

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ФАКТОР  
ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ КАДРОВ**

*Олимова Ширин Тохировна*

*Наманганский инженерно-технологический институт, соискатель*

**Аннотация.** В современных условиях построение успешной карьеры технического персонала обусловлена совершенствованием навыков и умений кадров на уровне современной техногенной цивилизации. Необходимость в развитии профессионализма определяет потребность в систематическом повышении квалификации в соответствии с жесткой конкуренцией рыночной экономики.

**Ключевые слова:** повышение квалификации, переподготовка и образование, обучение и освоение новых профессий.

**IMPROVEMENT OF QUALIFICATION AS A FACTOR IN THE  
PROFESSIONALIZATION OF STAFF**

*Olimova Shirin Tokhirovna applicant*

**Abstract.** In modern conditions, building a successful career for technical personnel is determined by improving the skills and abilities of personnel at the level of modern technological civilization. The need to develop professionalism determines the need for systematic advanced training in accordance with the tough competition of the market economy.

**Keywords:** advanced training, retraining and education, training and mastering new professions.

**Введение**

В современных условиях глобализации информационных технологий проблема повышения квалификации кадров стала самой актуальной темой качественного образования. Необходимость в развитии профессионализма определяет потребность в систематическом повышении квалификации в соответствии с запросами текущего времени. В условиях рыночной экономики эффективность производства и потребления становится одной из наиболее важных детерминантов успешной деятельности во многих сферах общественной жизни. Проблемы рыночной экономики и жесткой конкуренции требуют от руководителей разного уровня кардинального изменения и переориентации механизма управления персоналом. В этой связи, в педагогическом анализе статуса педагога ученые выдвигают тезис о том что «в контексте всей

образовательной политики правительства подчеркиваются необходимости совершенствования кадровой политики в системе высшего образования». Так как современная техногенная цивилизация в условиях цифрового производства, проходит болезненную адаптацию, требуя повышения квалификации кадров [4.с.31]. Таким образом, в научной литературе активно обсуждаются проблемы подготовки, переподготовки и совершенствования знаний всего кадрового состава в офлайн и онлайн режима обучения.

Профессионализм дает возможность достичь значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий. «Профессионализм — высокая степень владения какой-либо профессией, характеризуемый мастерством и высокой компетентностью. Достижение работником определенного уровня профессионализма базируется на приобретении им необходимого объема теоретических знаний и владении трудовыми навыками в практической деятельности. Совершенствование в профессиональном отношении предполагает прохождение индивидом ряда этапов, включающих различные формы специального образования, рост квалификации, специализацию» [6, с.32]. Предпосылкой достижения профессионализма является достаточно высокое развитие квалификационного навыка и умения для достижения производственной рентабельности.

Необходимые профессиональные знания и навыки кадров педагогов формируются в процессе повышения квалификации кадров, т.е. в процессе владения и усвоения профессиональных знаний и навыков, что связано с личностью педагогов [4, с. 32]. В этой связи, мы согласны с учеными СНГ, которые утверждают о необходимости «...непрерывной адаптации к нововведениям, сопровождающимся попытками сопротивления им и нарастающим напряжением, что способствует усилению деструктивных тенденций в психологическом состоянии педагога и увеличивает вероятность профессиональных кризисов, сопутствующих процессу профессионализации» [5, с.113]. Профессионализм представляет собой необходимый компонент общего процесса социализации личности. Результатом успешной адаптации к профессиональной среде, совершенствования знаний, умений, навыков является совершенствование личностных производственных способностей участия в процессе производства.

Под понятием «профессиональное развитие» подразумевается исследование социально-психологических аспектов повышения квалификации, т.е. становление и развитие профессионального самосознания. В современных условиях цифрового образования кадрам технического образования необходимо четко понимать требования, которые предъявляет общество к данной профессии,

мгновенно приспосабливаться к меняющимся условиям, понимать содержание и специфику своей профессиональной деятельности, осознавать весь спектр задач, стоящих перед ним, и незамедлительно находить решение [1, с. 116].

Основы профессионального потенциала кадров закладываются в процессе получения образования человеком, адаптации навыкам и умениям в соответствующую трудовую деятельность. Это происходит под воздействием семьи, школы и окружающей среды персонала производства. На этой стадии происходит овладение системой социально значимых ценностей, развивается представление о мире профессий, построение личных профессиональных планов.

Становление профессионализма кадров высшего технического образования происходит в рамках обучения в вузах, где приобретаются профессиональные качества и навыки, необходимые для дальнейшей трудовой деятельности. Получение специальности сопутствует приобретению социально-профессиональных качеств, формированию мировоззренческих позиций, необходимых для успешного профессионального развития компетенций у будущих инженеров. По мнению ученых-педагогов «Технологические ресурсы образовательной среды, действительно, интенсивно наращиваются в последнее десятилетие, активно происходит их научно-педагогическое осмысление. Однако мало внимания уделяется готовности преподавателей работать с непрерывно эволюционирующим технологическим инструментарием», что влияет на развитие профессионального образования кадров» [2. С. 45]. Профессионализм технических кадров предполагает знание теории и практики промышленного производства, подготовку в области технологии индустриального производства, а также владение необходимыми экономическими, правовыми, психологическими уровнями знаниями. Естественным образом, для инженеров-технологов обязательным являются организаторские коммуникации с сотрудниками, способствующие овладению некоторыми психологическими чертами личности: коммуникативностью, требовательностью, справедливостью в отношениях с подчиненными и др. Однако, в силу преобладания в системе высшего образования знаний над умениями у многих инженеров по окончании вуза оказывается недостаточно развитой профессиональной компетентности, что является основной составляющей профессионализма. Часто в дополнительном обучении человек нуждается практически сразу после окончания вуза, так как только в ходе профессиональной деятельности происходит подлинное обучение специфике работы. При этом нельзя не учитывать тот факт, что на сегодняшний день только 30% выпускников в стране получают качественное профессиональное образование, соответствующее необходимым стандартам [6. С. 7].

Целенаправленная подготовка специалиста к руководящей деятельности предполагает необходимость получения им знаний о закономерностях управления, психологических особенностях поведения человека в организациях с последующей рефлексией, что существенным образом, повышает его общий уровень культуры, профессиональную компетентность. В целях обеспечения эффективной деятельности кадров в компании, формируются определенные знания организационно- управленческого характера. Как нам представляется важным, большое внимание к психологическим вопросам управления и самоуправления, саморазвития и является тем что, собственно, и означает обретение профессионализма. Социальная политика правительства ориентирована на развитие способностей технического персонала, связанных с практикой производственной деятельности коллектива, а самое главное – с развитием личности инженера. Анализируя проблему управленческих способностей, целесообразно исходить из структурного подхода, который позволяет выделить три критерия управленческих способностей:

–менеджерские характеристики, необходимые и основные характеристики личности кадров, которые определяют высокий уровень производства качества продукции. Характеристика их подразделяется на общесоциальные, биографические характеристики, свойственные эффективному менеджеру, и личностные качества эффективного руководителя (доминантность, уверенность в себе) [6. с. 17].

Дальнейшее развитие профессионализма технических кадров происходит в ходе активной производственной деятельности коллектива, основанной на накоплении профессионального опыта, использования квалификационных компетенций, активности в решении теоретических и практических задач, а также поощрении кадровой активности личности, установки на непрерывное саморазвитие.

Процесс профессионализации руководителя продолжается в течение всего профессионального пути и не ограничен временными рамками. Основной формой профессионализации служит профессиональное самовоспитание и самосовершенствование кадров. В рамках деловой организации, согласно мнениям ученых, происходит социализация, включающая в себя информационную, образовательную и воспитательную составляющие [3. С 283]. Роль трудовых коллективов и социально-психологического климата в становлении профессионализма личности достаточно велика, так как происходит влияние на творческую активность личности, его профессиональных устремлений.

Активизация процесса приобретения новых знаний и навыков происходит в ходе внедрения новых технологий, смены или совершенствования трудовых

функций, кадровых перестановках и т.д. «Профессиональный мир испытывает потребность в профессионально мобильных специалистах, способных успешно и эффективно находить и реализовывать себя в изменяющихся социально-экономических условиях в связи с планированием и устройством собственной профессиональной жизни» [7, с.258]. Другими словами, профессиональный руководитель должен четко реагировать на быстро меняющиеся социальные потребности. Интенсивность профессиональной мобильности обусловлена мотивами достижения успехов и недопустимости неудач в профессиональном аспекте, а также достижения высшей профессиональной и социальной позиции и удержания имеющегося статуса.

Возможности развития профессионализма инженерного персонала в ходе трудовой деятельности используются далеко не полностью. Чтобы в организации складывалась обстановка, побуждающая руководителей развивать, повышать свой профессионализм, требуется сильная заинтересованность в этом высшего руководства организации, которое может использовать многие административные и экономические рычаги. Личной заинтересованности кадров способствует система их карьерного продвижения в зависимости от повышения уровня квалификации. В научной литературе рассматриваются пути достижения максимального успеха в тех компаниях, где совершенствуется повышение профессионализма производственного персонала, инвестируют в овладением инновационных технологий в обучении передовых цифровых коммуникаций. Актуализация повышения квалификации дистанционного образования обусловлена новыми принципами обучения в организации Стенфорд, Массачусетс, Оксфорд, Кембридж и Цинхуа –университетах мира, в которых получают сертификаты и дипломы новых профессий. Организация обучения кадров новым профессиям и переподготовки стала одной из основных функций эффективного управления персоналом многих компаний, осознавших, сколь мощным рычагом повышения качества продуктов и технического сервиса.

Социологические наблюдения показали разнообразие форм и методов повышения квалификации кадров, среди которых можно выделить следующие: во-первых, современные государственные и частные компании стремятся налаживать проблемы реализации товаров, оказать качественный технический сервис клиентам. В этой связи, они заинтересованы в системной организации совершенствования производственного мастерства кадров. Во-вторых, специалистов, отвечающих требуемым характеристикам, на рынке труда крайне мало или их услуги стоят чрезвычайно дорого. Поэтому выгоднее обучать новичков даже в течение нескольких лет, чем приглашать уже опытных специалистов. В-третьих, получить особые навыки, необходимые для работы в компании, сотрудник может лишь в процессе работы в ней [2, с. 17]. В системе

государственной службы органы полиции как политический институт представляют собой охрану общественного порядка, защиту законных интересов граждан, обеспечение безопасности граждан, в которых профессионализм проявляется высокой правовой и нравственной культурой сотрудников [3, с. 1179].

Работа с персоналом является важнейшим условием производственной коммуникации руководства компаний, чтобы заинтересовать каждого на производственных результатах данной организации, чтобы они боролись за господство на национальном и зарубежном рынке. Тем самым, совершенствование знаний кадров особо элитных профессионалов связано с социально-экономическими факторами коллектива данной компании. К ним можно отнести степень дисциплинированности производственного коллектива, комплектации необходимыми кадрами, взаимосвязи и теплые отношения, атмосфера, созданная творческим духом людей; наличие достаточно сильной трудовой мотивации; готовность к непрерывному образованию, саморазвитию и др. Таким образом, как нам представляется важнейшим фактором профессиональной карьеры кадров является принадлежность каждому работнику, его личностных характеристик, представлением о своем трудовом будущем, сформированной системе ценностей в рамках выбранной профессии.

Развитие профессионализма кадров технического образования тесно связано с систематическим повышением уровня профессиональных знаний, умений и навыков, а также совершенствованием профессионально значимых качеств и характеристик специалиста. В последние годы возрастающая потребность в постоянном обновлении и углублении однажды полученных знаний, формирование культуры «обучения в течение всей жизни» подталкивает руководителей к повышению квалификации. Повышение квалификации нацелено на то, чтобы помогать профессионалу оставаться «на уровне» на протяжении всего профессионального пути. В процессе повышения квалификации проявляют себя сотрудники с потенциальными способностями к руководству и менеджменту, в связи с чем можно строить долгосрочные стратегии развития компании. Для работника, овладевшего многочисленными навыками, открываются перспективы роста и востребованности, поскольку он может приспособиться к меняющемуся характеру работы. Развитие универсальных навыков повышает ценность сотрудника, который может выполнять разную работу в конкретной компании. Повышая свою квалификацию, сотрудники ощущают заботу руководства, что способствует повышению мотивации и удовлетворения от работы. По данным опросов, размер оплаты труда имеет гораздо меньшее значение, чем принято считать. Исследователи сделали важное наблюдение: люди хотят интересной и

увлекательной работы, хотят работать с удовольствием и гордиться результатами своего труда [7].

### **Выводы**

В вузах стран СНГ сохраняются традиционные плановые курсы повышения квалификации, что изжило свой век, подлежит к реформированию по пути адресного повышения квалификации производственного персонала, что сэкономит экономические затраты и сбережёт человеческий капитал. Тем самым, информационная составляющая общества – это создание возможности повышения творческих таланта человека, созидания всех необходимых условий для самореализации, что будет превосходит слепое повышение профессионализации. Для этого необходима селекция кадров на категории по необходимости совершенствования квалификации, выявления кадров с «билетом» на обязательное профессиональное совершенствование. Задача повышения квалификации кадров есть регулирование производства в целях успешной реализации продукта.

### **Литература:**

1. Андрюхина Л.М., Садовникова Н.О., и др. Цифровизация профессионального образования: перспективы и незримые барьеры// Образование и наука. 2020. -Т.22. – № 3. –С. 116-147.
2. Батяев А.А. Идеальный персонал–профессиональная подготовка, повышение квалификации. — М.: Альфа-Пресс, 2007. -216 с.
3. Мирзахмедов А.М., и др. Профессиональная культура личного состава полиции//O'zbekistonda fanlararo innovatsiyalar va ilmiy tadqiqotlar. –2023. -Т.2. – № 18. –С. 1079-1088.
4. Мирзахмедов А. М., Ташбаева Г. Ю., Абдухаликова Н. А. Проблемы профессионального статуса педагога // Глобус. –2021. –3 (60). –С. 31-36.
5. Садовникова Н. О., Мирзаахмедов А.М. Актуальные смысловые состояния педагогов, переживающих профессиональный кризис личности// Образование и наука. –2019. –Т.21. -№ 2. –С. 113-131.
6. Социология: Энциклопедия / Сост. А. А. Грицанов и др. — Мн.: Книжный Дом, 2003. –456 с.
7. Цвык В.А. Профессионализм как социальный процесс// Вестник РУДН, –2003. -4-5, -С.258-260.