов высокой квалификации, а также кадровая мобильность.

К числу психологических проблем кадровой политики можно отнести три типа проблем. Первый связан с профориентацией, профессиональной подготовкой и распределением кадровых ресурсов. Выбор профессии для многих людей растягивается на годы из-за отсутствия эффективной профориентации. Второй тип проблем относится к подготовке и квалификации работников кадровых служб, для которых именно психологические проблемы становятся все более значимыми и актуальными. Ведь именно представители кадровой службы встречают специалиста, фиксируют этапы профессионализации и карьерного продвижения. Третий тип проблем основан на взаимодействии кадровой службы с руководителями организации. От успешности такого взаимодействия зависит эффективность кадровой политики в организации.

Ценностные ориентации сотрудников, мотивационные факторы труда, особенности и рефлексия жизненного пути профессионала, готовность к совершенствованию, повышению квалификации - круг тех психологических реалий, с которыми ежедневно имеют дело специалисты кадровых служб. Важнейшим ориентиром в решении психологических проблем, возникающим в организации являются надежные методы психологической диагностики и способы коррекции и совершенствования профессиональной деятельности кадров. Среди такого рода методов наиболее эффективным, на наш взгляд, является системное применение графических методов в сочетании с методами индивидуального планирования деятельности, методиками диагностики компетентности специалиста и т.д. Их детальная разработка применительно к профессии и, в частности, профессии кадрового менеджера, позволят наиболее эффективно решать проблемы кадрового обеспечения, сформировать необходимый уровень культуры кадровой деятельности.

**Формирование личности профессионала и его основные этапы**

Знание закономерностей развития профессиональной деятельности позволяет эффективнее решать проблемы, связанные с работой, карьерой. Профессиональное становление личности осуществляется в четыре основных этапа. Первый этап связан с овладением системой знаний, умений и навыков, составляющих основу профессии, например, бухгалтера, торгового агента, водителя, оператора и т.д. Второй этап выделяет специалистов, способных к методической, педагогической, консультативной, руководящей деятельности.

Третий этап предполагает такой уровень развития профессионализма, который предполагает высокую результативность творческой деятельности. Особое место принадлежит здесь созданию инновационных технологий, нового продукта, чему предшествует напряженная творческая работа.

Четвертый уровень – это личности, деятельность которых преобразует мир. Они - организаторы крупного бизнеса, которым удается довести изобретение для массового потребителя, сделать ведущей и конкурентоспособной свою отрасль, сконцентрировать средства в крупный капитал, способный выстоять в кризисных ситуациях.

Наиболее ценным капиталом является авторитетная личность, достигшая высокого уровня профессионализма, а также личности, обладающие уникальными личностными качествами, которые позволяют им стать популярными, оказывать влияние на формирование рынка тех или иных услуг.

Специалист в области кадрового менеджмента должен обладать квалифицированной психологической подготовкой для того, чтобы в полной мере осознавать и объективно оценивать кадровый потенциал организации. Известно, что для квалифицированной деятельности, связанной с той или иной профессией, требуется обычно два года адаптации специалиста по кадрам. В течение этих лет кадровику необходимо на основе психологического тестирования и консультаций с ведущими специалистами организации выявить систему психологических качеств, которая определяет уровни профессионализации личности для данного коллектива. Результаты такой работы позволяют определить четкие критерии для профессионального отбора и подготовки кадров, что, в конечном счете, определяет успех деятельности организации.

Кроме того, проблемы ротации и аттестации кадров, также требуют решения многих психологических проблем. Так, например, специалисты делятся на три основных типа. К первому типу относятся специалисты, которые осуществляют постоянное совершенствование своей деятельности и осуществляют основные перемены в организации. Это «динамичные личности», которые стремятся к быстрому профессиональному росту, думают о собственной карьере и проявляют заинтересованность в развитии организации. Именно люди этого типа обладают значительным творческим потенциалом и продвигаются на третий и четвертый уровень профессионализации.

Ко второму типу относятся специалисты, которые способны к овладению квалифицированными навыками, но затем их деятельность в большей степени связана с выполнением деятельности, соответствующей этим навыкам. Это тип «статичных личностей», которые если и совершенствуются, то крайне медленно, в основном опираясь на навыках, которые они наиболее прочно освоили.

Третий тип людей – «вариабельные личности», которые способны совершенствоваться, однако делают это либо в кризисных ситуациях, либо в результате существенного давления на них обстоятельств, либо их квалификация совершенствуется в достаточно узкой сфере деятельности. Что-то они способны изменить, а что-то нет.

Для каждой организации, обладающей теми или иными темпами развития, характерны и соответствующие кадры. Психологические различия между людьми составляют частую причину конфликтов в организации. Так люди статичного типа обычно пытаются заключить в жесткие рамки деятельность людей динамичного типа. В связи с этим одной из ведущих проблем для профессионализации личности является выбор коллектива или команды.

Специалисты кадровой службы, как правило, чутко улавливают настроение тех или иных подструктур в организации, обладая определенной профессиональной интуицией. Они осознают, что значительное место в психологической подготовке кадров занимают знания проблем командообразования. Это связано с тем, что организованное усилие специалистов, объединяющихся в «команду», создает условия для успешного функционирования организации. И, наоборот, разрушение созданного союза способствует разрушению организации, снижению качества выполнения взятых на себя обязательств и реализации намеченных проектов, утраты деловой репутации, вплоть до прекращения ее деятельности.

Успех в бизнесе определяют так называемые «звезды». Это понятие важно не только применительно к шоу-бизнесу. Современный имидж специалиста, уверенность в себе, позитивные установки возможны только в то случае, если усилия специалиста признаются организацией, в которой он работает. Сплоченность команды – это признание ведущих целей организации как своих личных, что возможно, если создается соответствующий моральный климат, при котором каждый специалист организации признается как ценность. В этом случае специалист ценит и организацию, в которой он работает, способен прикладывать усилия для того, чтобы совершенствовать свое профессиональное мастерство.

К числу психологических проблем кадровой подготовки является формирование личности профессионала, способного возглавить бизнес. За годы перестройки сделаны значительные шаги в формировании определенного менталитета и имиджа специалистов, занятых в бизнесе. Многочисленные семинары по формированию рынка страхования, сетевого маркетинга, технологии продаж способствовали развитию навыков ведению деловых переговоров, делового общения, стремлению к профессиональному совершенству в технике работы с клиентами, эффективности продаж.

Так или иначе, в стране сложилась система определения качества подготовки специалистов. Возможно, что эта система еще недостаточно совершенна, однако стремление людей к получению образования, непрерывному обучению, освоению новых областей знания стали ведущей потребностью, которая и позволяет отечественным кадрам заполнять имеющиеся проблемы в знаниях и уверенно развивать рыночные отношения. Сложности имеются. Однако реальная практическая деятельность людей является наиболее надежным критерием их эффективности, чем наличие тех или иных дипломов и сертификатов.

Система подготовки кадров в настоящее время из двух основных направлений. Первое направление – это национальная система подготовки и сертификации кадров. Второе направление – международная сертификация кадров. Промежуточной системой подготовки кадров является система МВI, которая активно работает на территории России, осуществляя подготовку квалифицированных руководителей бизнеса.

Процесс международной сертификации специалистов связан с теми переменами и нововведениями, которые последуют в связи с вступлением в ВТО. Западные финансовые круги объединяются, концентрируя огромный капитал (до нескольких триллионов долларов), с помощью которого они осуществляют воздействия на конъюнктуру внешних рынков. Предпринимаются существенные шаги для создания мощных банковских монстров, способных сконцентрировать такие резервы, которые могут предотвратить любые кризисные ситуации.

В России наметятся тенденции, связанные с ростом конкурентоспособности, прерогативой в правовой области станет защита интеллектуальной собственности, поскольку именно продукты интеллектуальной собственности являются самыми дорогими на мировом рынке. Как показали психодиагностические исследования, состояние конкурентоспособности специалиста можно оценить по специализированному опроснику, основанному на концепции Т.Питерса и Р.Уотермена, впервые в США предпринявшими анализ организаций, занимающих высокое положение в рейтинге конкурентоспособности. В наших работах были проанализированы более 400 данных специалистов различного вида бизнеса, работающих в организациях различных форм собственности, разного возраста и пола. Комплекс методик, использованных при этом, показал возможности его четкой дифференциации по степени конкурентоспособности и характерных черт личности, связанных с применением графических методик, комплексное применение которых свидетельствует о том, какие черты личности определяют степень конкурентоспособность. Наиболее интересные данные получены на основе выявления психологических типов и их сочетаний.