

В наибольшей степени удовлетворяют принципам личностно ориентированного профессионального образования следующие технологии:

- диалогические методы обучения (групповые дискуссии, анализ социально-профессиональных ситуаций, диалогические лекции);
- игровые технологии (дидактические, деловые, ролевые игры);
- тренинговые технологии (тренинг рефлексивности, профессионально-поведенческий тренинг);
- интегративные личностно ориентированные технологии (диагностирующие семинары-тренинги, проектирование сценариев профессионального роста, виртуальная реструктуризация социально-профессиональной жизни);
- проектирование учебно-пространственной среды;
- мониторинг профессионального развития обучаемых.

Одним из важных основополагающих принципов личностно ориентированного образования является фасилитационный подход, т.е. личность педагога, особенности его профессионально-психологической деятельности также могут быть отнесены к разновидности личностно ориентированных технологий. Назовем это личностно ориентированное общение педагогической интеракцией субъектов образования.

**Ф.С. Исмагилова,
Н.В. Видяева**

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВОВ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА ИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ПО СОБСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЕ

*Inability to attain positive results in a professional sphere
by a specialist may cause an unsolicited dismissal.*

В настоящий момент экономическая ситуация в стране остается достаточно сложной. Действующие предприятия в таких условиях испытывают значительные трудности не только в финансовой сфере, но и в сфере управления человеческими ресурсами. Выражаются эти трудности в неадаптированности полученных специалистом знаний к целям и задачам текущей деятельности, что

провоцирует специалиста на поиск адекватного потребностям области приложения своих сил и, следовательно, к увольнению с предыдущего места работы.

Различают естественную и излишнюю текучесть персонала. Естественная текучесть (3-5%) способствует своевременному обновлению производственных коллективов и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы. Излишняя же текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические и иные трудности.

Излишняя текучесть отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации.

Исходя из вышесказанного становится очевидной необходимость исследования причин, толкнувших специалиста к увольнению по собственной инициативе. Результаты такого исследования представляют широкие возможности для управления процессом высвобождения персонала, позволяют проанализировать «узкие» места в организации, а при необходимости попытаться повлиять на решение сотрудника об увольнении. Выявление наиболее мотивирующих факторов при увольнении сотрудника из организации по собственной инициативе рассмотрим ниже.

Увольнение по собственному желанию является следствием невозможности достижения специалистом тех или иных позитивных результатов в профессиональной сфере.

Нами выделены пять основных причин увольнения:

- неудовлетворенность оплатой труда;
- неудовлетворенность характером, содержанием, организацией труда и производства;
- неопределенность перспективы продвижения по служебной лестнице и невозможность формирования нового профессионального опыта;
- желание сменить профессию;
- неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе.

Недовольство оплатой труда может зависеть от низкой заработной платы или негибкой системы оплаты труда (отсутствие процентных надбавок, премиальных или комиссионных).

Такие факторы, как рутинная, тяжелая и вредная работа, работа сверхурочно или в выходные дни, отсутствие ритмичности производства, а также несоответствие выполняемых работ уровню квалификации и основной

профессии работника, являются причинами неудовлетворенности характером, содержанием и организацией труда.

Неопределенность перспективы продвижения по служебной лестнице и невозможность формирования нового профессионального опыта могут также послужить причинами увольнения сотрудника по своей инициативе.

Желание сменить профессию может быть продиктовано ее непрестижностью в окружающей человека социальной среде или являться следствием внутреннего отторжения ее в силу моральных, эстетических или каких-то других причин.

Неудовлетворенность взаимоотношениями в рабочем коллективе может зависеть следующих показателей:

- напряженность в отношениях с непосредственным руководителем или администрацией предприятия;
- конфликты внутри самого производственного коллектива;
- отсутствие поощрения трудовой инициативы со стороны руководства;
- отсутствие возможности для творчества.

Для проведения исследования мы считаем наиболее приемлемой технику заключительного интервью. Она позволяет выявить истинные причины, побудившие сотрудника к увольнению по собственному желанию.

**Ф.С. Исмагилова,
И.В. Нежданова**

ПРОБЛЕМА ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Correspondence of professional skills and professional competence becomes relevant under conditions of the modern personnel policy, thus it is important to reveal the situations in which professional skills can both boost professional competence and curb it.

Профессионализация труда в современном обществе акцентирует внимание на таких явлениях, как профессиональный опыт и профессиональная компетентность.