

УДК 33.331
DOI 10.22213/2618-9763-2023-1-12-23

В. П. Корецкий, кандидат физико-математических наук

Т. Ю. Бочкова, магистрант

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, Ижевск, Россия

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ КОНТРОЛЕРОВ ОТДЕЛА ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Представлены результаты исследования, посвященного изучению совокупности требований работодателей, предъявляемых к личностным качествам кандидатов на должности контролеров в службу контроля качества и сопоставлению их с фактическим уровнем личностных качеств контролеров отдела технического контроля (ОТК) промышленного предприятия. Проведенный анализ объявлений о наличии вакансий на должность «Контролер ОТК» позволил определить перечень наиболее встречающихся требований работодателей к будущим сотрудникам службы контроля качества.

Исследование личностных качеств контролеров ОТК, работающих в сфере промышленности, и представителей других профессий, проведенное при использовании «Опросника диагностики эмоционально-волевой сферы личности М. В. Чумакова», позволило выявить совокупность личностных характеристик сотрудников, способствующую успешной деятельности в службе контроля качества промышленного предприятия. Полученные результаты могут быть использованы для совершенствования системы подбора персонала.

Изучение теоретических основ работы с персоналом в части отбора кадров и анализ предлагаемых нововведений по оптимизации системы отбора персонала показали, что на фоне сегодняшней нестабильной экономической и эпидемической обстановки как во всем мире, так и в нашей стране, в условиях активного инновационного развития, исследование личностных и профессиональных качеств при отборе кандидатов на должности с определенными требованиями не теряет своей актуальности и даже становится нормой. Использование при подборе персонала опросника М. В. Чумакова в качестве дополнительного метода оценки кандидатов на должности контролеров в службу контроля качества позволяет создать общее представление о доминирующих на данный момент личностных качествах соискателей, что в совокупности с другими методами отбора облегчит принятие решения о найме наиболее соответствующего сотрудника и позволит сократить затраты на обучение и переобучение недостаточно подходящих кандидатов на должность контролера ОТК.

Ключевые слова: контролер ОТК; требования работодателей; сотрудник; личностные качества.

Введение

Современные тенденции развития производства в России – автоматизация и роботизация. Эти тенденции закономерны и неотвратимы. В 2013 г. исследователи Оксфордского университета предсказали, что к 2030 г. до 47 % рабочих мест на планете (или около 2 миллиардов) окажутся под угрозой автома-

тизации. Все технические устройства, которые сейчас управляются людьми, будут автоматизированы. Цифровизация позволит автоматическим системам иметь доступ к информации, максимально подробно описывающей все аспекты производства [1].

Эти прогнозы спровоцировали активную дискуссию в научном и экономическом со-

обществах, и ряд организаций, таких как ОЭСР и *McKinsey*¹ сделали более консервативный прогноз: сокращение рабочих мест из-за развития технологий составит около 15–20 %. Так или иначе, трансформация экономики затронет сотни миллионов людей во всем мире [2].

Становится понятно, что современный рынок труда весьма хрупок и податлив, а грядущие инновации внесут в него значительные коррективы.

Начиная с 2007 г., Всемирной организацией интеллектуальной собственности (*WIPO*) совместно с сетью академических партнеров, проводится исследование 132 стран по 81 показателю и ежегодно публикуется рейтинг стран-участниц: глобальный инновационный индекс (ГИИ). Итоговый рейтинг представляет собой среднее двух субиндексов: ресурсов инноваций (институты, человеческий капитал и наука, инфраструктура, уровень развития рынка и бизнеса) и результатов внедрения инноваций (развитие технологий и экономики знаний, развитие креативной деятельности) [3].

В 2022 г. Россия заняла в нем 47-ю строчку. Страна сохраняет свою позицию в конце первой трети рейтинга на протяжении последних нескольких лет: в 2021 г. она заняла 45-е место, в 2020-м – 47-е, в 2019-м и 2018-м – 46-е [4].

Это подразумевает, что страна нацелена на дальнейшее развитие инновационной деятельности, а инновационная направленность развития страны закреплена и поддерживается на государственном уровне.

Основные направления государственной поддержки инноваций включают [5]:

1) содействие развитию научных исследований прежде всего в перспективных направлениях;

2) кадровое обеспечение инновационной деятельности;

3) содействие разработке (в рамках правительственных ведомств) разнообразных программ, направленных на повышение инновационной активности;

4) формирование государственных заказов в виде контрактов на проведение инновационных разработок, обеспечивающих начальный спрос на многие новшества, которые затем находят широкое распространение на рынке (внутреннем и внешнем);

5) применение фискальных и прочих инструментов государственного регулирования;

6) участие государства в роли посредника в организации эффективного взаимодействия различных секторов науки и стимулировании кооперации в области инновационных разработок между промышленными фирмами и высшими учебными заведениями;

7) координация инновационной деятельности в регионах;

8) создание правовой базы инновационной деятельности;

9) регулирование международных связей в области инновационных процессов.

В условиях активного развития, при внедрении цифровизации, модернизации и повышении требований к качеству на предприятиях, значимость именно управления персоналом возрастает среди других бизнес-процессов по ряду причин. Основным фактором является рост требований к качеству работы персонала и, соответственно, к компетенциям работников.

Одним из главных аспектов в управлении персоналом становится качество кадров, их квалификация и совокупность знаний, умений и навыков [6].

Темы отбора персонала, определения требований к соискателям и проблемы обучения сотрудников в нашей стране активно исследуются.

Так, А. Т. Темиртаева предлагает использовать подход управления запасами из сферы маркетинга «точно в срок» в управлении человеческими ресурсами для своевременного и качественного подбора сотрудников [7].

М. А. Мирошниченко анализирует результаты исследований, отражающие как

¹ ОЭСР – организация экономического сотрудничества и развития; *McKinsey & Company* – международная консалтинговая компания, специализирующаяся на решении задач, связанных со стратегическим управлением.

перспективы развития цифровой экономики, так и цифровой трансформации экономики и промышленности в условиях глобализации с учетом особенностей развития региональной и отраслевой экономики, цифровизации бизнеса и образования [8].

Л. В. Матюнин разбирает существующие подходы к обучению и анализирует произошедшие изменения запросов к обучающим программам после всеобщего перехода на дистанционный формат обучения в 2020 г. и постепенного выхода из него [9].

И. А. Заякина обращает внимание, что к выбору инновационных методов поиска, подбора и найма персонала следует подходить предельно осторожно, учитывая специфику работы организации, ее организационную культуру, уровень экономического развития и многие другие важные факторы [10].

Происходящие изменения требований к сотрудникам, несомненно, затрагивают и систему контроля качества как важнейший элемент всей системы качества предприятия. В нашей стране она представлена управлениями и отделами технического контроля (ОТК).

Контролеры ОТК осуществляют технический контроль как готовой продукции, так и производственного процесса предприятия. Это специалисты, отвечающие за качество, и от их профессионализма и эффективной деятельности зависит поддержание необходимого уровня качества продукции и процесса ее производства. Многие предприятия предпочитают принимать в свой штат кандидатов, полностью соответствующих заявленным требованиям, тем самым уменьшая затраты на обучение и переобучение сотрудников. Но ситуация на рынке труда нашей страны такова, что найти полностью готового специалиста по контролю качества достаточно трудно.

Предприятия стараются удерживать успешных сотрудников, мотивируя на дальнейший успешный труд.

На сегодняшний день единые, общепринятые требования к личностным качествам контролеров ОТК отсутствуют. Каждая организация формулирует их самостоятельно в зависимости от сферы своей деятельности и должностных обязанностей будущих сотрудников службы качества.

Наряду с образованием, предыдущим опытом работы, наличием профессиональных компетенций и навыков, для работодателей важны и личностные качества кандидатов на должность, оценка которых также помогает принять правильное решение о выборе специалиста.

Определение наиболее значимых для работодателей личностных качеств контролеров ОТК

В рамках заявленной темы нами было проведено исследование по определению наиболее часто встречающихся требований работодателей к личностным качествам будущих сотрудников. Исследование проводилось путем анализа объявлений о вакансиях, размещенных на электронном информационном ресурсе.¹ Популярность указанных личностных качеств определялась количеством вакансий с их упоминанием.

Анализ 700 объявлений о вакансиях контролеров ОТК в Российской Федерации позволил выделить основные личностные качества, требуемые работодателями от контролеров ОТК. В исследовании были учтены качества, встречающиеся в 1,5 и более процентах проанализированных объявлений.

Графическое изображение результатов анализа частоты упоминаний работодателями требований к различным личностным качествам будущих контролеров ОТК представлено на рис. 1.

¹ Ижевск. hh. URL: <http://www.hh.ru> (дата обращения: 15.02.2023).

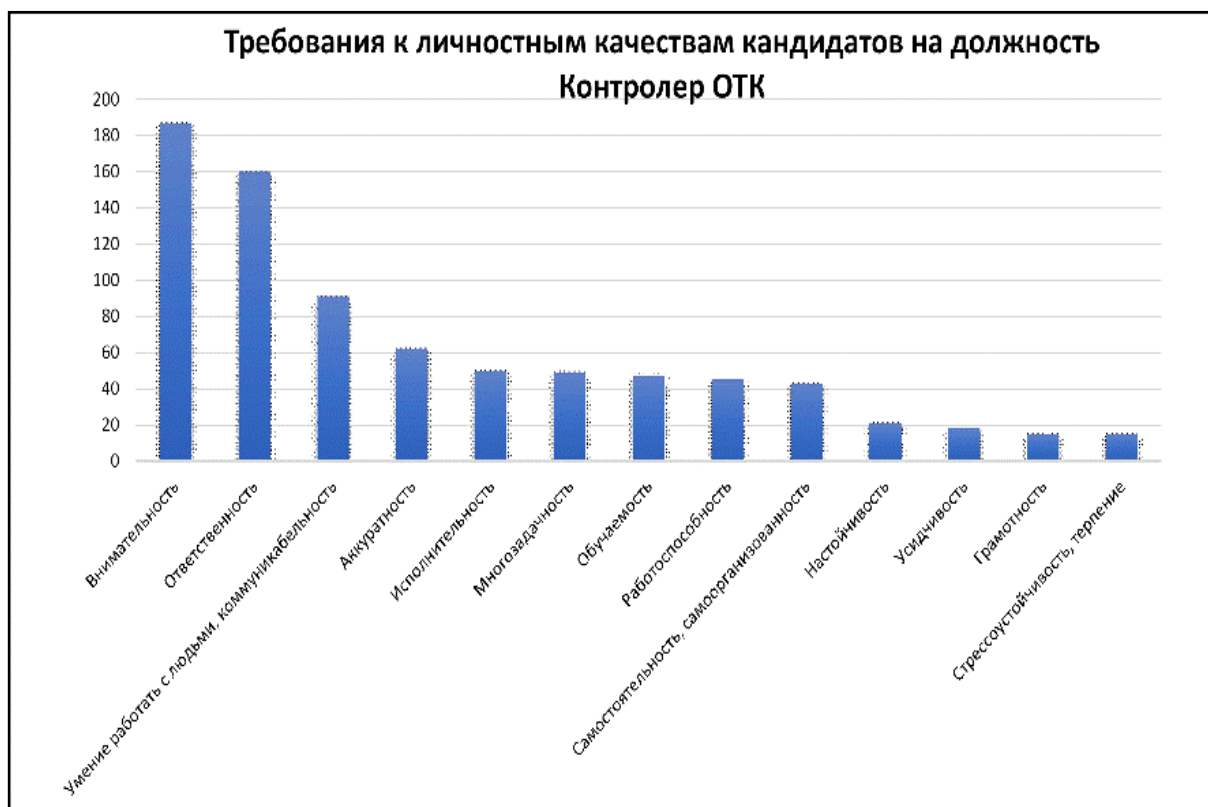


Рис. 1. Требования работодателей к личностным качествам кандидатов на должность контролер ОТК

Fig. 1. Requirements of employers for the personal traits of applicants for the position of Quality Assurance Manager

Рассчитаем коэффициенты весомости каждого из указанных личностных качеств методом экспертного определения коэффициентов весомости. Критерием весомости будет являться частота упоминания данных качеств в исследуемых объявлениях.

Коэффициент весомости i -го личностного качества определим по следующей формуле:

$$K_i = \frac{A_i}{\sum A_i},$$

где K_i – коэффициент весомости i -го личностного качества; A_i – подсчитанное значение упоминаний i -го личностного качества; $\sum A_i$ – суммарное значение i -х личностных качеств.

Доли значимости личностных качеств в процентном соотношении высчитаем по формуле:

$$P_i = \frac{A_i}{\sum A_i} \cdot 100\%,$$

где P_i – доля значимости i -го личностного качества.

Пример расчетов показателей весомости и определения долей значимости личностных качеств представлен в табл. 1.

Расчеты показали, что значительная доля коэффициента весомости распределена между личностными качествами «Внимательность» и «Ответственность». Для более чем 11 % работодателей значимым качеством является «Коммуникабельность».

Графическое представление результатов подсчета долей значимости для работодателей личностных качеств кандидатов на должность «Контролер ОТК» можно проследить на рис. 2.

Таблица 1. Результаты определения весомости и доли значимости для работодателей личностных качеств контролеров ОТК

Table 1. Personal traits of Quality Assurance Managers, their weights and importance for employers

Наименование личностных качеств	Подсчитанное значение A_i	Коэффициент весомости K_i	Доля значимости P_i %
Внимательность	187	0,23	23
Ответственность	160	0,20	20
Умение работать с людьми, коммуникабельность	91	0,11	11
Аккуратность	62	0,08	8
Исполнительность	50	0,06	6
Многозадачность	49	0,06	6
Обучаемость	47	0,06	6
Работоспособность	45	0,06	6
Самостоятельность, самоорганизованность	43	0,05	5
Настойчивость	21	0,03	3
Усидчивость	18	0,02	2
Грамотность	15	0,02	2
Стрессоустойчивость, терпение	15	0,02	2
Итого	$\Sigma A_i = 803$	$\Sigma K_i = 1,00$	$\Sigma = 100\%$



Рис. 2. Значимость для работодателей личностных качеств кандидатов на должность «Контролер ОТК»

Fig. 2. Importance of the personal traits of applicants for the position of Quality Assurance Manager for employers

На основе данных проведенного анализа можно составить список критериев желаемого облика контролера ОТК:

- внимательность;
- ответственность;
- умение работать с людьми, коммуникабельность;
- аккуратность;
- исполнительность;
- многозадачность;
- обучаемость;
- работоспособность;
- самостоятельность, самоорганизованность;
- настойчивость;
- усидчивость;
- грамотность;
- стрессоустойчивость, терпение.

Наиболее важными из перечисленных качеств работодатели считают внимательность, ответственность и коммуникабельность.

Определение уровня развитости личностных качеств контролеров ОТК

Предъявляемые работодателями требования к личностным качествам будущих сотрудников весьма разнообразны. Исследование уровня развитости личностных качеств специалистов в области контроля качества позволит определить совокупность качеств контролеров ОТК, приводящую к успешности выполнения профессиональных обязанностей.

Проведя анализ различных опросников по исследованию личностных качеств человека, наиболее приближенным к заявленным требованиям работодателей, выбрали «Опросник диагностики эмоционально-волевой сферы личности М. В. Чумакова».

В литературе по психологии воли выделяются различные перечни волевых качеств личности. Эти перечни качеств различаются как по числу, так и по содержанию включаемых в них характеристик. Причина такого положения в том, что состав волевых качеств определяется умозрительно, без экспериментальной проработки. В руководстве к опроснику В. М. Чумаков описывает результаты исследования,

проведенного среди 106 студентов университета, послужившего основой создания эмпирически обоснованного их перечня волевых качеств личности.

Из списка прилагательных, взятых в словаре русского языка С. И. Ожегова, эмпирическим путем были выделены характеристики волевого и безвольного человека. Испытуемые выбирали из списка те прилагательные, которые с их точки зрения характеризуют волевого и безвольного человека. В итоговом списке оказалось 38 прилагательных. В результате факторного анализа список черт был сокращен, проведено сравнение с теоретическими подходами в области психологии воли. На основе выделенных характеристик разработан опросник, прошедший полную психометрическую проверку [11].

Высокий балл по опроснику В. М. Чумакова получают ответственные, обязательные, инициативные, деятельные, уверенные, решительные, настойчивые, энергичные, хорошо контролирующие свои эмоции, независимые, самостоятельные, целеустремленные, собранные испытуемые. При наличии высоких способностей диагностируемые качества являются дополнительным существенным условием успешности и стабильности деятельности. Испытуемые с очень высоким общим баллом по тесту могут быть более фрустрированными и напряженными.

Низкий балл по опроснику характерен для склонных к колебаниям, неуверенных, безынициативных, несамостоятельных испытуемых. При условии равных способностей такие люди, как правило, достигают меньших или менее стабильных результатов в деятельности [12].

Под шкалами опросника понимаются группы вопросов, направленных на изучение одного волевого качества.

Каждая шкала опросника сочетает в себе различные личностные качества, заявленные работодателями в предыдущем исследовании. Так, при интерпретации шкал опросника высокий балл по шкале «Ответственность» получают ответственные, обязательные, исполнительные испытуемые. Они, как правило, дисциплинированы

и старательно выполняют свои обязанности. Шкала «Инициативность» исследует уровень инициативности, стремление к изменениям и новаторствам и определяет деятельных людей с высокими лидерскими тенденциями. В шкале «Решительность» выявляется быстрота и уверенность принятия решений. «Самостоятельность» определяет уровень самостоятельности, внушаемости и зависимости от мнения группы. В шкале «Выдержка» автор сочетает такие качества, как сдержанность, самообладание, терпеливость к нагрузкам и необходимости выполнять монотонную, неинтересную работу. По шкале «Настойчивость» можно говорить об уровне стойкости, способности преодоления препятствий на пути к цели. Неудачи не заставляют людей с высоким уровнем по данной шкале отказаться от намеченного. Шкалой «Энергичность» определяется уровень активности, энергичности испытуемых, их оптимизма. Высокий балл по шкале «Внимательность» получают лица, способные к произвольной концентрации внимания. Они стабильно его удерживают в случае надобности, даже если деятельность не очень интересует их. Для них характерна собранность, глубокое погружение в работу. Шкала «Целеустремленность» говорит об уровне четкости целей у испытуемого и упорстве в их достижении [13].

Авторами было проведено исследование среди успешных контролеров ОТК промышленного предприятия, работающих по специальности более 10 лет и не имеющих возвратов и замечаний. Исследование проводилось на 6 участках контроля качества промышленного предприятия. Были задействованы 22 контролера ОТК. Испытуемыми являлись женщины 25–62 лет. Для сравнения такое же исследование провели среди 22 женщин других специальностей нетехнической направленности в возрасте 24–51

года, не связанных ни с производством, ни с контролем качества.

Диагностика проводилась в индивидуальном порядке. Исследуемым были оглашены инструкции и выданы бланки с заданиями, а в течение 60 минут, по мере заполнения, собраны заполненные бланки и проведен опрос аттестуемых, сходятся ли, по их мнению, результаты тестирования с действительными чертами их характера.

Графическое изображение результатов тестирования представлено на рис. 3.

Результаты проведенного исследования выявили у испытуемых контролеров ОТК более высокие значения по шкалам ответственности, внимательности и выдержки по сравнению с представителями других профессий. По результатам опроса аттестуемых нами получено мнение, что они согласны с результатами теста, и их мнение о себе сходится с полученными данными.

Эмпирическим путем выделим, каким шкалам опросника М. В. Чумакова соответствуют заявленные работодателями в первом исследовании личностные качества. Полученные данные представлены в табл. 2.

Сравнив результаты двух проведенных исследований, авторы выявили, что работодатели считают наиболее важными такие качества, как внимательность, ответственность, умение работать с людьми, коммуникабельность.

Анализ личностных качеств по опроснику М. В. Чумакова выявил у контролеров ОТК повышенный уровень по шкалам ответственности, внимательности, выдержки. Такие качества, как умение работать с людьми, коммуникабельность, соответствующие шкалам инициативности и энергичности, в совокупности показывает более низкий уровень в сравнении с результатами исследования представителей других профессий.



Рис. 3. Сравнение уровней личностных качеств среди контроллеров ОТК и представителей других профессий

Fig. 3. The comparison of levels of personal qualities among of Quality Assurance Managers and other staff members

Таблица 2. Соответствие выделенных работодателями личностных качеств, шкалам опросника М. В. Чумакова

Table 2. The Compliance of the personal qualities highlighted by employers with the questionnaire of M.V. Chumakov scales

Шкалы опросника В. М. Чумакова	Личностные качества, выделенные работодателями
Ответственность	Ответственность, исполнительность, аккуратность, многозадачность, работоспособность
Инициативность	Умение работать с людьми, коммуникабельность, настойчивость
Решительность	Настойчивость, многозадачность
Самостоятельность	Самостоятельность, самоорганизованность
Выдержка	Работоспособность, усидчивость, стрессоустойчивость, терпение
Настойчивость	Настойчивость
Энергичность	Оптимизм, коммуникабельность, умение работать с людьми
Внимательность	Внимательность, многозадачность, обучаемость, грамотность
Целеустремленность	Настойчивость, обучаемость, грамотность, стрессоустойчивость, терпение

Можно сделать вывод, что данное качество в большей степени важно для поддержания хороших взаимоотношений

в коллективе, нежели для выполнения непосредственных профессиональных задач контроллеров ОТК.

Шкалы опросника сочетают в себе весь перечень предъявляемых работодателями требований к личностным качествам сотрудников службы качества, следовательно, опросник допускается применять на стадии оценки соответствия личностных качеств кандидатов на должности контролеров ОТК производственного предприятия.

Выводы

Изучив теоретические основы работы с персоналом в части отбора кадров и проанализировав предлагаемые нововведения по оптимизации системы отбора, авторы статьи пришли к выводу, что исследование личностных характеристик кандидатов при трудоустройстве на сегодняшний день особенно актуально.

На сегодняшний день система высшего образования в нашей стране, после всеобщего перехода на дистанционный формат обучения и плавного выхода из него, столкнулась с серьезной проблемой формирования у студентов необходимых для дальнейшей трудовой деятельности личностных качеств и компетенций, заложенных в программе образования, но не формирующихся без практической деятельности в стенах учебных заведений и за время стажировок на предприятиях.

При трудоустройстве таких сотрудников предприятиям приходится выделять дополнительные средства на обучение, развитие и формирование необходимых для дальнейшей работы навыков и компетенций, тем самым развивая и необходимые личностные качества молодых специалистов.

По результатам проведенных практических исследований получено общее представление о личностных качествах контролеров ОТК, наиболее важных для работодателей, и качествах, преобладающих фактически у действующих сотрудников службы качества.

Использование при подборе персонала опросника М. В. Чумакова в качестве дополнительного метода оценки, наряду с интервьюированием и оценкой профессиональных компетенций, признано актуальным в плане удобства применения

и простоты обработки полученных результатов.

Применение опросника облегчает работодателям принятие решения о найме наиболее соответствующего сотрудника и, тем самым, позволяет сократить затраты, которые пришлось бы потратить на трудоустройство и обучение недостаточно подходящих для данной должности кандидатов.

Библиографические ссылки

1. Навыки будущего для 2020-х: Новая Надежда : Доклад экспертов Global Education Futures и WorldSkills Russia о навыках, которые понадобятся человеку в будущем. Декабрь 2020 г. URL: <https://drive.google.com/file/d/18mavM5Z3KYp1zdv8C1SQXB7WjGwarbVA/view> (дата обращения: 12.12.2022).

2. Сатторкулов О. Т., Тошбоев Б. Б. Основные направления государственной инновационной политики и механизм ее реализации // Молодой ученый. 2017. № 14 (148). С. 437–439. URL: <https://moluch.ru/archive/148/41100/> (дата обращения: 21.12.2022).

3. Всемирная организация интеллектуальной собственности // Глобальный инновационный индекс 2022 г. Каково будущее инновационного роста? URL: <https://www.globalinnovationindex.org/home> (дата обращения: 03.12.2022).

4. Навыки будущего для 2020-х: Новая Надежда : Доклад экспертов Global Education Futures и WorldSkills Russia о навыках, которые понадобятся человеку в будущем. Декабрь 2020 г. URL: <https://drive.google.com/file/d/18mavM5Z3KYp1zdv8C1SQXB7WjGwarbVA/view> (дата обращения: 12.12.2022).

5. Чумаков М. В. Диагностика волевых особенностей личности // Вопросы психологии. 2006. № 1. С. 169–178.

6. Морошкина А. Итоги «Глобального инновационного индекса»: Россия на 47 месте // РБК. Тренды. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/633d4d369a7947fc5a8af5cb> (дата обращения: 19.12.2022).

7. Сатторкулов О. Т., Тошбоев Б. Б. Основные направления государственной инновационной политики и механизм ее реализации // Молодой ученый. 2017. № 14 (148).

С. 437–439. URL: <https://moluch.ru/archive/148/41100/> (дата обращения: 21.12.2022).

8. Мирошниченко М. А. Цифровая трансформация: российские приоритеты формирования цифровой экономики. Краснодар : Кубанский государственный университет, 2021. 224 с. ISBN 978-5-8209-2005-9.

9. Матюнин Л. В., Чекан А. А. Основные тенденции в сфере корпоративного обучения персонала // Мировые цивилизации. 2021. Т. 6. № 1. С. 101–108. URL: <https://wcj.world/PDF/18ECMZ121.pdf> (дата обращения: 15.02.2023).

10. Человек и современное общество в социальном, правовом, экономическом ракурсах : монография / О. В. Адамаев [и др.]. Петрозаводск : МЦНП «Новая Наука», 2020. 492 с. С. 146–159.

11. Чумаков М. В. Опросник диагностики волевых качеств личности: руководство. Ярославль : НПЦ «Психодиагностика», 2004. 18 с.

12. Чумаков М. В. Диагностика волевых особенностей личности // Вопросы психологии. 2006. № 1. С. 169–178.

13. Чумаков М. В. Опросник диагностики волевых качеств личности: руководство. Ярославль : НПЦ «Психодиагностика», 2004. 18 с.

References

1. *Navyki budushhego dlja 2020-h: Novaja Nadezhda : Doklad jekspertov Global Education Futures i WorldSkills Russia o navykah, kotorye ponadobjatsja cheloveku v budushhem. Dekabr' 2020 g.* [Future Skills for the 2020s: A New Hope: A report by Global Education Futures and WorldSkills Russia experts on the skills that a person will need in the future. December 2020]. (in Russ.). Available at: <https://drive.google.com/file/d/18mavM5Z3KYp1zdV8C1SQXB7WjGwarbVA/view> (accessed 12.12.2022).

2. Sattorkulov O.T., Toshboev B.B. [The main directions of the state innovation policy and the mechanism for its implementation]. *Molodoj uchenyj*, 2017, no. 14 (148), pp. 437-439. (in Russ.). Available at: <https://moluch.ru/archive/148/41100/> (accessed 21.12.2022).

3. *Vsemirnaja organizacija intellektual'noj sobstvennosti // Global'nyj innovacionnyj indeks 2022 g. Kakovo budushhee innovacionnogo rosta? [World Intellectual Property Organization. Global Innovation Index 2022 What is the future of innovative growth?].* (in Russ.). Available at: <https://www.globalinnovationindex.org/home> (accessed 03.12.2022).

4. *Navyki budushhego dlja 2020-h: Novaja Nadezhda : Doklad jekspertov Global Education Futures i WorldSkills Russia o navykah, kotorye ponadobjatsja cheloveku v budushhem. Dekabr' 2020 g.* [Future Skills for the 2020s: A New Hope: A report by Global Education Futures and WorldSkills Russia experts on the skills that a person will need in the future. December 2020]. (in Russ.). Available at: <https://drive.google.com/file/d/18mavM5Z3KYp1zdV8C1SQXB7WjGwarbVA/view> (accessed 12.12.2022).

5. Chumakov M.V. [Diagnosis of volitional personality traits]. *Voprosy psichologii*, 2006, no. 1, pp. 169-178. (in Russ.).

6. Moroshkina A. *Itogi "Global'nogo innovacionnogo indeksa": Rossija na 47 meste // RBK. Tren-dy.* [The results of the Global Innovation Index: Russia is in 47th place. RBC. Trends]. (in Russ.). Available at: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/633d4d369a7947fc5a8af5cb> (accessed 19.12.2022).

7. Sattorkulov O.T., Toshboev B.B. [The main directions of the state innovation policy and the mechanism for its implementation]. *Molodoj uchenyj*, 2017, no. 14 (148), pp. 437-439. (in Russ.). Available at: <https://moluch.ru/archive/148/41100/> (accessed 21.12.2022).

8. Miroshnichenko M. A. *Cifrovaja transformacija: rossijskie priority formirovanija cifro-voj jekonomiki.* [Digital transformation: Russian priorities for the formation of the digital economy]. Krasnodar, Kubanskij gosudarstvennyj universitet, 2021. 224 p. (in Russ.). ISBN 978-5-8209-2005-9.

9. Matjunin L.V., Chekan A.A. *Osnovnye tendencii v sfere korporativnogo obuchenija personala.* [Main trends in the field of corporate personnel training]. *Mirovye civilizacii*, 2021, vol. 6, no. 1, pp. 101-108. (in Russ.).

Available at: <https://wcj.world/PDF/18ECMZ121.pdf> (accessed 15.02.2023).

10. *Chelovek i sovremennoe obshchestvo v social'nom, pravovom, jekonomicheskom rakkursah : monografija*. [Man and modern society in social, legal, economic perspectives: monograph]. Petrozavodsk, MCNP "Novaja Nauka", 2020, 492 p., pp. 146-159. (in Russ.).

11. Chumakov M.V. *Oprosnik diagnostiki volevyh kachestv lichnosti: rukovodstvo* [Ques-

tionnaire for the diagnosis of volitional personality traits: a guidec]. Yaroslavl, 2004, 18 p.

12. Chumakov M.V. [Diagnosis of volitional personality traits]. *Voprosy psihologii*, 2006, no. 1, pp. 169-178.

13. Chumakov M.V. *Oprosnik diagnostiki volevyh kachestv lichnosti: rukovodstvo* [Questionnaire for the diagnosis of volitional personality traits: a guidec]. Yaroslavl, 2004, 18 p.

V. P. Koretsky, PhD (Physics and Mathematics)

T. Y. Bochkova, Master's Degree Student

Kalashnikov Izhevsk State Technical University, Izhevsk, Russia

THE STUDY OF THE PERSONAL TRAITS OF THE QUALITY ASSURANCE MANAGERS OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

The article presents the results of a study devoted to the study of the totality of employers' requirements for the personal traits of applicants for the positions of the staff member of Quality Control Service and comparing them with the actual level of Quality Assurance Managers of an industrial enterprise. The analysis of job advertisements and employers' needs for the position of Quality Assurance Manager has made it possible to determine the list of the most common requirements of employers for future employees of the Quality Control Service.

The study of the personal traits and skills of Quality Assurance Managers working in industrial corporations and other staff members has been undertaken based on the Questionnaire for the Diagnosis of the Emotional-Volitional sphere of the Personality developed by M.V. Chumakov. Carried out the research, the personal characteristics and traits of employees benefit to successful activities in the Quality Control Service of an industrial enterprise has been identified. The results obtained are useful for recruitment system to be improved.

The study of the theoretical foundations of staff recruitment and the analysis of the proposed innovations to optimize the hiring policy demonstrates that the personal and professional traits, the intrinsic properties and skills of applicants are essential and indispensable to human resource management especially allowing for current unstable economic and epidemic situation both around the world and in our country and while active innovative development goes on.

M.V. Chumakov's questionnaire in the recruitment of personnel as an additional method of evaluating candidates for the positions of supervisors in the Quality Control Service creates the core idea of the currently dominant personal traits of applicants, which, together with other recruitment methods, facilitates the decision to hire the most appropriate employee. The approach reduces the costs of training and retraining insufficiently suitable applicants for the position of Quality Assurance Managers.

Keywords: Quality Manager; requirements for staff; employee; personal qualities.

Получена: 29.12.2022

ГРНТИ 06.77.59

Образец цитирования

Корецкий В. П., Бочкова Т. Ю. Исследование личностных качеств контролеров отдела технического контроля промышленного предприятия // *Социально-экономическое управление: теория и практика*. 2023. Т. 19, № 1. С. 12–23. DOI: 10.22213/2618-9763-2023-1-12-23.

For Citation

Koretsky V.P., Bochkova T.Y. [The study of the personal traits of the quality assurance managers of an industrial enterprise]. *Social'no-ekonomičeskoe upravlenie: teoriâ i praktika*, 2023, vol. 19, no. 1, pp. 12-23 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2023-1-12-23.