

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.147.12>

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА**

Научная статья

Дворцова Е.В.¹, Жданова М.Д.²*

^{1,2} Кемеровский государственный университет, Новокузнецк, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (zdanovamaria673[at]gmail.com)

Аннотация

Один из важнейших вопросов психологии труда – вопрос о том, в какой мере профессиональная успешность зависит от способностей работника, насколько возможны компенсация и развитие профессионально значимых свойств. Также немаловажным является фрагментарность установленного знания о факторах, взаимосвязанных с эффективностью и успешностью профессиональной деятельности, обусловленного исследованиями в некоторых сферах: управления, образования и науки, здравоохранения.

Цель: исследование профессионально важных качеств как фактора профессиональной успешности сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве.

Использованы: методика «Шестнадцатифакторный личностный опросник» Р. Б. Кеттела, методика «Краткий отборочный тест» Е. Вандерлик, в адаптации В. Н. Бузина, методика «Запоминание 10 слов» А. Р. Лурия, методика «Тест на определение избирательности перцептивного внимания» Э. Торндайка, методика «Оценка профессионально-важных качеств» О. Липман, экспертный лист «Оценка профессиональной успешности сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве» Е. В. Дворцова, М. Д. Жданова.

Результаты: было выявлено, что наиболее важными ПВК для сотрудников подразделения охраны труда являются мыслительные, волевые и коммуникативные качества. Также преобладающая часть сотрудников (82%) имеют средний уровень коммуникативности, средний уровень интеллекта (74%), а также средний уровень самоконтроля (80%). Большая часть сотрудников (62%) имеют средний уровень общих умственных способностей и средний уровень слухоречевого запоминания (48%). Помимо этого, было выявлено, что средним уровнем избирательности внимания обладают 60% сотрудников, а 36% сотрудников обладают высоким уровнем профессиональной успешности.

Выводы: установлено, что чем выше показатели аттенционных, мнемических и мыслительных профессионально важных качеств, тем выше профессиональная успешность сотрудников. На основе результатов исследования составлены и внедрены рекомендации для специалистов отдела по оценке и развитию персонала АО «ЕВРАЗ ЗСМК», направленные на развитие мыслительных, волевых и коммуникативных ПВК сотрудников подразделения охраны труда.

Ключевые слова: профессионально важные качества, профессиональная успешность, профессиональная деятельность, охрана труда, фактор профессиональной успешности.

**PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES AS A FACTOR OF PROFESSIONAL SUCCESS OF EMPLOYEES
OF THE LABOUR PROTECTION UNIT**

Research article

Dvortsova E.V.¹, Zhdanova M.D.²*

^{1,2} Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russian Federation

* Corresponding author (zdanovamaria673[at]gmail.com)

Abstract

One of the most important issues of labour psychology is the question of the extent to which professional success depends on a worker's abilities, and to what extent compensation and development of professionally significant properties are possible. Also, the fragmentation of the established knowledge about the factors interrelated with the effectiveness and success of professional activity due to research in some spheres: management, education and science, healthcare is of no small importance.

Objective: to study the professionally important qualities as a factor of professional success of the employees of the labour protection unit in establishing violations at work.

The following methods were used: "Sixteen-factor personality questionnaire" by R. B. Kettel, "Short selection test" by E. Vanderlik, adapted by V. N. Buzin, method "Memorization of 10 words" by A. R. Luria, method "Test to determine the selectivity of perceptual attention" by E. Thorndyke, method "Assessment of professionally important qualities" by O. Lipman, expert sheet "Assessment of professional success of employees of the labour protection department in establishing violations at work" by E. V. Dvortsov, M. D. Zhdanov.

Results: it was established that thinking, volitional and communicative qualities are the most important PIQ for the employees of the labour protection unit. Also, the predominant part of employees (82%) have average level of communicative ability, average level of intelligence (74%), and average level of self-control (80%). Majority of the employees (62%) have average level of general mental ability and average level of auditory-verbal memorization (48%). In addition, it was found that

60% of employees have an average level of selective attention and 36% of employees have a high level of professional success.

Conclusions: it was determined that the higher the indicators of attentional, mnemonic and thinking professionally important qualities, the higher the professional success of employees. Based on the results of the study, recommendations for specialists of the personnel assessment and development department of "EVRAZ West-Siberian Metal Plant" JSC aimed at the development of thinking, volitional and communicative PBC of employees of the labour protection division were prepared and implemented.

Keywords: professionally important qualities, professional success, professional activity, labour protection, factor of professional success.

Введение

Один из важнейших вопросов психологии труда – вопрос о том, в какой мере профессиональная успешность зависит от способностей работника, насколько возможны компенсация и развитие профессионально значимых свойств. В настоящее время расширяется информационная наполненность базы исследований профессионально важных качеств в ходе непрерывных социальных, экономических и производственных изменений в стране и за рубежом. Также немаловажным является фрагментарность установленного знания о факторах, взаимосвязанных с эффективностью и успешностью профессиональной деятельности, обусловленного исследованиями в некоторых сферах: управления, образования и науки, здравоохранения. Указанное создает необходимость изучать назревшую проблемную ситуацию уже в поле теоретических и практических психологических исследований психологии труда. Не стоит забывать и о возрастающей роли человеческого фактора в обеспечении эффективности профессиональной деятельности в рамках подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве. Все вышеперечисленное демонстрирует актуальность рассматриваемой проблематики и обосновывает цель настоящего исследования: определение профессионально важных качеств как фактора профессиональной успешности сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве.

Нами выдвинута гипотеза: существует значимая взаимосвязь профессионально важных качеств и профессиональной успешности сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве, а именно: чем выше показатели мыслительных, волевых и коммуникативных профессионально важных качеств, тем выше профессиональная успешность сотрудников.

С практической точки зрения, исследование профессионально важных качеств как фактора профессиональной успешности сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве способствует разработке и внедрению рекомендаций для специалистов отдела по оценке и развитию персонала АО «ЕВРАЗ ЗСМК», направленных на развитие мыслительных, волевых и коммуникативных ПВК сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве.

Материал и методы исследования

Выборку исследования составили 50 сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве АО «ЕВРАЗ ЗСМК», г. Новокузнецк. Большинство сотрудников мужчины (68%), находящиеся в возрасте от 31 до 35 лет (32%) и обладающие трудовым стажем от 4 до 6 лет.

Использованы методы: теоретический анализ литературы, профессиографический анализ, экспертная оценка, психодиагностическое тестирование, математико-статистическая обработка данных (коэффициент корреляции К. Пирсона).

Психодиагностическое тестирование осуществлялось с использованием методик: методика «Шестнадцатифакторный личностный опросник» Р. Б. Кеттела; Методика «Краткий отборочный тест» Е. Вандерлик, в адаптации В. Н. Бузина; Методика «Запоминание 10 слов» А. Р. Лурия; Методика «Тест на определение избирательности перцептивного внимания» Э. Торндайка; Методика «Оценка профессионально-важных качеств» О. Липман; Экспертный лист «Оценка профессиональной успешности сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве» Е. В. Дворцова, М. Д. Жданова. Математический анализ данных проводили с помощью описательной статистики, для анализа взаимосвязи между количественными переменными рассчитывали коэффициент корреляции Пирсона. Различия считали статистически значимыми при $p \leq 0,05$. Расчёты выполнены в свободной программной среде вычислений R (v.3.6.0).

Изложение основного материала

В настоящее время в каждой крупной организации работают инженеры по охране труда, которые следят за безопасностью трудовой деятельности на предприятии [10]. Труд обуславливается, в основном, работой с нормативными документами, отчетами и пр., требующим особо ответственного подхода и определенных ПВК. К таким, в первую очередь, относятся мыслительные, мнемические, аттенционные и коммуникативные свойства и качества [1]. Степень проблемности трудовых ситуаций: средняя. Деятельность таких работников четко регламентирована, а все действия и выполняемые задачи согласованы с руководством. Однако от качества выполняемой работы зависят жизни других людей, ответственность за возможные происшествия может доходить до возбуждения уголовного дела [12]. Характер физической и психической нагрузки: повышенный, поскольку связан с жизнью и здоровьем других людей. Психическую напряженность в деятельности может оказывать риск для жизни других людей, а физическую напряженность в работе оказывает длительное пребывание в одном положении [9].

Изучению процессов формирования профессионально значимых качеств специалистов посвящены работы многих российских ученых, например, О. А. Кудряшова, Б. В. Кулагина, И. А. Липского, М. И. Марьина и др [4]. В работах Ю. В. Котеловой ПВК характеризовались как подобные им по функции «профессионально важные признаки». Она объясняет их характеристику с точки зрения психологических особенностей мыслительной, моторной, сенсорной

деятельностей, а также предлагает относить к ним и личностные особенности – внимание, мышление, память, эмоционально-волевую сферу. Согласно определению ПВК, данному Е. С. Шелеповой, они выступают как составляющие профессиональной пригодности, т. е. это такие качества, которые позволяют человеку успешно решать профессиональные задачи [8]. В понимании М. А. Дмитриевой и А. А. Крылова, с которыми мы согласны, профессионально важные качества – это свойства личности, к которым относят индивидуально-типологические, сенсорные, перцептивные, аттенционные, психомоторные, мнемические, имажитивные, мыслительные, волевые свойства, интеллектуальные и коммуникативные умения. Таковую же точку зрения высказывают отечественные ученые Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов, которые к ПВК, кроме вышеперечисленных новообразований, добавляют, что физические качества, способствуют успешному овладению профессией, с точки зрения определенной профессии [5].

В зарубежной психологии понятие «успешность» рассматривается преимущественно в контексте исследования феномена личности. Согласно В. Фридриху и А. Хофману, поведение человека, направленное на успех, определяется не только способностями, но и диспозициями к достижениям, мотивами. Так, по мнению американских ученых, достижение успеха связано не с прилагаемыми стараниями, а с различиями в способностях, знаниях, умениях и навыках. Для успешного поведения и деятельности у человека должна быть развита мотивация компетентности, сводимая не просто к накоплению и усвоению знаний, а представляющая собой потенциальную готовность человека решать поставленные задачи со знанием дела [11]. Достижение успеха в различных видах деятельности представляет собой устойчиво проявляемую потребность субъекта, которая заключается в любой ситуации независимо от конкретного ее содержания и носит генерализованный характер. Характерной задачей субъекта при этом становится приведение им в соответствие своих возможностей и ограничений с требованиями и условиями деятельности [3]. Согласно мнению К. А. Абульхановой-Славской, А. В. Брушлинского, А. Н. Леонтьева, В. А. Петровского, В. Ф. Петренко, А. Г. Шмелева, с которыми мы согласны, профессиональная успешность личности предполагает наличие обратной связи, которая проявляется в подтверждении или отрицании этой успешности и др. Она может выступать в виде оценок окружающими результатов и способов активности личности, в виде обращенности к личности ожиданий, требований, а также в виде её собственной оценки удачных или неудачных способов самовыражения. Поэтому, говоря об успешности профессиональной деятельности работника, важно понимать, что она достигается за счет его индивидуальных характеристик и личностных особенностей, на фоне осознания им своих результатов в труде, что в совокупности способствует его дальнейшему развитию как профессионала [7].

Н. В. Кононовым и В. В. Кузовкиным проводилось исследование, посвященное теме метода экспертной оценки как инструмента оценки успешности профессиональной деятельности работников торговой организации. Исследователи пришли к выводу к необходимости обоснования эффективности данного метода через призму произведенных ранее исследований другими авторами. В ходе данного анализа они выявили, что грамотно организованная процедура оценки успешности профессиональной деятельности работника методом экспертного опроса предполагает глубокое знание специфики осуществляемой сотрудником деятельности, с обязательным подключением к оценке специалистов-практиков, отвечающих определенному ряду требований [6]. В исследовании «Оценка состояния профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда и ее влияние на социально-трудовые отношения» было выявлено, что на формирование профессиональной компетентности специалиста в области охраны труда, влияют четыре основных фактора, на которые, в свою очередь, может оказывать влияние работодатель. К этому относятся: базовое образование; трудовой стаж; регулярное и эффективное повышение квалификации и наличие междисциплинарных дополнительных компетенций. Анализ полученных данных, проведенный по всей выборочной совокупности, позволил авторам получить следующие результаты: в крупных нефтяных компаниях с международными инвесторами в ХМАО-Югре внутрифирменный рынок труда в данной сфере кардинально меняется. В таких организациях более 82% специалистов в области охраны труда имеют высокий уровень профессиональной компетентности, 15% – средний и 3% – низкий [2].

По результатам диагностики по методике «Оценка профессионально важных качеств» О. Липмана было выявлено, что наиболее важными ПВК для сотрудников подразделения охраны труда являются мыслительные, волевые и коммуникативные качества (см. табл.1).

Таблица 1 - Распределение экспертами по степени важности групп ПВК по О. Липману

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.147.12.1>

Место в ранговой шкале	Группа ПВК	Средний балл
1,5	Мыслительные	1,84
1,5	Волевые	1,84
3	Коммуникативные	1,82
4	Аттенционные	175
5	Имажитивные	168
6	Мнемические	1,62

По результатам диагностики по методике «Шестнадцатифакторный личностный опросник» Р. Б. Кеттела было выявлено, что высоким уровнем коммуникативности обладает всего 18% сотрудников, что говорит о них как о людях, с легкостью устанавливающих межличностные отношения и готовых к сотрудничеству, например, при реализации

общих проектов. Однако преобладающая часть сотрудников – 82%, имеют средний уровень коммуникативности, что значит, что они также готовы к сотрудничеству, но иногда могут проявлять критичность или безучастность во взаимодействии. Высоким уровнем интеллекта обладают 26% сотрудников, являющихся сообразительными, быстро обрабатывающими информацию людьми с преобладающим абстрактным видом мышления, который они могут применять при анализе возможных аварийных ситуаций, корректировке техники безопасности. Большинство сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве – 74%, имеют средний уровень интеллекта, что говорит о них как о также сообразительных, но в некоторой степени более ригидных, в плане мышления, людей. Также было выявлено, что 20% сотрудников обладают высоким уровнем волевого самоконтроля, который характеризует их как людей, контролирующих свои эмоции и поведение, а также целенаправленных и доводящих дело до конца, например, это проявляется при монотонной работе с нормативными документами, отчетами. Преобладающая часть сотрудников – 80%, имеют средний уровень самоконтроля, что говорит о них как о людях, способных к самоконтролю, но не всегда дисциплинированных.

По результатам диагностики по методике «Краткий отборочный тест» Е. Вандерлик, в адаптации В. Н. Бузина было выявлено, что 38% сотрудников обладают уровнем общих умственных способностей выше среднего, что говорит о них как о людях, в достаточной степени способных к пониманию причинно-следственных связей и к выдвиганию логических умозаключений. Это может проявляться при анализе и оценке уже произошедших аварийных ситуаций, составлении выводов. Другая часть сотрудников – 62%, имеют средний уровень общих умственных способностей, что может говорить о их способностях к пониманию словесных аналогий и логических операций.

По результатам диагностики по методике «Запоминание 10 слов» А. Р. Лурия было выявлено, что высоким уровнем слухоречевого запоминания обладает лишь 10% сотрудников, что говорит о них как о людях, способных к быстрому запоминанию большого объема информации, которые могут применять это при изучении новых законодательных поправок. Средним уровнем слухоречевого запоминания обладает 48% сотрудников, которые относятся к людям, также способным к запоминанию большого объема информации, но более размеренно и плавно. Уровнем слухоречевого запоминания ниже среднего обладают 32% сотрудников, что говорит о них как о людях, имеющих некоторые трудности со скоростью запоминания. Оставшаяся часть сотрудников – 10%, имеют низкий уровень слухоречевого запоминания, что может говорить о их трудностях с удержанием и запоминанием информации в целом.

По результатам диагностики по методике «Тест на определение избирательности перцептивного внимания» Э. Торндайка было выявлено, что 28% сотрудников обладают высоким уровнем избирательности внимания, что может говорить о них как о людях, способных к грамотному и быстрому выделению наиболее значимых вещей и одновременному игнорированию второстепенных. Это помогает им сосредотачиваться при работе с большим массивом данных. Средним уровнем избирательности внимания обладают 60% сотрудников, это показывает, что они способны к выделению наиболее значимых вещей, но затрачивают на это немного больше времени, так как концентрация быстрее снижается. Оставшаяся часть сотрудников – 12%, имеют низкий уровень избирательности внимания, что может говорить о их затруднении в выделении наиболее значимых вещей и о некоторой отвлекаемости.

По результатам диагностики по экспертному листу «Оценка профессиональной успешности сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве» Е. В. Дворцовой, М. Д. Ждановой было выявлено, что 36% сотрудников обладают высоким уровнем профессиональной успешности, а это значит, что, по мнению экспертов, они идеально подходят для решения своих профессиональных задач и обладают всеми необходимыми компетенциями. Средним уровнем профессиональной успешности, которым обладают 30% сотрудников, стоит называть условность прохождения по необходимым критериям, т.е. в деятельности присутствуют недочеты или же недостает каких-либо качеств или умений, но это все же является достаточным. Низким уровнем профессиональной успешности обладает 34% сотрудников, что может говорить о них как о неподходящих для данной деятельности людей, имеющих значительные недочеты в работе.

На заключительном этапе исследования был реализован корреляционный анализ взаимосвязи профессионально важных качеств как фактора профессиональной успешности сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве с помощью математико-статистической обработка данных – коэффициент корреляции К. Пирсона, получились следующие результаты, представленные на рисунке 1.

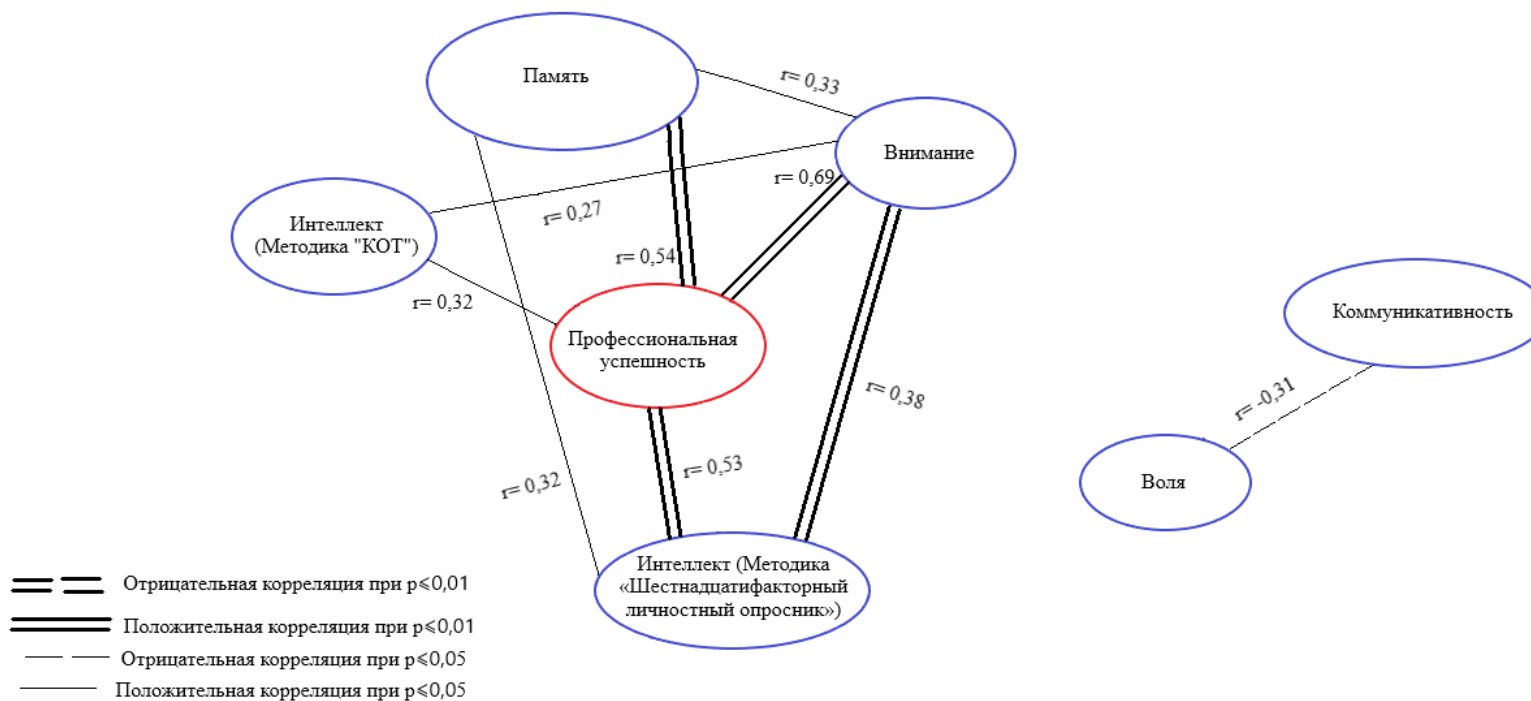


Рисунок 1 - Корреляционная плеяда по выявленным взаимосвязям
DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.147.12.2>

Тесную положительную взаимосвязь имеют результаты по диагностике профессиональной успешности и по психодиагностике внимания – при $p \leq 0,01$, где наименьшим числом является $r = 0,35$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,69$. Это может означать то, что чем лучше сотрудник способен отбирать значимые стимулы и концентрироваться на них, а второстепенные стимулы игнорировать, тем он более профессионально успешен.

Далее была выявлена еще одна тесная положительная взаимосвязь – результаты по диагностике профессиональной успешности и по психодиагностике памяти. При $p \leq 0,01$, где наименьшим числом является $r = 0,35$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,54$. Данные результаты могут означать, что чем больший объем памяти имеет сотрудник и чем лучше может воспроизводить отложенную информацию, тем более успешным он является.

Также тесная положительная взаимосвязь получилась по результатам диагностики профессиональной успешности и по психодиагностике интеллекта (фактор В) по методике «Шестнадцатифакторный личностный опросник» Р. Б. Кеттела. При $p \leq 0,01$, где наименьшим числом является $r = 0,35$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,53$. Данные результаты могут означать, что чем лучше сотрудник владеет навыками анализа, синтеза, обобщения и систематизации, чем точнее формирует причинно-следственные связи, тем более успешным он является.

Помимо прочего, положительная взаимосвязь была выявлена по результатам диагностики профессиональной успешности и по психодиагностике интеллекта по методике «Краткий отборочный тест» Е. Вандерлик, в адаптации В. Н. Бузина. При $p \leq 0,05$, где наименьшим числом является $r = 0,27$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,32$. Данная связь может означать то, что чем более уровень общих умственных способностей развит у сотрудника, т.е. чем быстрее и точнее он производит умственные действия, тем он более профессионально успешен.

Положительную взаимосвязь имеют результаты психодиагностики внимания и по психодиагностике интеллекта по методике «Краткий отборочный тест» Е. Вандерлик, в адаптации В. Н. Бузина. При $p \leq 0,05$, где наименьшим числом является $r = 0,27$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,27$. Это может означать то, что чем лучше сотрудник способен отбирать значимые стимулы и концентрироваться на них, а второстепенные стимулы игнорировать, тем он в том числе способен быстрее и точнее производить умственные действия.

Также выявлена тесная положительная взаимосвязь между интеллектом (фактор В) по методике «Шестнадцатифакторный личностный опросник» Р. Б. Кеттела и вниманием сотрудников. При $p \leq 0,01$, где наименьшим числом является $r = 0,35$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,38$. В свою очередь, это означает, что чем лучше сотрудник способен отбирать значимые стимулы и концентрироваться на них, а второстепенные стимулы игнорировать, тем вероятно он лучше владеет навыками анализа, синтеза, обобщения и систематизации, а также точнее формирует причинно-следственные связи.

Далее можно заметить, что положительную взаимосвязь имеют результаты по психодиагностике внимания и психодиагностике памяти. При $p \leq 0,05$, где наименьшим числом является $r = 0,27$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,33$. Данная взаимосвязь может означать, что чем больший объем памяти имеет сотрудник и чем лучше может воспроизводить отложенную информацию, тем он лучше способен отбирать значимые стимулы и концентрироваться на них, а второстепенные стимулы игнорировать.

Также положительную взаимосвязь имеют результаты по психодиагностике памяти и психодиагностике интеллекта (фактор В) по методике «Шестнадцатифакторный личностный опросник» Р. Б. Кеттела. При $p \leq 0,05$, где наименьшим числом является $r = 0,27$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,32$. В свою очередь, это может означать, что чем больший объем памяти имеет сотрудник и чем лучше может воспроизводить отложенную информацию, тем он лучше владеет навыками анализа, синтеза, обобщения и систематизации, а также точнее формирует причинно-следственные связи.

Была выявлена отрицательная взаимосвязь результатов по психодиагностике воли (фактор Q3) по методике «Шестнадцатифакторный личностный опросник» Р. Б. Кеттела и коммуникативности (фактор А) по той же методике. При $p \leq 0,05$, где наименьшим числом является $r = 0,27$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,31$. Это может означать, что чем лучше сотрудник умеет контролировать свои эмоции и поведение, а также чем он более дисциплинирован, тем он имеет больше трудностей в установлении межличностных контактов.

Взаимосвязь не выявлена между результатами по диагностике профессиональной успешности и по психодиагностике коммуникативности (фактор А) по методике «Шестнадцатифакторный личностный опросник» Р. Б. Кеттела. При $p \leq 0,05$, где наименьшим числом является $r = 0,27$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,19$. Данные результаты могут означать то, что профессиональная успешность сотрудника не зависит от его умения устанавливать межличностные контакты.

Также взаимосвязь не выявлена между результатами по диагностике профессиональной успешности и по психодиагностике воли (фактор Q3) по методике «Шестнадцатифакторный личностный опросник» Р. Б. Кеттела. При $p \leq 0,05$, где наименьшим числом является $r = 0,27$, связь данных компонентов достигла значения в $r = 0,24$. Данные результаты могут означать то, что профессиональная успешность сотрудника не зависит от его дисциплинированности, а также умения контролировать свои эмоции и поведение.

Заключение

Таким образом, исходя из проведенного исследования, можно резюмировать: наиболее важными ПКВ для сотрудников подразделения охраны труда являются мыслительные, волевые и коммуникативные качества. Преобладающая часть сотрудников имеют средний уровень коммуникативности, средний уровень интеллекта, а также средний уровень самоконтроля. Большая часть сотрудников имеют средний уровень общих умственных способностей, средний уровень слухоречевого запоминания и средний уровень избирательности внимания. Также основная часть сотрудников обладают высоким уровнем профессиональной успешности.

В результате корреляционного анализа взаимосвязи профессионально важных качеств как фактора профессиональной успешности сотрудников подразделения охраны труда по установлению нарушений на производстве с помощью математико-статистической обработки данных – коэффициент корреляции К. Пирсона, было установлено: чем выше показатели аттенционных, мнемических и мыслительных профессионально важных качеств, тем выше профессиональная успешность сотрудников.

На основе результатов исследования составлены и внедрены рекомендации для специалистов отдела по оценке и развитию персонала АО «ЕВРАЗ ЗСМК», направленные на развитие мыслительных, волевых и коммуникативных ПВК сотрудников подразделения охраны труда.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Бодров В.А. Психологические основы профессиональной деятельности / В.А. Бодров — Москва: ПЕР СЭ : Логос, 2007. — 855 с.
2. Гуцыкова С.В. Взаимосвязь интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик специалистов с разной эффективностью деятельности : дис. ... канд. общ. наук : 19.00.03 : защищена 2012-05-14 : утв. 2012-04-26 / С.В. Гуцыкова. — Москва: 2012. — 268 с.
3. Дворцова Е.В. Анализ взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций с эмоциональным выгоранием у сотрудников лечебно-исправительного учреждения / Е.В. Дворцова // Проблемы современного педагогического образования. — 2022. — № 4 (20). — С. 58–62.
4. Дворцова Е.В. Взаимосвязь мыслительных профессионально важных качеств с волевой саморегуляцией у сотрудников МВД / Е.В. Дворцова // Проблемы современного педагогического образования. — 2023. — № 1 (78). — С. 309–311.
5. Коваленок Т.П. Современное состояние исследований профессиональных и личностных качеств инженеров / Т.П. Коваленок // Научно-педагогическое обозрение. — 2022. — № 1 (61). — С. 181–191.
6. Кононов А.Н. Метод экспертного опроса как инструмент оценки успешности профессиональной деятельности работников торговой организации / А.Н. Кононов, В.В. Кузовкин // Человеческий капитал. — 2018. — № 7 (115). — С. 140–148.
7. Кононов А.Н. Профессионально важные качества работников торговых организаций как фактор успешности деятельности / А.Н. Кононов // Человеческий капитал. — 2020. — № 4 (136). — С. 371–378.
8. Посталюк Н.Ю. Профессионально важные качества специалиста: методологические подходы, модели, российские практики развития / Н.Ю. Посталюк, В.А. Прудникова // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2020. — № 3 (39). — С. 86–94. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-vazhnye-kachestva-spetsialista-metodologicheskie-podhody-modeli-rossiyskie-praktiki-razvitiya> (дата обращения: 15.04.2024)
9. Никифоров Г.С. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, В.М. Снетков — Санкт-Петербург: Речь, 2003. — 448 с.
10. Сопшина Н.В. Развитие охраны труда: история и современность / Н.В. Сопшина // Молодой ученый. — 2022. — № 15 (410). — С. 295–298. — URL: <https://moluch.ru/archive/410/90116/> (дата обращения: 23.02.2024)
11. Цуприкова И.В. Теоретический анализ проблемы профессиональной успешности в зарубежной и отечественной психологии / И.В. Цуприкова // Молодой ученый. — 2021. — № 11 (353). — С. 148–152. — URL: <https://moluch.ru/archive/353/79088/> (дата обращения: 02.04.2024)
12. Шейнис М.Ю. Психологический анализ профессиональной деятельности для составления комплексной профессиограммы / М.Ю. Шейнис — Самара: Универс групп, 2009. — 106 с.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Bodrov V.A. Psihologicheskie osnovy professional'noj dejatel'nosti [Psychological foundations of professional activity] / V.A. Bodrov — Moscow: PER SE : Logos, 2007. — 855 p. [in Russian]
2. Gutsykova S.V. Vzaimosvjaz' integrativnyh professional'no vazhnyh kachestv i lichnostnyh harakteristik spetsialistov s raznoj effektivnost'ju dejatel'nosti [The relationship of integrative professionally important qualities and personal characteristics of specialists with different performance] : dis. ... of PhD in Social and Human Sciences : 19.00.03 : defense of the thesis 2012-05-14 : approved 2012-04-26 / S.V. Gutsykova. — Moscow: 2012. — 268 p. [in Russian]
3. Dvortsova E.V. Analiz vzaimosvjazi trudovoj motivatsii i tsennostnyh orientatsij s emotsional'nym vygoraniem u sotrudnikov lechebno-ispravitel'nogo uchrezhdenija [Analysis of the relationship between work motivation and value orientations with emotional burnout among employees of a medical and correctional institution] / E.V. Dvortsova // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovanija [Problems of modern pedagogical education]. — 2022. — № 4 (20). — P. 58–62. [in Russian]

4. Dvortsova E.V. Vzaimosvjaz' myslitel'nyh professional'no vazhnyh kachestv s volevoj samoreguljatsiej u sotrudnikov MVD [The relationship of mental professionally important qualities with volitional self-regulation among employees of the Ministry of Internal Affairs] / E.V. Dvortsova // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovanija [Problems of modern pedagogical education]. — 2023. — № 1 (78). — P. 309–311. [in Russian]
5. Kovalenok T.P. Sovremennoe sostojanie issledovanij professional'nyh i lichnostnyh kachestv inzhenerov [The current state of research on professional and personal qualities of engineers] / T.P. Kovalenok // Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie [Scientific and pedagogical review]. — 2022. — № 1 (61). — P. 181–191. [in Russian]
6. Kononov A.N. Metod ekspertnogo oprosa kak instrument otsenki uspešnosti professional'noj dejatel'nosti rabotnikov torgovoj organizatsii [The expert survey method as a tool for evaluating the success of the professional activities of employees of a trade organization] / A.N. Kononov, V.V. Kuzovkin // Chelovecheskij kapital [Human capital]. — 2018. — № 7 (115). — P. 140–148. [in Russian]
7. Kononov A.N. Professional'no vazhnye kachestva rabotnikov torgovyh organizatsij kak faktor uspešnosti dejatel'nosti [Professionally important qualities of employees of trade organizations as a factor of business success] / A.N. Kononov // Chelovecheskij kapital [Human capital]. — 2020. — № 4 (136). — P. 371–378. [in Russian]
8. Postaljuk N.Ju. Professional'no vazhnye kachestva spetsialista: metodologicheskie podhody, modeli, rossijskie praktiki razvitija [Professionally important qualities of a specialist: methodological approaches, models, Russian development practices] / N.Ju. Postaljuk, V.A. Prudnikova // Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom [Professional education in Russia and abroad]. — 2020. — № 3 (39). — P. 86–94. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-vazhnye-kachestva-spetsialista-metodologicheskie-podhody-modeli-rossijskie-praktiki-razvitiya> (accessed: 15.04.2024) [in Russian]
9. Nikiforov G.S. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti [A workshop on the psychology of management and professional activity] / G.S. Nikiforov, M.A. Dmitrieva, V.M. Snetkov — Saint-Petersburg: Rech', 2003. — 448 p. [in Russian]
10. Sopshina N.V. Razvitie ohrany truda: istorija i sovremennost' [The development of occupational safety and health: history and modernity] / N.V. Sopshina // Molodoj uchenyj [Young scientist]. — 2022. — № 15 (410). — P. 295–298. — URL: <https://moluch.ru/archive/410/90116/> (accessed: 23.02.2024) [in Russian]
11. Tsuprikova I.V. Teoreticheskij analiz problemy professional'noj uspešnosti v zarubezhnoj i otechestvennoj psihologii [Theoretical analysis of the problem of professional success in foreign and domestic psychology] / I.V. Tsuprikova // Molodoj uchenyj [Young scientist]. — 2021. — № 11 (353). — P. 148–152. — URL: <https://moluch.ru/archive/353/79088/> (accessed: 02.04.2024) [in Russian]
12. Shejnis M.Ju. Psihologicheskij analiz professional'noj dejatel'nosti dlja sostavlenija kompleksnoj professiogrammy [Psychological analysis of professional activity for the preparation of a comprehensive professionogram] / M.Ju. Shejnis — Samara: Univers grupp, 2009. — 106 p. [in Russian]