(cc) BY

Сигова Валерия Леонидовна
магистрант
Научный руководитель
Стеблянский Николай Васильевич
канд. пед. наук, доцент
ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта»
г. Москва

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА САМОРАЗВИТИЕ, КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация*: в статье приведены результаты исследования о готовности работников повышать свою профессиональную квалификацию, доказывающие, что материальная мотивация остается предпочтением работников.*

Ключевые слова*: материальная мотивация, профессиональные стандарты, независимая оценка квалификации, система профессиональных квалификаций.*

Начиная с 2006 года в Российской Федерации ведется планомерная работа по созданию эффективной национальной системы квалификаций. Совершенствуется нормативно-правовая база, изменены подходы в системе образования. С 2020 года применение профессиональных стандартов является обязательным не только для государственных компаний, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности, но и многих других работодателей. При этом вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения действующих работников, квалификация которых не соответствует занимаемой должности или это соответствие не подтверждено документально. В то же время работодатель

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

не имеет права обязать работника пройти процедуру независимой оценки квалификации. Направление работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации может происходить только с согласия работника.

С помощью проведения данного исследования необходимо было установить насколько работники готовы к развитию своей профессиональной квалификации и прохождению независимой оценки квалификации, а также что может являться для работника мотивирующим фактором.

На этапе подготовки к проведению исследования определена целевая аудитория проведения опроса, разработан перечень вопросов и разъяснения для респондентов по правилам заполнения анкеты, проведено пробное анкетирование ограниченного круга респондентов, проведена доработка вопросника и инструктивных указаний по заполнению анкеты.

В целевую аудиторию включены работники 22 предприятий, различных категорий, без ограничения по половому признаку и возрастной группе. В опросе приняло участие 436 человек – 293 мужчины и 143 женщины. Из них 109 работников категории руководители (101 мужчина и 8 женщин), 126 специалистов (34 мужчины и 92 женщины), 201 работник, относящийся к категории рабочий (158 мужчин и 43 женщины).

Свою готовность пройти независимую оценку профессиональной квалификации, чтобы подтвердить свое соответствие занимаемой должности и увеличить вероятность своего назначения на более высокооплачиваемую должность высказали 70,8% из опрашиваемых работников, из них 18,1% руководителей, 22,4% специалистов и 30,3% рабочих. Диаграмма, отображающая эти данные представлена на рисунке 1.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

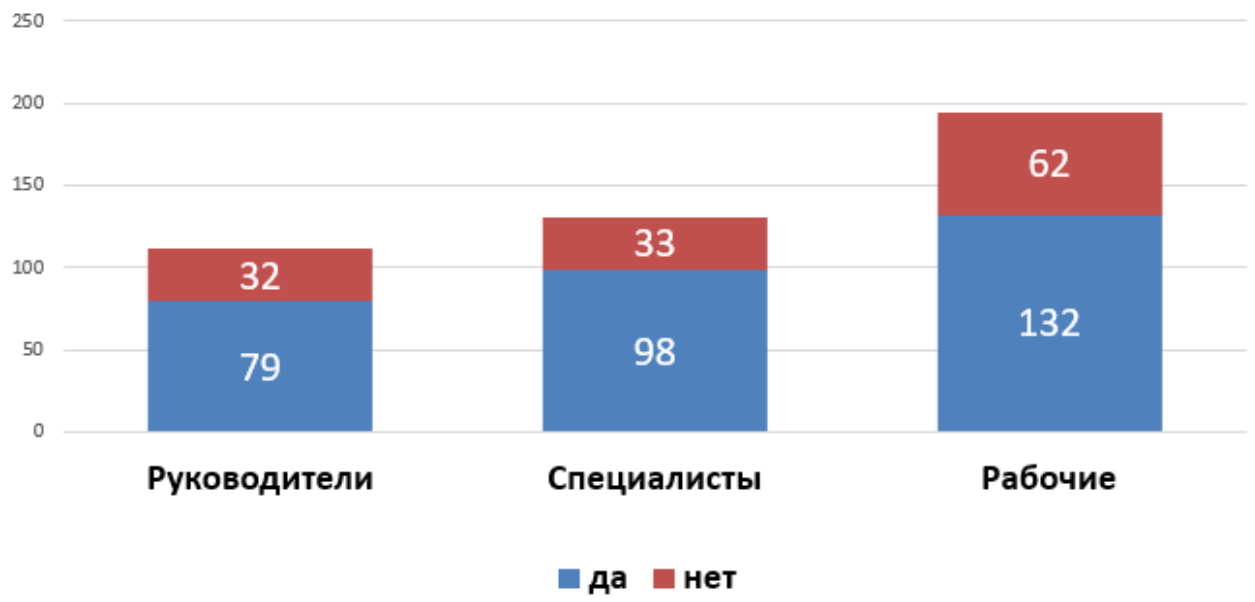

Рис. 1. Готовность работников пройти независимую оценку профессиональной квалификации

Среди опрашиваемых работников 22,9% выразили свое согласие постоянно повышать свою профессиональную квалификацию за счет вложения своих личных материальных и временных средств, из них 6,4% – руководители, 8,7% – специалисты и 7,8% рабочие, хотя большинство работников – 77,1% отрицательно ответили на вопрос «Готовы ли Вы постоянно повышать свою профессиональную квалификацию за счет вложения своих личных материальных и временных средств?», из них 18,6% – руководители, 20,2% – специалисты и 38,3% рабочие.

60,5% респондентов (264 человека) согласилось с тем, что уровень оплаты труда зависит от уровня образования работника, из них 17,4% – руководители, 17,6% – специалисты, 25,5% – рабочие. 39,5% высказались против, отвечая на вопрос «Считаете ли Вы, что уровень оплаты труда зависит от уровня образования работника?», из них 7,5% – руководители, 11,2% – специалисты, 20,8% – рабочие.

Согласие постоянно повышать свою профессиональную квалификацию, чтобы быть более успешным в профессиональной сфере высказали 84,8% опро-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

шенных работников, из них руководителей – 21,5%, специалистов – 25,9%, рабочих – 37,4%, при этом 15,2% дали отрицательный ответ на вопрос «Готовы ли Вы постоянно повышать свою профессиональную квалификацию, чтобы быть более успешным в профессиональной сфере?», из них руководителей – 3,4%, специалистов – 2,9%, рабочих – 8,9%.

Открытый вопрос анкеты-опроса «Что для Вас является мотивацией для повышения своей профессиональной квалификации?» предусматривающий, что респондент предложит свой вариант ответа, показал, что материальная мотивация остается предпочтением работников, участвующих в опросе. Называя это поразному: «заработная плата», «повышение заработной платы», «соответствующий уровень оплаты труда», «достойная оплата труда», «уровень заработной платы», «премиальные вознаграждения», «премирование» 68,1% опрошенных указали это как вариант ответа на поставленный вопрос, из них 14,2% – руководители, 21,1% – специалисты и 32,8% рабочие. Диаграмма, отображающая эти данные представлена на рисунке №2.

Рис. 2. Количество работников, указавших материальную мотивацию отвечая на вопрос «Что для Вас является мотивацией для повышения своей профессиональной квалификации?»

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Для проведения анализа статистический данных, полученных в результате анкетирования использован метод корреляционного анализа.

Использование метода корреляционного анализа позволило нам установить существует ли связь между готовностью работников пройти независимую оценку профессиональной квалификации с количеством часов повышения квалификации работников с отрывом от производства, материальной мотивацией.

Проведя необходимые расчеты были сделаны следующие выводы:

1. Между готовностью работников пройти независимую оценку профессиональной квалификации и затратами Компании на повышение квалификации работников существует умеренная обратная связь, т. е. чем больше списочная численность работников, прошедших курсы повышения квалификации с отрывом от производства, тем меньше работников, желающих пройти независимую оценку профессиональной квалификации.

2. Численность работников готовых проходить курсы повышения квалификации, если их будет необходимо оплатить из личных средств пропорциональна готовности работников пройти независимую оценку профессиональной квалификации.

3. Между готовностью работников пройти независимую оценку профессиональной квалификации и количеством работников указавших материальную мотивацию отвечая на вопрос «Что для Вас является мотивацией для повышения своей профессиональной квалификации?» существует сильная (тесная) связь, говорящая о том, что материальная мотивация может увеличить количество работников готовых пройти независимую оценку профессиональной квалификации.

Основной идеей проекта по развитию системы профессиональных квалификаций на железнодорожном транспорте является исключить обязательную периодичность в прохождении курсов повышения квалификации и заменить ее мотивацией персонала на саморазвитие.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

2. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/71431038/

3. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/

4. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253 о применении профессиональных стандартов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://intrud.rk.gov.ru/ru/structure/140

5. Методология профессионального общения и выполнения квалификационной работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://poisk-ru.ru/s37275t8.html

6. Корреляционный анализ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studfiles.net/

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)