

**КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ И
СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ
ТЕРРИТОРИЙ РАЗМЕЩЕНИЯ ОБЪЕКТОВ
АТОМНОЙ ОТРАСЛИ**

УДК 621. 039 : 331.108.45

**МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТНИКОВ АТОМНОЙ
ОТРАСЛИ СРЕДСТВАМИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕННОСТЕЙ
ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»**

© 2016 В.А. Руденко, И.С. Василенко

*Волгодонский инженерно-технический институт – филиал Национального исследовательского
ядерного университета «МИФИ», Волгодонск, Россия*

В работе анализируются ценности Госкорпорации «Росатом» на предмет мотивации к профессиональному самосовершенствованию работников атомной отрасли. Определенный отраслью подход к внедрению ценностей является определяющей тенденцией развития мотивации профессионального самосовершенствования работников как реализации их социокультурного потенциала на основе целенаправленного моделирования «ситуаций самосовершенствования».

Ключевые слова: атомная отрасль, ценности, мотивация, профессиональное самосовершенствование.

Поступила в редакцию 20.05.2016 г.

Ценности и ценностные ориентации человека всегда являлись одним из наиболее важных объектов исследования философии, этики, социологии и психологии на всех этапах их становления и развития как отдельных отраслей знания. М.С. Яницкий в своей работе «Ценностные ориентации личности как динамическая система», в общей характеристике развития теоретических представлений о ценностях и ценностных ориентациях личности, отмечал, что XX век вывел проблему осмысления ценностей человеческого бытия на первый план научного познания, ознаменовав, тем самым, современный аксиологический этап развития науки [1]. Кроме того, в феноменологической социологии А. Шюца открывается социологический ракурс исследования типов действий и типов личности, структур повседневного мышления, постижения смысла действий специалиста как «действующего лица, взаимодействующего с ним партнера, с которым он имеет общий набор целей и релевантностей» [2].

XXI век выделил проблему осмысления ценностей в профессиональной сфере: в корпоративной культуре, в кодексах профессиональной этики, корпоративных ценностях.

Как отмечают исследователи данного направления, «особенность такого рода ценностей в том, что они являются сознательной реализацией лучших результатов нормативной деятельности в разных сферах жизни людей, государств, человечества, а точнее – в их взаимоотношениях, взаимодействиях». И это очень важно, так как «именно благодаря им только и могут быть ценности особого рода – ценности действий, поступков, поведения, деятельности людей, государств, человечества, ценности как осуществление этих лучших предписаний» [3].

Особенно актуальным вопросом в исследованиях по данной проблеме являлась динамика мотивации профессионального самосовершенствования в инновационном процессе для предприятий и организаций, работающих в таком режиме. Примером тому служат ценности Госкорпорации «Росатом», которые проявляются в «поведении, когда готовность реализуется в конкретных действиях», формируют корпоративную культуру, показывают, как принято и как не принято действовать в компании, и «позволяют принимать решения в ситуации, когда нет инструкций» [4].

В одной из теорий мотивации (МакКлелланда) доказывается, что мотивация человека к трудовой деятельности зависит от того, насколько важными являются для него потребности в достижениях, во влиянии и в соучастии. Именно они определяют его поведение в процессе труда, побуждая прилагать усилия, которые могут привести к удовлетворению названных потребностей. Ученый считает их приобретенными под воздействием различных жизненных обстоятельств, а это значит, что руководитель имеет возможность влиять как на формирование этих потребностей, так и вызванное ими поведение. Для подбора способа воздействия согласно данной теории важно обратить внимание на особенности двух видов мотиваций: мотивация к достижению успеха и мотивация избегания неудач. Мотивация к достижению успеха вырабатывается под воздействием преимуществ и поощрений. Она способствует творческому отношению к работе, более полной реализации потенциала работника и вызывает активное поведение. Мотивация к избеганию неудач вырабатывается под воздействием наказаний, способствует росту осторожности, скованности, демобилизирующему отношению к препятствиям, ограничению творческих проявлений работника, вызывает безынициативное поведение.

Именно это и позволяет нам говорить о Ценностях ГК Росатом, представляющих собой именно мотивации к достижению успеха, как о мотивирующем факторе профессионального самосовершенствования работников отрасли. Именно они представляют собой совокупность побуждений и условий, которые определяют (детерминируют), направляют и регулируют процесс повышения профессиональной компетентности работников. Кроме того, профессиональное самосовершенствование работников есть относительно самостоятельный вид внутренней деятельности, направленный на принятие и усвоение (интериоризацию) внешних, в основном нормативно установленных (корпоративных) требований к его личности, каковыми и являются Ценности Госкорпорации для ее работников.

Мотивация профессионального самосовершенствования специалистов (МПСС) рассматривается как совокупность всех побуждений и условий, которые детерминируют, направляют и регулируют процесс профессионального самосовершенствования специалиста. Она представляет собой специфический вид регуляции деятельности человека и по своему развитию является сложной функциональной системой интегрированных воедино содержательных и динамических процессов, в которых отражаются основные ее функции: побуждения, направленности, регуляции и контроля. Данные функции логически взаимосвязаны с основными ее этапами: мотивация самопознания, мотивация планирования самосовершенствования, мотивация реализации программы самосовершенствования и самоконтроля. Только последовательное и полное выполнение задач всех этих этапов приводит к искомому результату – совершенствованию профессиональной подготовки специалиста, развитию его профессионально значимых качеств.

Переход от узкой временной сферы действия побуждений к самосовершенствованию, к автономному мотиву самосовершенствования, превращению отдельных попыток в работе над собой в постоянно действующий процесс, образ мышления специалиста и является развитием МПСС в любой отрасли.

При этом, источником самосовершенствования являются внешние факторы в виде: предъявляемых требований к специалисту, престижа и привлекательности его профессии, организации труда в конкретных коллективах [5].

В настоящее время именно Ценности, объявленные Госкорпорацией, и являются тем внешним фактором, который и формирует важный структурный компонент стратегии профессионального самосовершенствования специалистов отрасли – представления о значимых направлениях самосовершенствования, а также особенности выбора совершенствуемых компетенций. При этом большое значение имеет психолого-акмеологическое сопровождение в работе с персоналом в отрасли по формированию необходимых компетенций работников. При этом разработчики данной проблемы рекомендуют в качестве основы для получения и интерпретации информации об отношении человека к тем или иным компетенциям рекомендуют одновременно использовать несколько модальностей: – «могу» («умею») как интегральную самооценку владения соответствующими знаниями, умениями и навыками или развитость личностно-профессиональных качеств; «хочу» как характеристику стремления человека совершенствоваться по данному направлению, опирающуюся на личностные интересы и склонности; «надо» как субъективную значимость компетенции для выполняемой деятельности [6].

Анализ действий ГК «Росатом» по внедрению Ценностей Госкорпорации показывает, что подобранный и сформулированный определенным образом, набор ценностей Госкорпорации способствует развитию мотивации профессионального самосовершенствования работников отрасли, так как происходит «переход от аморфной одноуровневой системы побуждений к сложной, иерархически построенной, через процесс интериоризации, когда в сознании работника отражаются два состояния действительности: наличное и желаемое, противоречивое единство которых и составляет одну из основных особенностей структурирования сложной потребности в саморазвитии, самореализации» [7].

Определенный отраслью подход к внедрению ценностей является определяющей тенденцией развития мотивации профессионального самосовершенствования работников как реализации их социокультурного потенциала на основе целенаправленного моделирования «ситуаций самосовершенствования» при которых работники постоянно сталкиваются с необходимостью активно расширять и применять имеющиеся знания, умения и навыки, ставятся в условия, требующие от них систематического и регулярного проявления формируемых профессионально-значимых качеств: «Мы стремимся быть лидером на глобальных рынках. Мы всегда на шаг впереди в технологиях, знаниях и качествах наших сотрудников. Мы предвидим, что будет завтра, и готовы к этому сегодня. Мы постоянно развиваемся и учимся. Каждый день мы стараемся работать лучше, чем вчера» [8].

На примере, сформулированной таким образом ценности корпорации «На шаг впереди», как и в формулировках остальных ценностей: «Ответственность за результат», «Эффективность», «Единая команда», «Уважение», «Безопасность» мы убеждаемся, что они представляют собой систему отношений, определяющих мотивацию профессионального самосовершенствования сотрудников, которая, что очень значимо, диагностична. Постоянные выпуски буклетов и публикаций, не только как декларация о ценностях, а конкретные действия, дела отрасли и отдельных ее работников в соотношении с конкретной ценностью, иллюстрируют данную систему отношений.

Такой подход Госкорпорации можно рассматривать как технологию эффективной профессиональной деятельности на основе мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников через: отношение личности к своей

профессиональной деятельности (оценивается по степени удовлетворенности профессией); отношение к себе как профессионалу (оценивается по величине значимости для сотрудника профессиональной деятельности) и отношение к самосовершенствованию в профессиональной сфере (оценивается по степени стремления личности к самосовершенствованию) [9].

Однако, начальный вектор развития самосовершенствования работников отрасли должен сместиться в вузовскую среду подготовки будущих атомщиков. На этапе начала обучения в вузе, студенты проходят диагностику готовности первокурсников к продолжению обучения в вузе, которая предполагает изучение психологических особенностей студента как субъекта учебно-профессиональной деятельности. Одной из составляющих данной диагностики является диагностика мотивационного компонента, включающая внутреннюю и внешнюю мотивацию к профессиональной деятельности.

К внутренним профессиональным мотивам относят релевантные профессиональные мотивы: стремление достичь социального признания, уважения; стремление к самореализации, желание продолжить обучение в аспирантуре (магистратуре); самосовершенствование; стремление добиться успеха в профессиональной деятельности, построить успешную профессиональную карьеру. К внешним профессиональным мотивам относят иррелевантные профессиональные мотивы: желание добиться одобрения окружающих, иметь гарантию стабильности; стремление получить высокооплачиваемую работу, работать в государственных структурах или в частных организациях; получить руководящую должность [10].

Опыт Волгодонского инженерно-технического института – филиала Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» в проведении данного тестирования показал, что поступают в институт студенты с различным уровнем профессиональной мотивации. Уже на начальной стадии обучения студенты по итогам диагностики получают такие характеристики: «Обучаясь в вузе, Вы в своей будущей профессиональной деятельности в полной мере ориентированы (всецело ориентированы, не ориентированы) на достижение социального признания и уважения, в наибольшей степени стремитесь к самореализации и самосовершенствованию (Стремление к самореализации и самосовершенствованию для Вас не является значимым мотивом учения). После окончания обучения Вы придаете большое значение достижению успеха в профессиональной деятельности и построению успешной профессиональной карьеры. Также Вы желаете получить интересную работу. Вам свойственно стремление работать в выбранной Вами сфере профессиональной деятельности и добиться одобрения окружающих (Факт высокооплачиваемости Вашего труда имеет для Вас первостепенное значение)».

Результаты диагностики готовности студентов первого курса используются: психологами; кураторами академических групп; специалистами отделов по воспитательной работе в вузе; заведующими кафедрами и деканатом. По итогам диагностики в целях успешного обучения для студентов на всех периодах обучения проводятся социально-психологические тренинги; индивидуальные консультации; дополнительные учебные занятия, ориентированные на изучение Ценностей Госкорпорации и составления личностного вектора самосовершенствования.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что внедрение Ценностей Госкорпорации «Росатом» в настоящее время являются мощным средством мотивации профессионального самосовершенствования работников атомной отрасли и студентов, ориентированных на работу в отрасли.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Яницкий, М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система [Электронный ресурс] / М.С. Яницкий. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. – 204 с. – Режим доступа: URL: http://www.liveinternet.ru/users/redhead_queen/post156792276/ – 20.05.2016.
2. Щюц, А. Структура повседневного мышления [Текст] / А. Щюц // Социологические исследования. – 1997. – №2. – С. 136.
3. Новиков, Г.А. О человеческих качествах и ценностях в области обеспечения безопасности использования атомной энергии и обращения с радиоактивными материалами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.atomic-energy.ru/articles/2015/02/06/54719> – 10.05.2016.
4. Каслина, А.В. Ценности Госкорпорации «Росатом» [Рукопись] / А.В. Каслина // Материалы курсов повышения квалификации. – М., 2015.
5. Психология и педагогика. Учебное пособие [Текст] / Под ред. К.А. Абульхановой, Н.В. Васиной, Л.Г. Лаптева, В.А. Сластенина. – М., 1998.
6. Мельничук, А.С. Многомерный подход к анализу субъективных стратегий развития профессиональных компетенций [Текст] / А.С. Мельничук // Акмеология. – 2012. – №2(42). – С. 23.
7. Василенко, И.С. Динамика мотивации профессионального самосовершенствования в инновационном процессе : дис. канд. соц. наук [Текст] / И.С. Василенко – Ростов-на-Дону, 2003. – 192 с.
8. Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом». Ценности Росатома [Электронный ресурс]. Выпуск 2. 2015 год. – Режим доступа: URL: www.kolaer.ru/our_values.pdf – 20.05.2016.
9. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности [Текст]. – М., 1996.

REFERENCES

- [1] Yanitskiy M.S. Tsennostnye orientatsii lichnosti kak dinamicheskaya sistema [Valuable orientations of the person as dynamic system]. Kemerovo. Pub. Kuzbassvuzizdat[Kuzbassvuzizdat], 2000, ISBN 5-202-01717-0, 204 p. Available at: http://www.liveinternet.ru/users/redhead_queen/post156792276/ (in Russian)
- [2] Shchyut A. Struktura povsednevnogo myshleniya [Structure of daily thinking]. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological researches]. 1997, №2, ISSN 0132-1625 , p. 136. (in Russian)
- [3] Novikov G.A. O chelovecheskikh kachestvakh i tsennostyakh v oblasti obespecheniya bezopasnosti ispolzovaniya atomnoy energii i obrashcheniya s radioaktivnymi materialami [Human qualities and values in the field of safety of use of atomic energy and the treatment of radioactive materials]. Available at: <http://www.atomic-energy.ru/articles/2015/02/06/54719> (in Russian)
- [4] Kaslina A.V. Tsennosti Goskorporatsii «Rosatom» [Values of Rosatom State Corporation]. Materialy kursov povysheniya kvalifikatsii [Materials of advanced training courses]. M. 2015. (in Russian)
- [5] Psikhologiya i pedagogika [Psychology and pedagogics.]. Uchebnoe posobie [Manual]. Pod redaktsiey K.A. Abulkhanovoy, N.V. Vasinoy, L.G. Lapteva, V.A. Slastenina [Edited by K.A. Abulkhanovoy, N.V. Vasinoy, L.G. Lapteva, V.A. Slastenina]. M. 1998. (in Russian)
- [6] Melnichuk A.S. Mnogomernyy podkhod k analizu subektivnykh strategiy razvitiya professionalnykh kompetentsiy [Many-dimensional approach to the analysis of subjective strategy of development of professional competences]. Akmeologiya [Akmeology]. 2012, №2(42), ISSN 2072-7577, p. 23. (in Russian)
- [7] Vasilenko I.S. Dinamika motivatsii professionalnogo samosovershenstvovaniya v innovatsionnom protsesse [Dynamics of motivation of professional self-improvement in innovative process]. Dissertatsiya na soiskanie uchenoy stepeni kandidata sotsiologicheskikh nauk [PhD thesis in sociological science]. Rostov-in-Don, 2003. 192 p. (in Russian)
- [8] Gosudarstvennaya korporatsiya po atomnoy energii «Rosatom» [State Atomic Energy Corporation "Rosatom"]. Tsennosti Rosatoma [Values of Rosatom]. Vypusk 2 [Issue 2]. 2015. Available at: http://www.kolaer.ru/our_values.pdf – 20.05.2016. (in Russian)
- [9] Rabochaya kniga prakticheskogo psikhologa: Tekhnologiya effektivnoy professionalnoy deyatel'nosti [Workbook of the practical psychologist: Technology of efficient professional activity]. M. 1996. (in Russian)

Rosatom State Corporation Values as the Motivating Factor of Professional Self-improvement of Nuclear Branch Employees

V.A. Rudenko*, I.S. Vasilenko**

*Volgodonsk Engineering Technical Institute the branch of National Research Nuclear University "MEPhI",
Lenin St., 73/94 Volgodonsk, Rostov region, Russia 347360
* e-mail: VARudenko@mephi.ru ; ** e-mail: isv.trener@gmail.com*

Abstract – OBJECTIVES Values of Rosatom State Corporation as professional self-improvement motivation of nuclear branch employees are analyzed in work.

CONCLUSIONS The approach to introduction of values determined by branch is a defining tendency of motivation development of employee professional self-improvement as realization of their social and cultural potential on the basis of targeted model operation of "self-improvement situations".

Keywords: nuclear branch, values, motivation, professional self-improvement.