

**ВЛАДЕНИЕ АНГЛИЙСКИМ ЯЗЫКОМ КАК ОДИН ИЗ ЛИДИРУЮЩИХ
МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ И КАРЬЕРНОГО РОСТА**

Анваров Саидатхам Эркинович —

Главный специалист управления генерации электрической энергии

Министерства энергетики Республики Узбекистан

e-mail: anvarov.s@minenergy.uz

Тел: +99893 5152555

+99897 3441066

Резюме.

В статье приводятся литературные данные о видах и теориях мотивации. Рассмотрены основные пути повышения мотивации сотрудников технического учреждения при изучении английского языка. Представлены различные точки зрения о важности мотивации в рабочем процессе.

Ключевые слова: мотивация, английский язык, обучение, анализ, карьерный рост.

Введение.

Как отмечено в Указе Президента Республики Узбекистан от № УП-4947 от 7 февраля 2017 г., “Отказ от административно-командного управления экономикой, поэтапная реализация рыночных реформ и взвешенная денежно-кредитная политика способствовали обеспечению макроэкономической стабильности, высоких темпов роста экономики, удержанию инфляции в прогнозных пределах, созданию широких возможностей и благоприятных условий для развития малого бизнеса и частного предпринимательства, фермерского движения.

Вместе с тем, всесторонний анализ пройденного этапа развития страны, изменяющаяся конъюнктура мировой экономики в условиях глобализации и усиливающаяся конкуренция требуют выработки и реализации кардинально новых идей и принципов дальнейшего устойчивого и опережающего развития страны.” [1]

Английский язык сегодня – лидер международного общения. Без него очень трудно иметь хорошее образование и построить успешную карьеру, и даже путешествовать по миру. Число людей, владеющих английским языком, во всем мире неуклонно возрастает. В настоящее время английский является одним из доминирующих мировых языков. Английский язык все чаще звучит там, где встречаются люди различных национальностей, говорящих на разных языках.

Английский язык является самым распространенным языком в дипломатическом мире. Это язык международных отношений в сфере культуры, науки, бизнеса и политики. Число его носителей увеличивается год от года, знание английского языка становится обязательным для представителей многих профессий в различных странах. Более миллиарда человек на Земле пользуются английским языком в качестве второго или третьего языка в работе и жизни. Лидерство английского языка как средства межнационального общения в современном мире практически бесспорно и общепризнанно.

Таким образом, к началу XXI века расширение английского языка стало планетарным. Английский язык превратился из языка национального в язык мировой, и для множества людей стал вторым родным. Являясь основным средством международного общения, английский язык используется как язык техники, науки, торговли, политики, промышленности по всему миру.

В Республике Узбекистан, равно как и во всем мире, наблюдается тенденция роста знаний иностранных языков, в первую очередь – английского. Тем не менее, несмотря на реализацию ряда мероприятий, предусмотренных Постановлением Президента Республики Узбекистан от 10 декабря 2012 года № ПП-1875 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы изучения иностранных языков» [2], пробелы в образовании и отсутствие мотивации и сформированных целей привели к тому, что это развитие происходит замедленно.

Цель. Изучение роли знания иностранного (английского) языка как метода мотивации в карьерном росте.

Для достижения цели, были поставлены **следующие задачи:**

1. Изучить литературные источники по видам и методам мотивации и определения роли и места изучения английского языка среди них.
2. Изучить значение владения английским языком в современном бизнес-процессе.
3. Изучить распространенность знаний английского языка среди сотрудников АО «ТашТЭЦ»
4. Изучить прямые выгоды, связанные с повышением уровня владения иностранным языком
5. Провести сравнительный анализ потребности в знаниях английского языка в период 1991 – 2022 гг.

Материалы и методы

В работе были использованы:

- данные, полученные в результате интервью 50 работников АО ТашТЭЦ в 2022 г;

- также был проведен ретроспективный анализ оборудования, установленного в АО ТашТЭЦ в 1991 – 2022 гг;
- кроме того, было проведено прямое анкетирование среди сотрудников АО ТашТЭЦ.
- Для оценки уровня владения иностранным (английским) языком была использована Европейская шкала владения иностранным языком ((The Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment, CEFR или CEF, 1989-1996, European Council).
- Статистическая обработка данных была проведена с использованием редактора MS Excel 2016.

Обсуждение результатов

Мотивацией (лат. *movere*) принято считать побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности. Впервые термин «мотивация» употребил в своей статье А. Шопенгауэр.

Виды мотиваций:

Внешняя мотивация (экстринсивная) - мотивация, не связанная с содержанием определённой деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами.

Внутренняя мотивация (интринсивная) - мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности.

Положительная и отрицательная мотивация. Мотивация, основанная на положительных стимулах, называется положительной. Мотивация, основанная на отрицательных стимулах, называется отрицательной.

Устойчивая и неустойчивая мотивация. Устойчивой считается мотивация, которая основана на нуждах человека, так как она не требует дополнительного подкрепления.

Мотивация труда – важнейший фактор результативности работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника, то есть всей совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность. Трудовой потенциал состоит из психофизиологического потенциала (способности и склонности человека, состояния его здоровья, работоспособности, выносливости, типа нервной системы) и личностного (мотивационного) потенциала. В этом единстве способностей и возможностей личности мотивационный потенциал играет роль пускового механизма, определяющего, какие способности и в какой степени работник будет развивать и использовать в процессе трудовой деятельности.

Очевидно, что связь мотивации и результатов труда опосредована природными способностями и приобретенными навыками труда, но именно мотивация является источником трудовой деятельности личности.

Как известно, мотивация является результатом сложной совокупности потребностей, которые постоянно меняются. Для того чтобы создать реальную и эффективную мотивацию своим работникам, руководителю следует определить, каковы же на самом деле эти потребности, и обеспечить способ удовлетворения этих потребностей на условиях хорошей работы.

Мотивация труда – это стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. В структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия.

Мотивы труда формируются, если:

- в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека;
- для получения этих благ необходимы трудовые усилия работника;
- трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности.

Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижения целей. Если получение искомого блага не требует особых личных усилий либо это благо очень трудно получить, то есть требуются сверхусилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том и в другом случае мотив труда формируется только тогда, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага.

Если же критерием в распределительных отношениях служат статусные различия (должность, квалификационные разряды, степени, звания и т.п.), стаж работы, принадлежность к определенной социальной группе (ветеран, инвалид, участник войны, мать-одиночка и др.), то формируются мотивы служебного продвижения, получения разряда, степени или звания, закрепления за рабочим местом и т. д., которые необязательно предполагают трудовую активность работника, так как могут достигаться при помощи других видов деятельности.

Одной из основополагающих теорий мотивации принято считать «Теорию потребностей», выдвинутую американским психологом А.Маслоу и опубликованную в работе «Мотивация и личность» в 1954 г.[11]. Маслоу

предположил, что все потребности человека врождённые, или инстинктивные, и что они организованы в иерархическую систему приоритета или доминирования.

Одним из видов достижения таких приоритетов, а, следовательно, и видом мотивации труда, в современной сфере служит уровень знания иностранного (в подавляющем большинстве - английского) языка.

Английский язык - важная составляющая в жизни современного человека. Исторически сложилось, что английский язык стал официальным языком Великобритании и США, на нем говорят и пишут жители Ирландии, Канады, Мальты, Австралии и Новой Зеландии. Более 450 миллионов человек во всем мире считают английский язык родным, а еще для 98 млн. человек он является вторым языком. Он является важнейшим языком более чем в 60 странах.

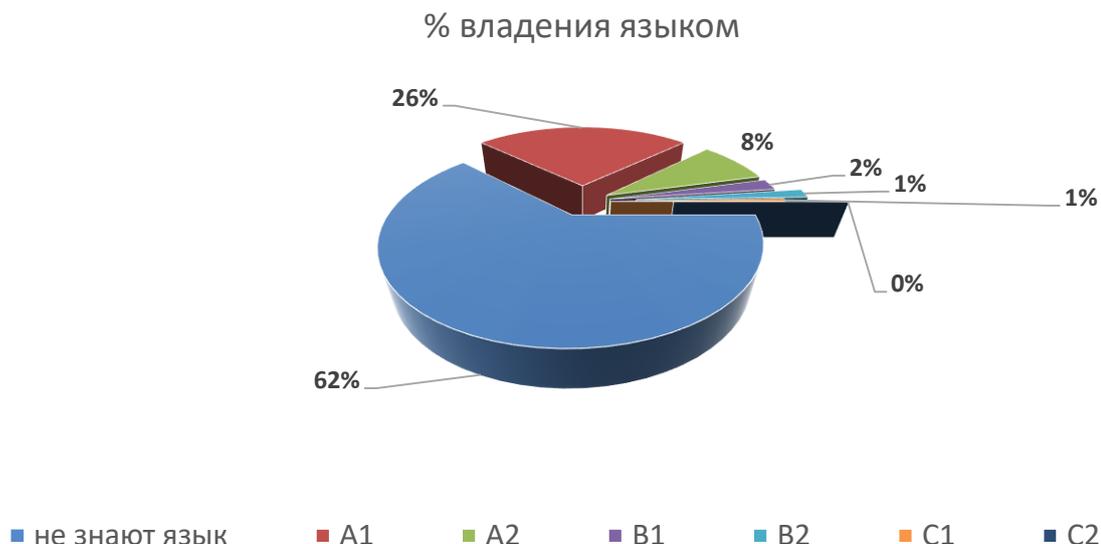
Английский язык - родной язык 12 наций, и официальный, и полуофициальный язык еще 33 наций. Это значит, что каждый седьмой человек в мире говорит на английском языке. Знание английского языка может помочь вам объясниться в любой мыслимой ситуации в любой точке земного шара. Еще одна информация в цифрах: 1,5 миллиарда людей в мире понимает английский язык, 1 миллиард изучает его.

Английский язык- это официальный и рабочий язык Организации Объединенным Наций. Любой международный документ, техническая статья, художественное произведение, инструкция, плакат, книга, песня, письмо будут поняты и прочитаны представителями разных народов, если будут написаны на английском языке. Именно этот язык в современном мире стал языком международного общения. Финн и турок, венгр и араб, русский и француз, не зная языка друг друга, смогут объясниться между собой на английском языке.

Необходимость внедрения новых информационных технологий во все сферы человеческой жизни все очевиднее. Трудно представить современную жизнь без компьютера. Он стал такой же необходимостью, как калькулятор, записная книжка, печатная машинка, музыкальный центр, устройство для доступа и хранения информации. Мир информатики «говорит» на английском языке. Миллиард сайтов в Интернете на английском. Овладение современной компьютерной техникой и, особенно, интернетом тоже невозможно без знания английского языка. В этом я лично убедилась, когда готовила материалы для докладов. Ответы на большинство вопросов я нашла с помощью интернета, но без знания английского языка я бы не смогла ни прочитать, не понять нужного текста.

Английский язык настолько популярен, что стал стандартным языком международного общения. В настоящее время 75% мировой почты на английском, 60% радиопрограмм транслируются на английском, более чем половины периодических изданий мира печатаются на английском.

Диаграмма 1. Показатели уровней владения иностранным «английским) языком в ТаиТЭЦ в градации CEFR.



Как видно из приведенной диаграммы, из опрошенных 50 респондентов, прошедших прямое анкетирование, 62% опрошенных не знают иностранного (английского) языка и не испытывают потребности в его изучении. 26% опрошенных владели языком на уровне A1; 8% - на уровне A2; 2% - на уровне B1, а на уровнях B2 и C1 языком владел лишь 1% опрошенных. Владения языком на уровне C2 не наблюдалось. Прямые выгоды в отношении карьерного роста можно продемонстрировать с помощью Таблицы 1.

Таблица 1. Примеры изменения карьерного положения в зависимости от знания иностранного (английского) языка.

шифр сотрудника	должность в 2016 г	должность в 2022 г	знание языка
A	ген.директор	зам.министра	A2
B	зам.главного инженера	ген.директор	A2
C	старший машинист	начальник отдела	A2
D	зам.начальника отдела	главный инженер	A2
F	старший машинист	начальник смены	B1
E	слесарь	ведущий инженер	B1

G	слесарь	начальник смены	B1
H	слесарь	слесарь	A1
I	слесарь	слесарь	A1
J	слесарь	слесарь	A1

В таблице представлены результаты интервью 10 сотрудников, повышавших квалификацию в дальнем зарубежье (с англоязычным обучением). Известно, что профильное обучение и повышение квалификации за рубежом, в развитых странах, рассматривается в качестве сильного метода мотивации сотрудников. В то же время, без минимальных навыков во владении иностранным (английским) языком участие в подобном обучении бессмысленно и невозможно. Как видно из приведенной выше таблицы, 30% опрошенных сотрудников ТашТЭЦ (респонденты H, I, J, владевшие языком на уровне A1) за описываемый период не получили повышения и не продвинулись по служебной лестнице. В то же время, другие 70% показали положительный карьерный рост и мотивацию дальнейшего развития.

Также, путем анкетирования были исследованы причины изучения английского языка у 50 сотрудников АО ТашТЭЦ, которые хотя бы поверхностно изучали иностранный (английский) язык. Результаты анкетирования представлены в Диаграмме 2.

Диаграмма 2. Мотивация изучения английского языка в АО ТашТЭЦ.



Как видно, среди мотивов изучения английского языка карьерный рост занимает одну из лидирующих (32%) позиций. Вместе с тем, изучение иностранного языка для прямых нужд – понимания технической литературы – явилось мотивом лишь у 6% респондентов.

В настоящее время ТашТЭЦ оборудована современным турбинным комплексом производства Японии (HITACHI). В отличие от оборудования, произведенном в СССР и имевшего описание и инструкции по техническому применению на русском или (реже) узбекских языках, подчас современное высокотехнологичное оборудование имеет описание в основном. На английском языке, что требует определенного уровня владения последним.

Выводы.

Описанные выше теории пытаются объяснить поведение человека в организации, используя различные психологические, социологические и физиологические концепции. Каждая из них имеет свои сильные и слабые стороны — до сих пор не создано универсальной теории мотивации. Руководители, независимо от приверженности к той или иной теории, должны помнить, что мотивация — это комплексное явление, которое во многом определяется индивидуальными особенностями сотрудника. Эффективное управление персоналом требует от руководителей постоянного анализа и учета этих особенностей в их деятельности.

Таким образом, исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что при изучении английского языка внутренние мотивы сотрудников ТашТЭЦ преобладают над внешними.

Также, из данных результатов следует, что уровень знаний иностранного (английского) языка, наряду с высоким уровнем профессиональных навыков, является одним из ключевых факторов дальнейшего карьерного роста сотрудников.

Список использованной литературы:

1. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-4947 от 7 февраля 2017 г «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан».
2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 10 декабря 2012 года № ПП-1875 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы изучения иностранных языков».
3. Распоряжение Президента Республики Узбекистан № Р-5155 «Об организационных мерах по разработке проекта государственной программы по реализации стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 — 2021 годах в

- «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий» - 28 декабря 2017 г.
4. Критический анализ, жесткая дисциплина и персональная ответственность должны стать повседневной нормой в деятельности каждого руководителя. // Доклад Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на расширенном заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2016 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2017 год. // "Народное слово", 16 января 2017 г..
 5. Официальный сайт АО «Узбекэнерго»: [http:// www.uzbekenergo.uz](http://www.uzbekenergo.uz).
 6. Иванова Н.И. Национальные инновационные системы. - М.: Наука, 2002. - 245с.
 7. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. — Эксмо, 2010. — 160 с
 8. Колоколов В.А. Инновационные механизмы предпринимательских систем. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 2001. -325 с.
 9. Косинская Е.В. Роль английского языка в бизнесе. // Территория науки, 2014, № 6, С 65-70.
 10. Пешкова И.В. Стратегическое управление предприятием в условиях развития инновационной деятельности // Современные наукоемкие технологии. 2005. № 11. С. 69.
 11. Теория человеческой мотивации // В кн.: Маслоу А. Мотивация и личность. Пер. А. М. Татлыбаевой. — К.: Psylib, 2004