

УДК 331.103.4

М. А. Морозенко,

факультет психологии и педагогики,

Омский государственный педагогический университет

Научный руководитель: д-р психол. наук, проф. А. Ф. Филатова

Управление мотивацией профессионального развития сотрудников в центре иностранных языков

Аннотация. Представлена информация о важности управления мотивацией профессионального развития сотрудников в центрах иностранных языков в условиях глобализации и быстрых изменений образовательной сферы. Эффективная мотивация рассматривается как ключевой аспект, способствующий улучшению атмосферы в коллективе.

Ключевые слова: мотивация, сотрудники, профессиональное развитие.

Управление мотивацией сотрудников становится всё более актуальным для повышения качества образовательного процесса в центрах иностранных языков. Современные реалии, быстрое развитие технологий и инновационных методик обучения требуют от преподавателей постоянного обновления и расширения своих знаний. Это делает мотивацию профессионального развития ключевым аспектом, способствующим созданию эффективного образовательного процесса и повышению успеваемости студентов.

Мотивация профессионального развития — это сложный, многогранный процесс, который охватывает как внутренние, так и внешние факторы. Внутренние факторы, такие как стремление к самореализации и карьерному росту, комбинируются с внешними стимулами, такими как финансовые бонусы и признание. Таким образом, создание поддерживающей среды и удовлетворение индивидуальных потребностей сотрудников становятся основными задачами для руководства.

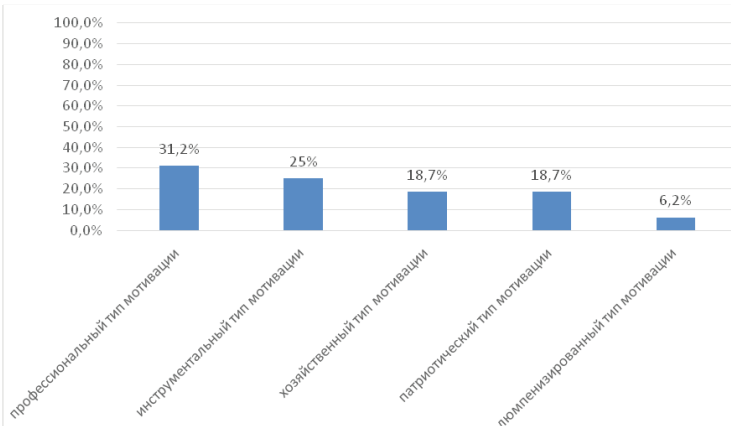
Работы А. А. Кочановой и Ю. А. Кошкиной подчеркивают важность идентификации ключевых форм мотивации, таких как финансовые и нефинансовые стимулы, социальные условия и возможности карьерного роста. Это позволяет руководству центров иностранных языков внедрять эффективные методы мотивации, которые не только содействуют личному развитию сотрудников, но и улучшают общий уровень преподавания [1; 2].

Таким образом, актуальность управления мотивацией в рамках исследований

и практик, направленных на диагностику и оптимизацию мотивационных процессов, не вызывает сомнений. Эффективные методы мотивации помогают не только повысить качество образования, но и создают инновационную атмосферу, стимулирующую дальнейшее развитие как преподавателей, так и студентов, что делает эту тему важной для дальнейшего изучения и практического применения.

Исследование проводилось с целью определения уровня мотивации профессионального развития сотрудников в центрах иностранных языков. В исследовании принимали участие 16 человек центра иностранных языков «Альтер Эго», которые проходили диагностику с использованием методов оценки мотивации.

В ходе исследования были выявлены следующие типы мотивации и их процентное соотношение (рис.).



Распределение типов мотивации сотрудников

Профессиональный тип мотивации — 31,2 % (наиболее распространенный тип, ориентированный на повышение квалификации и профессиональное развитие), инструментальный тип мотивации — 25 % (сосредоточен на материальных вознаграждениях и карьерных достижениях), хозяйственный тип мотивации — 18,7 %, патристический тип мотивации — 18,7 %, люмпенизированный тип мотивации — 6,2 %. Эти результаты показывают, что большинство сотрудников ориентированы на профессиональное развитие, что может позитивно сказываться на производительности и качестве работы.

На основании результатов исследования типов мотивации сотрудников центра иностранных языков была разработана программа, направленная на улучшение профессионального развития и повышения уровня мотивации работников. Целью программы является повышение уровня профессиональной мотивации сотрудников, улучшение их удовлетворенности работой и развитие альтруистической и трудовой мотивации. В рамках программы предусмотрено развитие профессиональных навыков через обучающие семинары и тренинги по актуальным темам, например, новые методики обучения языкам, а также курсы повышения квалификации и сертификационные программы. Укрепление корпоративной культуры осуществляется путем проведения регулярных тимбилдингов и мероприятий для сплочения коллектива и внедрения программ поощрения за достижения, включая премии и награды. Поддержка альтруистической мотивации предполагает инициирование благотворительных мероприятий и волонтерских программ, где могут участвовать сотрудники, а также проведение социальных проектов, направленных на помощь сообществу. Создание условий для карьерного роста включает

внедрение программ менторства, где более опытные сотрудники помогают новичкам, а также разработку карьерных лестниц и возможностей для повышения в должности.

В рамках программы были проведены ряд мероприятий, таких как опросы и фокус-группы для выявления потребностей и предложений сотрудников. Семинары и мастер-классы по профессиональным навыкам проходили каждый квартал, а ежегодные корпоративные мероприятия, такие как «День открытых дверей» и спортивные турниры, способствовали укреплению командного духа. Система наставничества была внедрена между опытными и новыми работниками.

Итоги программы показали положительные результаты: повысился уровень удовлетворенности работой среди сотрудников, соотношение профессиональной и инструментальной мотивации увеличилось, что свидетельствует о заинтересованности работников в карьерном росте и повышении квалификации, а корпоративная культура улучшилась, что отмечалось увеличением вовлеченности и командной работы. Таким образом, внедренная программа успешно соответствует целям и направлению, способствуя эффективному управлению мотивацией и развитию сотрудников в центре иностранных языков.

Эффективное управление мотивацией профессионального развития сотрудников в центре иностранных языков — это комплексный процесс, требующий учета множества факторов. Важно не только предлагать возможности для обучения и развития, но и создавать поддерживающую и положительную атмосферу внутри коллектива. Это позволит повысить не только качество образовательного процесса, но и удовлетворенность работников своей профессией, что в конечном итоге отразится на успехах студентов.

1. Кочанова А. А. Современная практика мотивации персонала // Экономика и социум. — 2020. — № 12–1 (79). — С. 663–666.
2. Кошкина Ю. А. Формы мотивации персонала и методы ее оценки // Синергия Наук. — 2020. — № 54. — С. 349–355.