

## СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Доруш А.Н., Черняк В.В.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь

Е.И. Сороко – к.э.н., доцент

Цель работы – разработать принципы процессно-компетентного подхода к обучению и исследованию самомотивации как фактора построения эффективной системы обучения в организации.

Мотивация – это стимулирование сотрудников организации, к более плодотворной и эффективной работе [1].

Понятие «компетентность» рассматривается прежде всего в аспекте его взаимосвязи с деятельностью. Именно поэтому термины «компетентность» и «профессиональная компетентность» используются как синонимичные [2].

В ходе работы была разработана система организационно-технических мероприятий направленных на совершенствование мотивации субъектов в процессе повышения профессиональных компетенций. Осуществлена оптимизация разработанной организационно-технической системы по совершенствованию мероприятий обучающихся для повышения профессиональных компетенций

Основные этапы построение системы обучения в организации: выделение процессов с помощью процессного подхода, определение необходимых компетенций, постановка цели обучения в организации, выбор форм и методов обучения, внедрение системы обучения в организации, поддержка внедрения результатов, полученных в процессе обучения в организации, в практическую деятельность обучаемых, получение результатов и анализ достижения поставленной цели.



Таким образом процессно- компетентный подход оказался более эффективным по сравнению с традиционной моделью обучения как с точки зрения развития профессиональных компетенций, так и результативности практической деятельности.

Во-первых, анализ полученных данных показал, что в экспериментальной группе разница в уровне развития компетенций после проведения обучения существенно превысил значения, полученные в контрольной группе.

Во-вторых, ключевой показатель результативности (уровень выполнения плановых показателей), в экспериментальной группе повысился больше, чем в контрольной. Фактор, который выступил ключевым при формировании предложенной программы обучения в организации является самомотивация, что было подтверждено полученными данными в проведенном эмпирическом исследовании, в рамках которого расширилась мотивационная структура и увеличилась поисковая активность (источники самообразования).

Список использованных источников:

1. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. СПб., 2013 25с
2. С. Ю. Трапицын. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие. ООО «Книжный Дом». 2007 - 240 с.