**09.09.2020**

**МДК 01.01 Организация коммерческой деятельности-2 часа**

**Организационная структура коммерческой службы предприятия**

На построение организационной структуры отделов, входящих в коммерческую службу, оказывает влияние ряд следующих факторов:

1) Рыночные

2) Экономические

3) Технические

4) Организации производства

5) Виды каналов сбыта

6) Виды закупок материальных ресурсов

**Рыночные факторы —** это фактическая емкость и потенциал рынка, на котором работает предприятие, тип рынка, конъюнктура рынка, определяемая прежде всего соотношением спроса и предложения товаров, а также уровнем цен на этом рынке, сегменты рынка, освоенные предприятием, территориальные границы рынка, состояние инфраструктуры, уровень конкуренции, отношение покупателей к товарам, производимым предприятием.

К ***экономическим факторам*** относятся: цели и финансовые возможности предприятия, объем производимой продукции, ассортимент выпускаемых товаров и закупаемых материальных ресурсов, количество поставщиков, формы расчетов за продаваемые товары и закупаемые сырье и материалы, доля поставок на экспорт, доля мелких отправок и нетранзитных партий отгрузки, конкурентоспособность предприятия на рынке.

**Технические факторы** включают применяемую на предприятии технику, технологию, отраслевую структуру, назначение и сложность выпускаемой продукции и потребляемых материальных ресурсов, техническую оснащенность транспортно-складского хозяйства.

**Факторы организации производства:** тип производства (индивидуальное, мелкосерийное, крупносерийное, массовое), уровень специализации, территориальное размещение производства и складов

**Виды каналов сбыта***,*используемых на предприятии, в ряде случаев являются определяющим фактором при выборе схемы организационного построения отдела сбыта. Каналы сбыта являются одной из важнейших составляющих сбытовой сети промышленного предприятия, они обеспечивают формирование коммерческих связей между субъектами сбытовой деятельности, распределение, складирование, предпродажное и послепродажное обслуживание покупателей, доставку товаров, а также ряд информационно-коммерческих функций. Канал сбыта можно трактовать как путь движения товара от производителя к потребителю.

**Виды закупок материальных ресурсов** в определенной степени оказывают влияние на организационное построение отдела материально-технического обеспечения (закупок). Известны следующие виды закупок: напрямую у товаропроизводителя, оптовые закупки через посредника или товарную биржу, закупки через торги, закупки мелкими партиями в магазинах розничной торговли.

Многообразие и взаимосвязанный характер влияния перечисленных выше факторов на структурное построение коммерческой службы приводит к большому количеству схем организационных структур отделов маркетинга, сбыта͵ закупок (материально-технического обеспечения) и других подразделений, входящих в коммерческую службу промышленного предприятия.

Отделу сбыта в структуре предприятия отводится в условиях рыночных отношений важная роль, так как в конечном счете от сбыта продукции зависят результаты всей его производственной деятельно­сти. Сегодня для успеха предприятия на рынке огромное значение имеет правильное построение системы сбыта. В последние годы в связи с переходом России на рыночные отношения произошли зна­чительные изменения в организационном построении органов сбыта на промышленных предприятиях.

Сегодня сбытовые под­разделения бывают организованы следующим образом:

• сбытовые функции выполняются только товаропроизводите­лем, в этом случае он имеет собственную сбытовую сеть, в ко­торую входит отдел сбыта͵ каналы сбыта͵ включающие склады, магазины, транспортные организации и другие подразделения;

• все сбытовые функции выполняются внешними специализи­рованными компаниями;

• смешанное построение органов сбыта͵ при котором функции по сбыту выполняются не только собственной сбытовой се­тью предприятия, но и посредническими организациями.

Собственные отделы сбыта зависят от товаропроизводителя полно­стью: в организационно-правовом, административном и экономиче­ском отношениях. Структурное построение отделов сбыта определяет­ся влиянием многочисленных факторов (они были отмечены выше).

На предприятиях с неширокой номенклатурой, большим или средним объемом выпускаемой продукции структуру отделов сбыта можно охарактеризовать как *функциональную*(рис. 1).

|  |
| --- |
| Коммерческий директор |

|  |
| --- |
| Начальник отдела сбыта   |

|  |
| --- |
| Группа заказов   |

|  |
| --- |
| Группа планирования   |

|  |
| --- |
| Диспетчерская группа   |

|  |
| --- |
| Склады готовой продукции   |

|  |
| --- |
| Оперативно-сбытовая группа |

**Рис.1. Функциональная структура отдела сбыта**

В составе отдела сбыта бывают и другие структурные подразделения, определяемые спецификой сбытовой деятельности предприятия.

Для крупных предприятий с многономенклатурным производст­вом и значительным объемом выпуска продукции структура отдела сбыта может быть организована по товарам (номенклатуре выпускаемой продукции), либо по функциям и товарам.

В после случае имеет место смешанная структура отдела сбыта. При ***товарной специализации*** каждая товарная группа выполняет все сбытовые функции в пределах номенклатурной группы выпускаемой продукции.

При ***смешанной структуре*** отдела сбыта в его составе может быть: бюро заказов и планирования, диспетчерское бюро, тароупаковочный цех (или участок), цех экспедиции и отгрузки готовой продукции, участок консервации и упаковки, группа (или бюро экспорта продукции, если на предприятии осуществляется ВЭД) а также ряд товарных бюро, специализировавшихся по номенклатуре выпускаемой продукции.

Каждому бюро подчиняется склад готовой продукции. Склады принимают изготовленную продукцию у производственных цехов, осуществляют хранение, комплектуют партии товаров по грузополучателям и готовят к отправке, организуют погрузку в транспортные средства, оформляют необходимую приходно-расходную документацию и ведут оперативный учет поступления и отпуска готовой продукции.

К **собственным сбытовым** подразделениям предприятий могут относиться ***торговые*** дома. В ряде случаев торговые дома при промышленных предприятиях выполняют не только сбытовые, но закупочные функции.

Существуют промышленные предприятия, где созданы отделы продаж (или торговли), занимающиеся сбытом продукции через собственную сеть фирменных магазинов, это чаще всего предприятия пищевой и легкой промышленности.

Наличие собственного сбытового аппарата на предприятии имеет следующие преимущества:

• обладание всей крайне важной информацией о состоянии рынка

• полный контроль над всей сбытовой деятельностью.

• возможность планировать ассортимент выпускаемой продукции с учетом предпочтений потребителей.

До настоящего времени существуют промышленные предприятия, для которых характерно рассредоточение сбытовых функций между разными отделами предприятия. В частности, такая сбытовая функция, как формирование портфеля заказов, на этих предприятиях выполняется в производственных отделах, а отделам сбыта поручены оперативно-сбытовые функции по отгрузке готовой продукции. Для рыночных условий подобные организационные структуры непригодны, поскольку бывают причиной производства продукции, не нужной покупателям.

В ряде случаев промышленные предприятия передают выполне­ние всех сбытовых функций специализированным компаниям (агент­ским, дилерским, дистрибьюторским и другим посредникам) на основе заключения договоров подряда. При этом предприятие может не иметь собственной сбытовой сети и использовать каналы сбыта посредников. Такая передача непрофильных видов деятель­ности предприятий внешним специализированным компаниям на­зывается ***аутсорсингом****.*

К непрофильным видам деятельности про­мышленных предприятий относятся кроме сбыта продукции, ис­следование рынка, обслуживание оргтехники, реклама и т.д. Смысл использования аутсорсинга проявляется в концентрации всех ре­сурсов и усилий на тех видах основной деятельности (в данном случае производственной), которая является основной компетенци­ей предприятия.

Следует отметить, что в «чистом виде» аутсорсинг стал приме­няться на Западе в последнее десятилетие XX в., в России он извес­тен со второй половины 1990-х гᴦ.

10.09.2020

**МДК 01.01 Организация коммерческой деятельности-2 часа**

**Профессиональная**[**культура специалиста**](https://topuch.ru/socialeno-ekonomicheskaya-kuletura-specialista-razdel-ekonomic/index.html)

План урока

1. Формирование профессиональной культуры как необходимое условие подготовки современного специалиста.
2. Культура как многогранная научная категория.
3. Сущность понятия профессиональная культура специалиста.

**1. Формирование профессиональной культуры как необходимое условие подготовки современного специалиста.**

Современный этап развития общества ставит качественно новые задачи в области образования и развития личности – основной движущей силы социального, экономического и культурного прогресса. Глобальная цель образования на современном этапе – подготовить специалиста не просто знающего, но и понимающего чувствующего, культурного, специалиста способного реализовать себя в сложном и противоречивом мире, активно и творчески применить полученные знания и тем самым способствовать развитию культуры всего общества.

Выпускник вуза – профессионал в том или ином виде деятельности – сегодня должен обладать не только определенным объемом профессиональных знаний, умений и навыков, но и достаточно высоким уровнем общей и профессиональной культуры. Это требует значительной перестройки самой системы высшего образования, которая не просто должна обеспечить формирование профессиональной культуры специалиста, но и понимания личностью студента необходимости такого своего развития.

В предыдущей теме были рассмотрены основные проблемы и противоречия современного высшего образования, которые влияют на качество подготовки специалиста в вузе. Нужно сказать, что эти проблемы усиливаются и характерными тенденциями развития современного общества, которое сегодня находится в кризисном состоянии, поиске новых путей своего развития, нового смысла бытия человечества.

Наиболее актуальными проблемами, на наш взгляд, характерными для большинства из сфер современной деятельности человека, являются:

- кризис духовно-нравственных ценностей, вызванный непониманием специфики отечественной культуры, некритичным заимствованием ценностей, образа жизни и стереотипов, характерных для западного типа культуры (культ гедонизма, индивидуализма, рационализма и т.п.);

- деформация общественной нравственности и криминализация отношений, обусловленная внедрением модели рынка, не соответствующей ценностям отечественной культуры;

- утрата смысла жизни, [духовный кризис у значительной части населения](https://topuch.ru/statisticheskie-metodi-izucheniya-urovnya-i-kachestva-jizni-na-v2/index.html), рост агрессивности, ожесточенности по отношению к другому человеку, отсутствие системы нравственного воспитания подрастающего поколения;

- разрушение духовно-нравственного климата семьи, размывание поведенческих моделей и образцов;

- социально-психологическая неадаптированность, вызванная разрушением привычной социально-психологической среды существования, усиление конфликтности между субкультурами различных возрастных и социальных групп населения (конфликт ценностей);

- отсутствие нормативно-регулирующего и воспитывающего влияния среды;

- конфликты, усиливающее социальную напряженность.

Однако в обществе усиливаются потребности в ценностных координатах и смысловых ориентирах, формировании социально-нравственных идеалов, инициирующие и поощряющие профессиональную деятельность. Как отмечает академик А.М. Новиков, ориентация образования на формирование «человека культуры» требует принципиально иного подхода к формированию целей и содержания образования через такие понятия, как «интеллектуальная культура», «информационная культура», «этическая культура», «профессиональная культура» и т.д. При таком подходе цели и содержание образования переводятся в личностный план, формируя при этом системное мышление, профессионализм через призму понятий культуры.

Нужно сказать, что вопросам формирования и развития профессиональной культуры специалистов различного профиля в отечественной и зарубежной педагогике уделено достаточно много внимания. Не смотря на это, само понятие «профессиональная культура» не сформулировано достаточно четко. Это связано с тем, что понятие «профессиональная культура» не является простым механическим сочетанием понятие «профессионализм», «профессия» и «культура», хотя и указывает на непосредственную взаимосвязь с ними. При определении понятия профессиональной культуры необходимо выяснить важнейший составляющий элемент этого взаимодействия – понятие «культуры».

1. **Культура как многогранная научная категория.**

 «Культура» происходит от латинского «cultura» - «возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание». «Толковый словарь живого великорусского языка» В. Даля указывает два направления определения данного понятия: с одной стороны - обработка и уход, возделывание, с другой - образование, умственное и (или) нравственное. Американские антропологи А. Кребер и К. Клакхон насчитали более 150 концепций и определений культуры. Французский ученый А. Моль - 250, российский ученый А. Е. Кертман - более 400. В частности, культура рассматривается как:

 комплекс знаний, верований, искусств, законов, морали, обычаев и других способностей и привычек, обретённых человеком как членом общества (Э.Тейлор);

социальные формы и способы облагораживания биологических потенций человека (X. Ортега-и-Гассет);

система хранения и передачи социального опыта, основу которого составляет достигнутый обществом уровень развития сущностных сил человека (В. Конев);

образ жизни определенного народа, совместно живущего на одной территории (Т.С. Элиот) и т.д.

Данный феномен находится на предельно высоком уровне абстракции и охватывает широкий и разнообразный мир явлений.

Понятие культуры является основополагающим во многих областях человеческого знания. Исследование культуры и процесса ее формирования определяется спецификой подхода, тем или иным углом зрения в анализе общества. Например, исходя из ***социальной структуры общества***, можно выделить культуру классов, слоев общества, наций, регионов, профессий, возрастных групп и т.д. По носителю ***«человеческих сущностных сил»*** - индивидуальную и общественную культуру. По ***уровню проявления индивидуальных способностей человека*** – культуру чувств, умений, навыков, потребностей, мышления, мировоззрения. По ***уровню организации жизнедеятельности*** – культуру труда, быта, отдыха. По ***характеру подготовки к жизнедеятельности*** – культуру образования и воспитания. ***Культура по отношению к***[***профессиональной деятельности специалиста***](https://topuch.ru/otchet-o-professionalenoj-deyatelenosti-specialista/index.html) – это культура труда, управления, культура научного исследования, образования, воспитания, художественная культура, культура поведения, досуга, физическая культура, культура чувств, мышления, политическая культура.

 В реальной жизни, в жизнедеятельности отдельного человека и общества эти различные аспекты, компоненты и уровни культуры сливаются воедино. Их выделяют только в процессе изучения, для того чтобы глубже и точнее познать их, найти наилучшие способы формирования и развития.

Культура – это огромное целостное явление, которые делает людей, населяющих определенное пространство – нацией, народом. В понятие культуры входят и всегда входили религия, наука, образование, нравственные и моральные нормы повеления людей и государства.

Культура – это целостное, органическое соединение многих сторон человеческой деятельности, поэтому разделение культуры на общественную и индивидуальную достаточно условно. Точкой отсчета в характеристике любой культуры является самосознание. Мировоззрение тех, кто ее создает. Как говорил известный философ Библер, для личности чувствовать себя пребывающей в культуре и быть культурной означает подняться над собственным ограниченным бытием, представить в своей биографии Космос, Природу, Историю как можно более полно. Чем полнее это ощущение, тем больше личность имеет право считать себя культурной.

На сегодняшний день существует множество понятий культуры. Чаще всего понятие культуры употребляется как сторона какого-либо вида человеческой деятельности. Именно поэтому, в отечественной науке начиная с 60 – 70 годов ХХ столетия сложился и упрочился подход в понимании и объяснении культуры, получивший название «деятельностный». Согласно взглядам ученых, которые изучают культуру именно с этой методологической позиции, взаимосвязь культуры и деятельности складывалась исторически в процессе развития всего общества. Достаточно проследить эволюцию человеческой деятельности, чтобы убедиться в параллельном развитии культуры. Освоение личностью культуры предполагает освоение ее способов практической деятельности и наоборот.

Однако между деятельностью и культурой нельзя ставить знак равенства. Анализ специфики содержания, средств и результатов деятельности и культуры приводит к признанию деятельности лишь одним из существенных атрибутов социальной реальности. Культура же характеризует все атрибуты этой реальности, соединяя воедино все области материальной, духовной деятельности. Развитие и совершенствование человеческой деятельности способствует культуре. В процесс деятельности создаются и закрепляются образцы культуры, а человек выступает ее субъектом. Культура, в свою очередь, как универсальная характеристика деятельности определяет наиболее приоритетные виды деятельности и способы ее осуществления.

Таким образом, деятельность человека становится фактом культуры только в том случае, если в данной деятельности реализуются созидательные, существенные силы человека и всего человечества. Культура только в этом случае [становится ценным продуктом социальной деятельности](https://topuch.ru/2-sushnoste-pedagogicheskoj-deyatelenosti/index.html), социальной практики, устремленной на созидание, творение подлинно человеческих, гуманистических видов и форм бытия.

Подводя итог сказанному выше можно сделать вывод, что **культура** – ***это совокупность всех материальных и духовно-нравственных ценностей, накопленных обществом, а также совокупность всех видов и способов преобразующей деятельности человека по их освоению, сохранению, созиданию и распространению в обществе.***

Второй составляющей понятия профессиональная культура является профессия, что в переводе с латинского означает занятие, работа. В качестве основных элементов профессии ученые выделяют специализацию, отделение от других видов деятельности в рамках разделения труда, достаточно длительное применение установившегося способа выполнения задания, а также источник дохода, который обеспечивает существование человека. По мнению сербского исследователя Д. Марковича к основным характеристикам профессий относится:

1. относительно длительное выполнение определенной деятельности;
2. деятельность, которая требует специального образования и приобретения навыков;
3. формирование особого профессионального поведения как в рамках профессии, так и вне ее;
4. формирование профессионального интереса, который часто осуществляется через профессиональные объединения и создания профессиональных ценностей;
5. стремление представителей одних профессий проявить по отношению к другим профессиям свой особый статус как в смысле организации, так и в общественном смысле, что приводит к идентификации человека в профессии.

Под **профессией** мы понимаем ***вид трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, которые приобретены в результате целенаправленной подготовки.*** В этом контексте профессия определяет ряд базовых элементов культуры. Именно культура способствует повышению качественных характеристик профессии, придает ее определенную целостность, стратегическую и тактическую направленность, гуманистическую характеристику деятельности члена общества.

Профессия оказывает [непосредственное влияние на формирование человека](https://topuch.ru/sushnoste-tehniki-vliyanie-tehniki-na-obshestvo-cherez-prizmu/index.html), она делает его отличным от представителей других профессиональных групп, порождает разнообразные и несхожие социальные интересы.

Именно эти социальные интересы способствуют объединению людей в профессиональные сообщества, которые стремятся к воспроизводству, т.е. развитию себя в профессии, развитию результатов своего профессионального труда, передачи накопленного опыта выполнения профессиональной деятельности другим лицам. На этом этапе развития профессии возникает и формируется профессиональная культура.

1. **Сущность понятия профессиональная культура специалиста.**

Профессиональная культура является одним из важнейших социокультурных факторов становления человека. Являясь элементом общей культуры, профессиональная культура человека основывается на общепринятых духовно-нравственных ценностях, нормах и правилах, а также способах взаимодействия человека как единицы той общественной системы, к которой он принадлежит. Однако общую культуру отличают нормы и стандарты жизнедеятельности общие для людей вне зависимости от их профиля деятельности на основе общих методов социализации (вхождения в общество) и образования. Результатом чего становится усвоение характерных для общества в целом культурных (этнических, религиозных, политических и иных) ценностей, норм, стереотипов поведения. Профессиональную культуру характеризуют нормы и стандарты, связанные с родом деятельности и специфического взаимодействия, а также с принадлежностью индивида к определенной социально-профессиональной группе.

Специфика профессиональной культуры заключается в том, что она пронизывает все формы человеческого бытия и сознания, в основе ее лежит ядро не только профессиональных, но и общечеловеческих ценностей. Гибко реагируя на изменения социальной практики, культура выступает одним из мощных регуляторов жизнедеятельности человека и общества, воздействуя непосредственно на поведение людей во всех сферах – политике, экономике, праве и т.д.

Человек в процессе профессиональной подготовки выступает в роли субъекта и проявляет автономность, целостность и системность по овладению культурой, а в последующем становится ее созидателем, инициатором и продолжателем имеющих профессиональных культурных ценностей. В овладении профессиональной культурой личность фактически познает свою уникальность, позиционирует себя в культурных пластах профессиональной деятельности, реализует свой духовно-творческий потенциал для достижения поставленных целей и результатов, тем самым, подталкивая развитие профессиональной культуры и себя в ней.

Российские ученые В. Виноградов и А. Синюк сделали попытку [представить специалиста как человека культуры](https://topuch.ru/deyatelenoste-kak-sposob-bitiya-cheloveka/index.html), который должен усвоить следующие структурные элементы культуры, а именно:

душевную культуру, выражающуюся в опыте психического существования человека и регулирования эмоционального взаимодействия с окружающимим;

культуру разумной деятельности, включающую в себя логические, информационные, языковые и некоторые другие компоненты;

духовную культуру как опыт ценностно-нормативной деятельности;

профессиональную культуру как своеобразное интегральное выражение всех перечисленных элементов культуры в их социально-профессиональном отношении.

Изучению разных аспектов профессиональной культуры занимались такие выдающиеся ученые, как Е. Бондаревская, Э. Зеер, И. Исаев, Е. Климов, В. Краевский, В. Сластенин и многие другие. Сущность понятия «профессиональная культура» освящается в русле культурологического, аксиологического, деятельностного и многих других подходов.

Профессиональная культура, прежде всего, включает в себя необходимые профессиональные знания, умения и навыки и профессиональный опыт, который помогает применению наиболее рациональных приемов для эффективной деятельности и ее результативности. Именно поэтому некоторые ученые считают, что профессиональная культура это совокупность специальных знаний и опыта их реализации в профессиональной деятельности.

Для профессиональной культуры характерны определенные нравственно-волевые качества, специфичные в данной трудовой сфере и составляющие основу профессиональной этики. Человек как субъект профессиональной деятельности имеет определенную совокупность ценностных ориентиров, которые необходимы для общения, поддержания и нормального функционирования в профессиональной сфере. Осознанные общие нормы человеческих отношений становятся предпосылкой свободного выбора наиболее целесообразного с точки зрения общественного мнения поведения в профессиональной среде.

Нравственные факторы в профессиональной культуре – это нравственные убеждения (долг, готовность добросовестно и честно трудится и др.), которые определяют участие человека в любых общественно необходимых видах деятельности, не деля их на «престижные» и «непрестижные». Профессиональная культура проявляется в трудовой активности человека, мере интенсивности деятельности, участливости, помощи коллегам. Это социальное общение, обусловленное объективными потребностями совместной деятельности, создает условия развития человеческих способностей и распространения профессиональной культуры.

Высокий уровень профессиональной культуры способствует созданию морально здоровой атмосферы в коллективе, которая способствует производительности труда, поддерживает позитивный эмоциональный настрой всех членов коллектива, предупреждает возникновению конфликтов и обеспечивает их оптимальное разрешение в случае возникновения. Поэтому некоторые ученые под профессиональной культурой понимают развитое до высокого уровня умение использовать имеющиеся и порождать новые стереотипы общения.

Наряду с нравственным фактором большое значение в профессиональной культуре имеет эстетический фактор. Это не только понимание и восприятие красоты, но и ее создание в предметах и среде своего обитания и труда. Эстетическая культура как составная часть профессиональной культуры неотъемлема от [эстетических чувств и оценочных суждений](https://topuch.ru/formirovanie-visshih-chuvstv-v-doshkolenom-detstve/index.html), которые усиливают эмоциональную реакцию человека на все положительное и отрицательное, углубляют осознанное восприятие и усвоение нравственных норм и принципов, активизируют человеческую деятельность, способствуют формированию активного, творческого отношения к жизни.

Актуальным проявлением профессиональной культуры личности становится способность и потребность в поисковой, творческой активности, поскольку сегодня уходит понимание творчества как о сфере деятельности ограниченной группы людей. Творчество, являясь частью культуры, одновременно является и частью профессиональной культуры.

Таким образом, гуманитарный аспект профессиональной культуры специалиста – это своеобразная конструкция, которая во многом определяет устойчивость и расширяет возможности реализации его профессиональной культуры.

Часто профессиональную культуру отождествляют с такими понятиями как «профессионализм» и «компетентность». Объясняется это тем, что профессиональная культура, безусловно, предполагает достаточно высокий уровень мастерства, достигнутый благодаря индивидуальным способностям к определенному виду деятельности и освоенному опыту в этой сфере. Чтобы понять, в чем отличие между этими категориями, рассмотрим кратко сущность понятий «профессионализм» и «компетентность».

Под ***профессионализмом*** понимают совокупность, набор личностных характеристики человека, необходимых для успешного выполнения деятельности, благодаря чему профессионализм считается внутренней характеристикой личности. С этой точки зрения понятия «профессиональная культура» и «профессионализм» могут показаться равнозначными. Однако «профессионализм» раскрывает преимущественно технологическую, функциональную сторону деятельности и может рассматриваться как итог и критерий деятельности.

В этом плане профессионализм более близок к компетентности. ***Компетентность*** – это интегральная характеристика личности, которая определяет выявленную нею готовность использовать и усовершенствовать свои знания, умения, опыт и личные качества для успешной деятельности в процессе жизнедеятельности и выбранной профессиональной сфере. Как считают ученые, компетентность свидетельствует о соответствии человека требованиям профессии и о наличии компетентности можно судить по результатам труда человека и его возможности контролировать свою деятельность в соответствии с нормативами профессиональной культуры.

Профессионализм, компетентность воплощаются в результатах труда, в разнообразных носителях информации, свидетельствующих о профессиональной культуре, но это не сама профессиональная культура, носителями которой могут быть только люди. Профессиональная культура – это способ и оценка деятельности, включающая содержательную сторону профессионализма и отражающая сам процесс его приобретения. Культурный компонент определяет уровень развития самого субъекта деятельности, его личностно-деловые качества. Соединение профессионализма, компетентности и культуры отображает многогранность и динамичность профессиональной культуры как социального феномена.

К свойствам профессиональной культуры относятся:

1. ***интегративность***, отображающую влияние всех компонентов профессиональной культуры на культуру личности в [целом и общее развитие самой культуры](https://topuch.ru/vvedenie-ponyatie-mikroskopa-i-mikroskopii/index.html);

2. ***социальность***, свидетельствующая о том, что наличии высокого уровня сформированности профессиональной культуры имеет не только личное, но и общественное значение, а также дает возможность личности более эффективно создавать общественное богатство;

3. ***личностный характер профессиональной культуры***, который означает присвоение личностью в процессе специальной подготовки профессионально важных знаний, умений и навыков, имеющих для человека личностное содержание, поскольку могут удовлетворить потребности личности в выполнении профессиональной деятельности и осуществлении профессионального роста;

4. ***динамичность и действенность***, отображающие принудительную мотивационную силу профессиональной культуры, ее способность регулировать направление развития личностных качеств;

5. ***непрерывность***, означающую, что высокий уровень профессиональной культуры способствует непрерывному саморазвитию человека в сфере своей профессиональной деятельности с целью удовлетворения собственных внутренних профессионально направленных стимулов и поддержки на определенном уровне своей профессиональной культуры.