

## ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО РАБОТНИКА

**Лохмачева Ю.П.,**

*Студентка  
ФГБОУ «Уральский государственный экономический  
университет»,  
г. Екатеринбург, Россия*

**Лапина П.П.**

*Студентка  
ФГБОУ «Уральский государственный экономический  
университет»,  
г. Екатеринбург, Россия  
[lapinapolina98@mail.ru](mailto:lapinapolina98@mail.ru)*

## PORTRAIT OF THE MODERN EMPLOYEE

**Lokhmacheva Yu**

*Student  
FGBOU "Ural State Economic University"  
Yekaterinburg, Russia*

**Lapina P.**

*Student  
FGBOU "Ural State Economic University"  
Yekaterinburg, Russia  
[lapinapolina98@mail.ru](mailto:lapinapolina98@mail.ru)*

### Аннотация

В данной статье на основе проведенного исследования выделены основные качества, которыми должен обладать современный работник

### Annotation

In this article, based on the study, the main qualities that a modern worker should have

**Ключевые слова:** работник, качества, персонал, компетенции

**Keywords:** employee, quality, personnel, competences

Важной частью любой компании является её персонал, ведь он главный её ресурс, без которого невозможны нормальная организация работы компании, её развитие и формирование конкурентного преимущества на рынке.

На сегодняшний день реалии бизнеса требуют от работника не только высокой профессиональной квалификации, но и наличие профессиональных компетенций. Любая компания, отбирая для себя новых сотрудников, стремится приобрести наибольший эффект от действий отдельного специалиста и гармоничной командной работы. [3]

Трудно сейчас не только специалистам, которые только получили документы об образовании, но и уже опытным специалистам, которым не хватает новых знаний, а имеющиеся уже устарели.

Для того чтобы определить, какими качествами должен обладать современный работник, нами было проведено анкетирование среди студентов Уральского государственного экономического университета. Опрос прошли 98 студентов различных курсов и специальностей. В основном, это студенты второго курса специальности «Менеджмент».

Проанализировав полученные ответы, мы выявили семь качеств, которыми, по мнению респондентов, должен обладать современный работник.

Во-первых, одним из самых важных качеств является уверенность в себе и самоконтроль. Так указали 74% опрошенных. Невозможно получить новые

знания и осваивать навыки, не поверив в себя. Только тогда, когда человек уверен в собственных силах он готов рискнуть и начать действовать.

Во-вторых, 72% респондентов считают, что современный работник должен иметь установку на постоянное непрерывное образование, овладение новыми профессиональными навыками. Современный мир не стоит на месте, поэтому знания имеют свойство устаревать. Даже та информация, которые студенты получают на первом курсе, могут стать неактуальными к четвертому курсу. 85% из тех опрошенных, которые работают, делают это не по той специальности, на которой они обучались в университете, это происходит в силу того, что во время своей жизни человек осваивать новые профессии, получая новые навыки и способности.

В-третьих, умение работать с различными ресурсами для получения новой информации с целью выполнения задач производства. Данное качество было выделено 69 % опрошенных. Самым популярным источником информации сейчас является интернет. Также за помощью респонденты обращаются к книгам. А если информации всё равно не достаточно посещают различные курсы повышения квалификации.

Четвертое, очень важное качество, по мнению 63 % респондентов, это коммуникабельность. Мы всегда находимся во взаимодействии с другими людьми, и умение общаться – незаменимый компонент совокупности всех навыков сотрудника. Непонимание между сотрудниками, между компанией и клиентом или поставщиком может дорого обойтись для предприятия.

Пятое качество – целеустремленность. 54% участников опроса утверждают, что каждый сотрудник должен быть нацелен на результат, без этого невозможен успех в любом деле. Работник должен понимать для чего он делает какую-либо работу. Это ускорит достижение цели и увеличит качество действий сотрудников.

Также значимым является готовность к разносторонней деятельности и смене профессий. При любых трудностях и проблемах в жизни работник должен быстро активизироваться и перестроиться на другой вид деятельности, если невозможно продолжать то, чем сейчас он занимается. Выполняя, если это необходимо, разноплановые задания во время рабочего дня, вы зарекомендуете себя перед начальством как мобильный и ценный сотрудник. [4]

И последнее качество – это нацеленность на увеличение собственного карьерного капитала при нейтральной позиции по отношению к повышению профессионализма коллег. 75% от общего числа респондентов указали, что у них нет цели проработать всю жизнь в одной организации, поэтому вкладывать свои силы в коллегу по работе не эффективно, это может даже превратить его в вашего конкурента. Индивидуализм выходит на первый план в условиях невозможности долговременных отношений [1, с. 38].

Также нам удалось выяснить, что сотрудник помимо своих профессиональных обязанностей, по мнению около 60% опрошенных, должен предлагать инновационные изменения в деятельности организации, изучать новые иностранные языки или совершенствоваться уже имеющиеся, а также участвовать в различных конференциях, форумах и выставках. Это поможет ему получить конкурентные преимущества перед своими коллегами и развить свои профессиональные качества.

Таким образом, можно сделать общий вывод, что современный работник должен быть гибким, нацеленным на переподготовку и получение новых навыков, коммуникабелен, но не ориентированным на постоянную работу в одной организации. В связи с этим должна стать главной ориентацией на оценку индивидуальных достижений в совместном деле. Это и является инновационным подходом к управлению в организации, ведь именно инноваторы нацелены на мобильность работника в профессиональной сфере. Сейчас знания – индивидуальный капитал, делиться которым невыгодно,

ведь так ты создаешь себе же конкурента. Основная масса работников в России – работники, которые нагружены сверхурочной работой и работой по выходным, что вызывает у них негативные эмоции по отношению к работе. И этих работников нужно превратить в инноваторов, а это вопрос уже для работодателей: готовы ли они это делать или легче приобретать инновационные разработки за границей [2, с.203].

### **Список литературы**

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.
2. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ Москва, Хранитель, 2006.
3. [uchebnikonline.com](https://uchebnikonline.com) Режим доступа. URL: [https://uchebnikonline.com/soziologia/lyudina\\_i\\_svit\\_-\\_yuriy\\_mf/suchasniy\\_pratsivnik.htm](https://uchebnikonline.com/soziologia/lyudina_i_svit_-_yuriy_mf/suchasniy_pratsivnik.htm)
4. [tmsam.ru](http://www.tmsam.ru) Режим доступа. URL: <http://www.tmsam.ru/professiya/vibiraem-professiyu/Novye-trebovaniya-k-rabotnikam.html>