

ключевых компетенций будет эффективным только в том случае, если на всех этапах учебно-воспитательного процесса будет доминировать творческая, поисковая, профессионально и социально ориентированная деятельность учащегося над исполнительской, репродуктивной.

Икрина А.Г.

Исследование уровня мотивации к обучению у менеджеров низшего и среднего звена ФГУП «ПО»УОМЗ»

Именно обучение взрослых, а не детей
может спасти мир от разрушения.

Г. Уэллс

Учение также естественно для людей, как дыхание, питание, сон, игра или воспроизводство. Мы должны стараться предоставить знание, практику и опыт, которые повысят естественную способность познания.

Обучение взрослых сосредотачивается на проблеме. Так как многие взрослые учатся только ради учения более часто, чем незрелые ученики, они ищут учебный опыт для того, чтобы справиться с событиями, меняющими жизнь, такими как новая работа, продвижение по службе, новые технологии, развод, женитьба и т. д.

В рамках практической работы проводилось исследование феномена мотивации к обучению у работников низшего и среднего звена ФГУП «ПО»УОМЗ». С целью оценки мотивации менеджеров к обучению был проведен опрос менеджеров низшего и среднего звена с помощью специально разработанной анкеты. В опросе приняли участие 121 человек.

Повышение квалификации менеджеров призвано привести в соответствие имеющуюся квалификацию менеджера уровню требований производственных задач. На сегодня эти требования таковы: менеджер должен быть *компетентным*, т.е. обладать необходимыми знаниями и умениями; он должен быть *мотивирован* на выполнение производственных задач; об-

ладать необходимыми *способностями* (работоспособность, глазомер, моторные способности, концентрация и распределение внимания и пр.); и, наконец, обладать рядом *личностных качеств* (ответственность, надежность, способность работать в группе и пр.).

При этом, обучение (повышение квалификации) в первую очередь, призвано повысить уровень компетентности менеджера, т.е. только оно одно не достаточно для изменения сложившейся ситуации – необходим комплекс организационных и организационно-технических мероприятий.

Мотивация к обучению и удовлетворенность трудом. Прежде чем рассматривать собственно мотивацию менеджеров к обучению, рассмотрим мотивационный фон, на котором происходит обучение. Так как мотивация к обучению является составляющей (более частным явлением) по отношению к мотивации к работе вообще и во многом ей определяется. Мотивация к работе зависит от того насколько работа позволяет работнику удовлетворять свои потребности (в заработке, реализации своего потенциала, общении, самоактуализации и пр.).

В нашем случае, мы предложили участникам опроса оценить удовлетворенность трудом по ряду ключевых факторов (средний был): разнообразие работы – 3,56; самостоятельность решений, что и когда делать – 3,12; уровень заработной платы – 1,70; необходимость решения новых интересных задач – 3,15; оснащенность места менеджера – 2,56; стабильность в работе – 3,22; отношения с коллективом – 4,27; возможность продвижения по службе – 2,21; справедливость оплаты труда – 2,18; соответствие работы личным способностям и интересам – 3,30; возможность повышения квалификации – 2,74; отношения с непосредственным руководителем – 3,87; уровень организации работы – 2,98; возможность реализовать творческий подход к делу – 3,21.

Оценка проводилась по пятибалльной шкале: от 1 – полностью недоволен до 5 – полностью удовлетворен.

В целом респонденты отметили низкий уровень удовлетворенности своим трудом (большая часть ответов ниже 3-х баллов). Это позволяет нам сделать вывод о невысокой мотивации труда и, как следствие, слабой мотивации к обучению. Таким образом, без решения системных проблем невозможно решение и проблемы обучения.

Анализ мотивации к обучению. Для оценки мотивов обучения рабочим было предложено ответить на вопрос: «Что может Вас мотивировать для участия в программах профессионального обучения?». Нами были получены такие ответы (в %): стремление работать без ошибок и брака – 55,4; стремление сохранить работу – 10,0; желание повысить производительность работы – 20,7; желание повысить разряд – 45,7; заинтересованность в увеличении заработной платы – 77,7; стремление быть более независимым в выборе работы – 14,9; интерес к процессу овладения новыми знаниями и навыками – 21,5; желание установить контакт с другими участниками обучения – 2,5; принудительный порядок направления на обучение – 2,5;

Ответы респондентов показали, что доминирующим мотивом обучения является стремление удовлетворения потребности в материальном вознаграждении (77,7%) и связанные с ней – работа без брака (55,4%) и повышение разряда (45,5%). Наличие внутренней мотивации – интерес к новым знаниям указал только каждый пятый опрошенный (21,5%).

Оценивая результативность обучения большинство менеджеров (67%) отмечают, что оно дает положительный результат. Вместе с тем «удельный вес» организованного обучения в процессе повышения квалификации небольшой – 12%. Распределение ответов на вопрос: «Каким образом Вы обычно повышаете свое мастерство, квалификацию?»: в процессе работы – 75; наблюдая, как эту работу выполняют другие – 23; изучая технологическую документацию – 32; советуясь с коллегами – 40; обучаясь по программам профессионального обучения – 12.

Если же говорить о содержании обучения, то многие менеджеры хотели бы обучиться новым технологиям продаж, , получить дополнительные знания по своей специальности с целью применения их на практике и повышения качества своей работы, следствием чего явилось бы повышение заработной платы. Повышение квалификации, прохождение обучения должно вознаграждаться, это могут быть премии, прибавки к зарплате, улучшение условий труда и т.д.

В целом предложения опрошенных менеджеров сводятся к следующему: повышение квалификации проводить регулярно, не реже одного раза в год; повысить практическую направленность обучения (сократить объем учебного материала не относящегося (непосредственно) к работе); для молодых менеджеров проводить обучение базовым знаниям и навыкам; необходимо повысить квалификацию преподавателей внутрипроизводственных курсов; обеспечить учебный процесс новыми технологиями обучения; были предложения о проведении занятий по темам не связанным с непосредственной деятельностью: трудовое право, налоговый кодекс и психология общения.

Вывод очевиден: при обучении менеджеров имеются существенные резервы.

План мероприятий по повышению эффективности и качества труда менеджеров. Анализ рынка труда показывает, что традиционные источники воспроизводства рабочей силы: профессиональные училища, средние и высшие профессиональные учебные заведения слабо ориентированы на удовлетворение потребности в персонале промышленных предприятий. Более того, по ряду специальностей/профессий работников с должной квалификацией на рынке труда просто нет.

Таким образом, основным источником воспроизводства персонала и его дальнейшего профессионального развития должно стать само Объединение. Это возможно за счет изменения роли отдела подготовки персонала

– усиление методической составляющей процесса обучения на внутрипроизводственных курсах, создания мотивационных условий для более широкого использования интеллектуального потенциала специалистов Объединения в процессе обучения персонала.

Обучение персонала следует рассматривать как *технологию*, обеспечивающую получение менеджерами необходимой квалификации.

Ицкович М.М.

Опыт использования теста цветowych метафор в первичной профессиональной адаптации сотрудника уголовно-исполнительной системы

1. Профессионально важные качества эмоционально-волевой устойчивости сотрудников в системе УИС

Актуальность проблемы формирования профессионально важных качеств у начинающих службу сотрудников является приоритетной в системе профессионального обучения уголовно-исполнительной системы. Для того, чтобы сотрудник полноценно и эффективно адаптировался в требованиях прохождения службы, необходимо не только сформировать у него необходимые умения и навыки, но и помочь выработать необходимые ценностно-смысловые профессиональные установки и внутреннюю мотивацию к профессиональной деятельности. Для этого необходимо выявить существующие на данный момент ценностно-смысловые установки и мотивации по отношению к его жизнедеятельности.

Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда, овладением им ценностными ориентациями в рамках профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение внутренних норм человека и профессиональной группы, усвоение компонентов