

УДК 316.477 : 331.101.3
ББК 60.832
Т 38

В.А. Тешев,

кандидат физико-математических наук, доцент кафедры математических методов и информационных технологий Адыгейского государственного университета, г. Майкоп, тел.: +79094699889, e-mail: vateshev@mail.ru

М.А. Оганнисян,

студент экономического факультета Адыгейского государственного университета, г. Майкоп, тел.: +79618281588, e-mail: ogannisyam_m@inbox.ru

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

(Рецензирована)

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные факторы мотивации персонала в трудовой деятельности. Подробно описан карьерный рост как решающий фактор мотивации персонала. Подтверждена необходимость применения системы дуального образования для повышения профессионализма специалиста, а значит – для его дальнейшего карьерного роста.

Ключевые слова: компетенция, карьера, карьерный рост, персонал, мотивация, стимулы.

V.A. Teshev,

Candidate of Physics and Mathematics, Associate Professor of the Department of Mathematical Methods and Informational Technologies, the Adyghe State University, Maikop, ph.: +79094699889, e-mail: vateshev@mail.ru

M.A. Ogannisyan,

Student of Economics Department of the Adyghe State University, Maikop, ph.: +79618281588, e-mail: ogannisyam_m@inbox.ru

CAREER DEVELOPMENT AS PERSONNEL MOTIVATION FACTOR

Abstract. This paper deals with the major factors of personnel motivation in work. Career development as a decisive factor of personnel motivation is described in detail. Need to use a system of dual education for increase in professionalism of the expert, i.e., for his further career development is confirmed.

Keywords: competence, career, career development, personnel, motivation, incentives.

Профессионально-личностное развитие человека, его социальный статус, положение в обществе, поддержка родных и близких, уважение окружающих – всё это крайне важно для построения успешной карьеры. Какой же вопрос задаёт человек работодателю при

трудоустройстве? Чаще всего такой: «Присутствует ли дальнейшая перспектива карьерного роста?». Безусловно, карьерный рост – это один из главных факторов, который мотивирует рабочий персонал выполнять качественно свою работу. Чтобы говорить непосредственно

об актуальности данной проблемы, следует дать обозначение некоторым понятиям.

Полагаясь на сведения электронной библиотеки «Литературный Мир», можно сказать, что «карьера – это успешное продвижение в области служебной, общественной, научной и прочей деятельности. Она является важной составляющей жизненного пути того человека, который хочет стать успешным в жизни и добиться своих целей. В широком понимании карьера – профессиональное продвижение, рост как этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних его уровней к другим» [1]. Итак, можно сказать, что карьера – это успешное движение в той или иной области. Успешное движение, в свою очередь, можно назвать карьерным ростом – это все те же методы и действия, которые человек может применить для достижения любых поставленных им целей.

Одним из главных факторов, влияющих на трудовую мотивацию рабочего персонала, является рост по карьерной лестнице. Этому есть объяснение. Карьерный рост влечёт сразу несколько положительных последствий. К таковым можно отнести: повышение заработной платы, улучшение условий труда, почёт и уважение окружающих и т.д. В то же время специалист должен понимать, что для успешного продвижения по карьерной лестнице он должен отвечать сразу ряду критериев, таких как уровень образования, квалификация, профессиональная компетенция, профессиональная мобильность, коммуникабельность, быстрое усваивание нового материала (обучаемость), умение адаптироваться в новых, порой экстремальных, условиях и многое другое. Безусловно, сама компания должна соответствовать неким стандартам для развития потенциала их работников, таких как: создание благоприятных условий труда, обучение сотрудников, проведение тренингов,

рост рейтинга и уровня компании. Всё это крайне важно для раскрытия потенциала рабочего персонала. Но основной задачей компании, для того чтобы сделать труд работников производительным, является профессиональное ориентирование служащих и их социальная адаптация в коллективе. Каждый руководитель, заинтересованный в повышении успеха своей организации, должен понимать, что любой работник – это личность и к нему нужен особенный подход.

В то же время не стоит забывать и о других методах мотивации труда персонала, таких как:

- 1) возможность обучения за счет компании;
- 2) наличие в офисе кухни-столовой, комнаты отдыха и тому подобное;
- 3) организация культурно-массовых мероприятий, благодарность от руководства;
- 4) создание удобного графика работы для персонала;
- 5) похвала начальника, признание сослуживцев.

Как говорилось ранее, профессиональное ориентирование персонала играет важную роль для дальнейшего успешного карьерного роста специалистов. Это обусловлено тем, что человек, работающий в «своей» области, которая ему по душе, сможет добиться большего успеха, чем человек, мотивированный на карьерный рост посредством задействования сугубо материальных ресурсов.

Можно предположить, что одним из путей решения данной проблемы является профессиональное ориентирование студентов на стадии обучения в высших учебных заведениях. Добиться этого можно с помощью применения дуальной системы образования (практико-ориентированного обучения). Дуальная система образования (часто используется термин «сэндвич-программа») предусматривает сочетание обучения в учебном

заведении с периодами производственной деятельности. Дуальная система предполагает прямое участие предприятий в профессиональном образовании студентов. Предприятие предоставляет условия для практического обучения и несёт все связанные с ним расходы, включая возможную ежемесячную плату обучающемуся» [2]. Дуальную систему образования можно назвать относительно молодой в России, в то время как в зарубежных странах она прижилась и активно развивается.

Студенты высшего учебного заведения утверждают, что данная система имеет своё место в российской системе образования и её применение обоснованно. Ведь студент не может стать профессионалом, обладая лишь определенным багажом теоретических знаний, ему также необходимы практические навыки, которые наилучшим образом

приобретаются на производстве. Приобретение теоретических знаний в высшем учебном заведении и практических навыков на производстве является одним из важных критериев получения качественного высшего образования. И в России, и в пределах нашего региона, проявляется большой интерес к дуальной системе обучения (практико-ориентированной системе) и к её внедрению в образовательный процесс, так как нехватка специалистов, владеющих практическими навыками, приводит к экономическому упадку региональной экономики. Актуальность данной проблематики можно подтвердить результатами социологического исследования, проведенного в 2014 г. среди студентов Адыгейского государственного университета и Майкопского государственного технологического университета с объемом

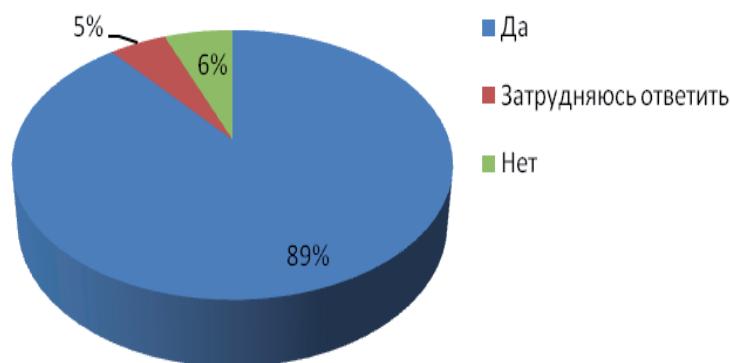


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Знакомы ли Вы с понятием «дуальная система обучения?»

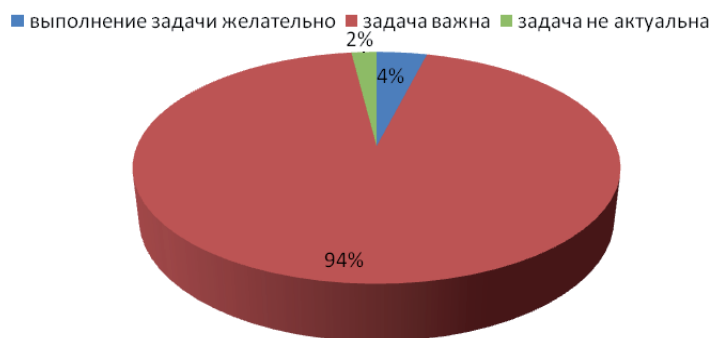


Рис. 2. Оценка респондентами задачи преодоления разрыва между практикой и теорией посредством внедрения дуального образования

выборочной совокупности N=1600 и посвящённого внедрению в учебный процесс дуальной системы обучения. На рисунке 1 отображена диаграмма результатов тестирования среди студентов 1-2 курсов экономических специальностей. На поставленный вопрос: «Знакомы ли Вы с понятием «дуальная система обучения?», 89% респондентов ответили, что имеют общие представления о дуальной системе обучения, 5% затруднились дать ответ и 6% опрошенных ответили, что не знакомы с дуальной системой обучения.

Сегодня большой проблемой высшего образования является разрыв между теорией, которую студенты получают в учебном заведении, и практическими навыками, которых ждут от них работодатели и рынок труда. Подобных недостатков в подготовке будущих специалистов лишена система дуального образования, совмещающая в учебном процессе и теоретическую, и практическую подготовку. Подавляющее большинство студентов начальных курсов, а именно 94%, считают важной задачу внедрения

дуальной системы образования, 4% также поддерживают их мнение и ответили, что выполнение задачи желательно. Лишь 2% посчитали задачу неактуальной (результаты отображены на рисунке 2).

По результатам ответов на данные вопросы можно сделать вывод, что студенты уже на начальных ступенях образования задумываются о своей дальнейшей профессиональной компетентности и о своём карьерном росте [3].

Итак, подводя итоги, можно сказать, что карьерный рост – один из главных факторов трудовой мотивации персонала, хотя только одного желания мало, чтобы продвигаться вверх по карьерной лестнице. Для этого требуются определённые знания и практические навыки, которые следует вырабатывать у специалистов уже во время получения высшего образования.

Тем самым подтверждена необходимость применения системы дуального образования для повышения профессионализма специалиста, а значит – для его дальнейшего карьерного роста.

Примечания:

1. Электронная библиотека ЛитМир (Литературный Мир). URL: <http://www.litmir.me>.

2. Тешев В.А. Дуальное образование как фактор модернизации системы социального партнерства вузов и предприятий // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. Майкоп, 2014. Вып. 1 (135). С. 24-29.

3. Оганнисян М.А. Социокультурные механизмы адаптации дуального образования в условиях модернизации российского общества // Экономика и управление в современных условиях: проблемы и перспективы: сб. науч. трудов по материалам II Всерос. науч.-практ. конф. Майкоп: Изд-во АГУ, 2015. С. 407-412.

References:

1. Digital Library LitMir (Literaturny Mir). [Electronic resource]. Access: <http://www.litmir.me>

2. Teshev V.A. The dual education as a factor of modernization of the system of social partnership of universities and enterprises // Bulletin of Adyghe State University. A series of Sociology. Maikop: ASU Publishing House. 2014. Issue 1 (135). P. 24-29.

3. Ogannisyan M.A. Social and cultural mechanisms of adaptation of dual education in the conditions of modernization of the Russian society // Economics and management in modern conditions: problems and prospects: collection of proceedings based on the II All-Russian scientific and practical conference. Maikop: ASU Publishing House. 2015. P. 407-412.