

Шабурова Аэлиита Владимировна

доктор экономических наук,
профессор кафедры управления бизнес-процессами
Сибирского государственного университета
геосистем и технологий,
директор Института оптики и оптических технологий

**МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫЕ
ОРИЕНТАЦИИ РАБОТНИКОВ
В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация:

Статья посвящена анализу мотивационно-ценностных ориентаций работников при получении дополнительного профессионального образования. Выделены группы работников по социально-профессиональным характеристикам, уровням конкурентоспособности. Разделение работников по уровням конкурентоспособности позволяет применить дифференцированный подход к стимулированию их труда, к организации процесса обучения.

Ключевые слова:

мотивация, ценностные ориентации в сфере труда, дополнительное образование, профессиональное образование, конкурентоспособность работников.

Shaburova Aelita Vladimirovna

D.Phil. in Economics,
Professor, Business Management Department,
Siberian State University of
Geosystems and Technologies,
Director at Institute of Optics
and Optical Technologies

**MOTIVATION AND VALUES
OF EMPLOYEES
IN THE SPHERE OF
ADDITIONAL VOCATIONAL
TRAINING**

Summary:

This article analyses the motivation and values of employees when gaining additional professional education. The groups of workers according to the social and professional characteristics, competitiveness levels are distinguished. Differentiation of workers according to competitiveness levels allows to apply a differentiated approach to their motivation, organization of the training process.

Keywords:

motivation, labour values, additional education, vocational education, competitiveness of workers.

Мотивация в сфере труда является одним из главных элементов повышения качества трудовых ресурсов. Очевидно, что связь мотивации и результатов труда опосредована природными способностями и приобретенными навыками [1].

Мотивация рабочих в сфере дополнительного профессионального образования сложна и многообразна. С одной стороны, значимость того или иного мотива зависит от пола и возраста респондентов, уровня их образования и профессиональной принадлежности, стажа работы на предприятии и т. д. С другой стороны, для различных социально-демографических групп рабочих значимость мотивов с течением времени меняется (табл. 1).

Рассмотрим, как складывается ситуация с повышением квалификации по имеющейся профессии, проанализируем, как изменились мотивы поведения рабочих в этой сфере трудовых отношений в 2013–2014 гг. по сравнению с 2003–2004 гг.

Как показал анализ данных, полученных в результате социологического исследования, за период 2003–2004 гг. повысили свою квалификацию более 30 % рабочих. При этом мужчины повышали свою квалификацию активнее, чем женщины, а рабочие молодого и среднего возраста – активнее, чем пожилые. Наиболее активно повышали свою квалификацию рабочие, имеющие уже высокий (5–6-й) разряд и высокий уровень образования.

В настоящее время активность в сфере повышения квалификации достаточно высока. Среди опрошенных рабочих за последние четыре года различными формами повышения квалификации были охвачены более 70 % респондентов. Из них 26,3 % респондентов повышали свою квалификацию в соответствии с заранее разработанным планом, а у 43,6 % опрошенных решение о повышении квалификации было принято руководством (без связи с планом).

Как было сказано выше, более 70 % опрошенных рабочих считают, что уровень их квалификации в целом соответствует выполняемой работе. Несмотря на это, сегодня удельный вес респондентов, желающих повысить квалификацию, выше, чем в 2003 г. (85,5 и 68,8 % соответственно). Здесь в равной степени активны мужчины и женщины, а также представители всех основных профессий наблюдаемых организаций.

Таблица 1 – Изменение значимости мотивов получения дополнительной профессии для различных групп рабочих

Мотив	Характеристики социальных групп, для которых указанный мотив имеет преимущественное значение	
	2003–2004	2013–2014
Не устраивают условия труда	Машинисты подъемника; контролеры; рабочие старших возрастных групп	Машинисты подъемника; рабочие в возрасте 25–29 лет
Не устраивает оплата труда	Мужчины-рабочие с высшим образованием	Мужчины; рабочие со стажем работы на предприятии 3–4 года; высококвалифицированные рабочие; рабочие с высшим образованием
Хочу продвинуться по службе	Молодежь до 30 лет; мужчины; рабочие с высшим образованием	Рабочие в возрасте 20–24 лет; рабочие со стажем работы на предприятии до 5 лет; рабочие с низким и средним уровнем квалификации
Боюсь оказаться перед угрозой сокращения	Контролеры; женщины; рабочие старших возрастных групп; рабочие со стажем работы на предприятии 3–4 года; рабочие с неполным средним образованием	Женщины; рабочие старше 50 лет; рабочие с образованием 10 классов и менее
Боюсь, что моя профессия окажется ненужной в результате применения современных технологий	Мужчины; рабочие возраста 30–39 лет; высококвалифицированные рабочие; рабочие, окончившие техникум или вуз	Рабочие-технологи; женщины; рабочие с низким и средним уровнем квалификации; имеющие образование 10 классов и менее
Хочу освоить новые профессии, пользующиеся спросом на рынке труда	Мужчины	Слесари-ремонтники; мужчины; стаж работы на предприятии 5–9 лет; рабочие со средним специальным и высшим образованием

Как и в 2003–2004, так и в 2013–2014 гг., многие респонденты ответили, что продолжать профессиональную подготовку или повышать свою квалификацию им не позволяют возраст, состояние здоровья. Наиболее значимы эти факторы для женщин и лиц старшего возраста. Так, если в ответах молодежи (до 30 лет) указанные факторы вообще отсутствуют, то среди рабочих старше 50 лет их отметили более 35 % респондентов.

В 2003–2004 гг. значительная часть опрошенных рабочих (особенно старшего возраста и высокого уровня квалификации) объясняли пассивность своего поведения в сфере профподготовки и повышения квалификации уверенностью в завтрашнем дне, отсутствием боязни потерять работу. Как показали результаты исследования 2013–2014 гг., удельный вес таких респондентов значительно снизился. В той или иной мере сегодня все категории рабочих наблюдаемых организаций опасаются угрозы сокращения.

Как и прежде, такая причина пассивности в поведении, как отсутствие интереса к учебе, в целом среди опрошенных рабочих имеет невысокую значимость. Однако следует особо обратить внимание на стабильно высокий удельный вес респондентов, отметивших эту причину, среди молодых рабочих (20–24 года), имеющих низкий уровень образования и квалификации. Пассивность в сфере профподготовки и повышения квалификации во многом объясняется тем, какие ценностные ориентации и установки в сфере труда являются господствующими для данной категории рабочих. Так, свыше 40 % респондентов этой группы считают, что работа – это не более чем источник средств к существованию, т. е. мотивирующее ядро здесь основано на базисной ценности «заработок». В нем отсутствуют ценности, связанные с профессионализмом в труде.

Сопоставление результатов оценки уровня конкурентоспособности персонала предприятия с оценкой работниками собственной конкурентоспособности, позволило скомпоновать девять групп. Проанализируем обобщенную характеристику социально-профессиональных групп работников, наблюдаемых предприятий (табл. 2).

Таким образом, конкурентоспособность работника, с одной стороны, является следствием развития трудовых ресурсов на определенный момент времени, с другой стороны, уровень конкурентоспособности влияет на дальнейшее повышение качества трудового ресурса. Оценка своей конкурентоспособности в значительной степени формирует тот или иной тип поведения работника в сфере труда, в прожективной ситуации высвобождения, в сфере подготовки и повышения квалификации. Разделение работников по уровням конкурентоспособности позволяет применить дифференцированный подход к стимулированию их труда, к организации процесса обучения.

Таблица 2 – Обобщенная характеристика социально-профессиональных групп работников наблюдаемых предприятий, имеющих разный уровень конкурентоспособности

Группа работников	Характеристика группы
I	Работники, имеющие низкий уровень квалификации и профессионально-квалификационной мобильности (слесари-ремонтники, водители, МОП), уровень качества трудового ресурса составляет 0,36; они воспринимают работу лишь как источник средств к существованию, полностью недовольны работой; возраст – старше 50 лет; образование – 10–11 классов и меньше. Индивидуальная конкурентоспособность низкого уровня
II	Работники со средним уровнем квалификации (водители специального транспорта), уровень качества трудового ресурса 0,47; работники «скорее не довольные» работой и считающие, что в случае реструктуризации они останутся без работы; возраст – от 40 до 50 лет; образование – среднеспециальное. Индивидуальная конкурентоспособность низкого уровня
III	Работники с высоким уровнем квалификации; воспринимают работу лишь как источник средств к существованию. В случае ухудшения экономического положения на предприятии у них нет уверенности, что они не останутся без работы, а с трудоустройством в черте города будут большие трудности; возраст – от 40 до 50 лет; стаж работы более 20 лет. Индивидуальная конкурентоспособность низкого уровня
IV	Специалисты экономического профиля – уровень качества трудового ресурса 0,5. Помощники бурильщика – уровень качества трудового ресурса 0,48. Машинисты-подъемника – уровень 0,42. Работники, «скорее недовольные» или «полностью недовольные» своей работой. В случае ухудшения экономического положения на предприятии они не уверены, что не останутся без работы; у них есть уверенность, что пусть не сразу, но найдут подходящую для себя работу; работники, готовые к смене профессии и повышению квалификации; молодые люди в возрасте 25–30 лет. Индивидуальная конкурентоспособность среднего уровня
V	Работники технологического профиля с достаточно большим опытом работы (бурильщики, технологи), уровень качества трудового ресурса 0,53; они воспринимают работу как средство добиться успеха, занять определенное положение в обществе. У них нет уверенности в своей занятости в случае ухудшения экономического положения на предприятии; готовы к повышению квалификации. Индивидуальная конкурентоспособность среднего уровня
VI	Работники технологического профиля (рабочие, специалисты) с большим опытом работы на предприятии (более 20 лет); работники, имеющие высокую квалификацию; они воспринимают работу как средство добиться успеха, занять определенное положение в обществе; у них есть уверенность в своей занятости и трудоустройстве в черте города в случае потери работы; готовы к повышению квалификации. Индивидуальная конкурентоспособность среднего уровня
VII	Работники, владеющие дополнительными профессиями и имеющие вторую специальность, не связанную с технологическими процессами на предприятии (специалисты), уровень качества трудового ресурса 0,53; они уверены, что при любых обстоятельствах не потеряют работу; «полностью довольны» своей работой; готовы к смене профессии. Индивидуальная конкурентоспособность высокого уровня
VIII, IX	Руководители (директор автоколонны, технический директор, директор по подготовке производства, финансовый директор, заместитель управляющего по работе с персоналом), уровень качества трудового ресурса от 0,55 до 0,65; имеют средний, высокий уровни квалификации (в том числе в области современных технологий); они полностью довольные работой; для них работа интересна сама по себе, не зависимо от оплаты и является средством развить свои способности реализовать себя; полностью уверены в своей занятости; возраст – 30–40 лет. Индивидуальная конкурентоспособность высокого уровня

Ссылки:

1. Шабурова А.В. Управление воспроизводством качественных трудовых ресурсов нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири : монография. Новосибирск, 2014.

References:

1. Shaburova, AV 2014, *Management of reproduction of high-quality labor resources of oil and gas companies in Western Siberia*: monograph, Novosibirsk.