

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО АДАПТАЦІЯ ДО ЗАВДАНЬ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Сучасна світова теорія і практика засвідчує, що в країнах, де професійний розвиток працівників розглядається одним з пріоритетів в стратегіях управління, персонал з набутими компетентностями стає справжнім джерелом конкурентних переваг підприємств і держави загалом. На відміну від розвинених країн, в Україні упродовж останніх 30 років вкрай рідко держава та підприємці інвестують у створення належних умов для нарощування професійних компетентностей працівників, що поряд з іншими чинниками (поширеність несприятливих умов праці, низька оплата праці, обмежений соціальний захист) негативно впливає на якість трудового життя зайнятого населення, руйнує мотивацію до ефективної праці і безперервного професійного навчання, призводить до відставання України в економічному та інноваційному розвитку. Це зумовлює нагальну потребу у науковому пошуку прийнятної моделі механізму мотивації професійного розвитку працівників.

Розвиваючи погляди В. Савченко та інших дослідників [1-7], вважаємо за доцільне сутність професійного розвитку трактувати дуально: а) на макро- та мікроекономічному рівнях – як комплекс заходів, які забезпечують безперервне оновлення професійних знань та навичок персоналу, його адаптацію до зростаючих професійних вимог, зацікавленість у професійному зростанні в інтересах активізації інноваційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємств; б) на рівні працівників – як процес неперервного розвитку професійної компетентності на основі поєднання саморозвитку з професійним навчанням на підприємстві, підвищенням самомотивації до реалізації інноваційних цілей підприємства.

З огляду літератури [2-7], мотивація професійного розвитку завжди відображає прояв рушійних сил та мотивів освітньо-професійного розвитку персоналу і великою мірою залежить від держави, корпоративної відповідальності соціальних партнерів, з чим не можна не погодитися. Персонал, мотивований до постійного професійного розвитку, як правило, спроможний до успішного розв'язання поставлених завдань завдяки сформованим компетентностям.

В країнах ЄС завдяки системній та послідовній мотивації на різних економічних рівнях охоплення працівників підприємств різноманітними формами професійного розвитку стало масовим (перевищує 4/5 кількості штатних працівників) і має тенденцію до зростання. При цьому у секторі послуг рівень охоплення працівників навчанням (понад 86%) не тільки не відстає, а нині навіть випереджає сектор виробництва. В Україні ж спостерігається суттєве

відставання від розвинених країн ринкової економіки, зокрема країн ЄС за обсягами та якістю професійного навчання персоналу. Причини такої ситуації є багатофакторними: держава хронічно недоінвестує у розвиток населення; підприємства, у свою чергу, масово ігнорують потребу капіталовкладень у професійний розвиток персоналу; мотивація працівників до такого розвитку руйнується вкрай низьким доходом і слабким соціальним захистом. Все це у поєднанні з техніко-технологічною відсталістю більшості робочих місць, низькою якістю трудового життя призводить до того, що українським працівникам вкрай складно конкурувати на європейському ринку праці, відповідати зростаючим вимогам ЄС щодо компетентностей, мотивованості і спроможності постійно навчатись упродовж життя.

На нашу думку, механізм мотивації професійного розвитку має уявляти собою систему чинників, заходів та інструментів впливу, що заохочують персонал підприємств та організацій до набуття затребуваних компетенцій в інтересах досягнення інноваційних цілей. Дієвість такого механізму залежить від низки умов, зокрема: своєчасної діагностики наявних та перспективних потреб персоналу і підприємства, узгодження можливостей їх задоволення на основі соціального діалогу; відповідності потреб, мотивів, стимулів та умов праці; застосування індивідуального підходу у мотивації; адаптованості до вимог ринкового попиту, зовнішнього середовища. Водночас якісні позитивні зміни у стані професійного розвитку персоналу на підприємствах України неможливо досягти без адаптації дії такого механізму до завдань євроінтеграції. Тому для результативності дії зазначений мотиваційний механізм має охоплювати своїм впливом усіх соціальних партнерів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

Вважаємо, що в Україні найскладнішими питаннями для побудови зазначеного мотиваційного механізму є такі:

- по-перше, підвищення відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку працівників та його мотиваційне забезпечення;

- по-друге, адаптація механізму до вимог євроінтеграції, яка потребує загалом інноваційних змін в економічній, правовій системі держави, новацій у соціально-трудових відносинах, кардинальних змін у продуктивності праці, доходах населення, реформування системи освіти та професійного розвитку. Ця адаптація вимагатиме тривалого часу і ментальних змін, передусім якісно нової свідомості та спільної відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку;

- по-третє, функціонування механізму в контексті досягнення цілей підвищення якості трудового життя, що вимагає консолідації зусиль, ресурсів та системної роботи на різних економічних рівнях.

З урахуванням викладено, нами сформовано авторський підхід до побудови моделі мотиваційного механізму професійного розвитку працівників підприємств та організацій, який проілюстровано на рисунку 1. Акцентуємо увагу на тому, що запропонована схема відображає мету, основні принципи дії механізму, функції, структурні складові – блоки механізму на різних економічних рівнях, важелі та інструменти впливу (рис.1).

МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ		
Стратегічна мета	формування багаторівневої системи мотивації професійного розвитку працівників, орієнтованої на підвищення якості трудового життя та перспективи євроінтеграції України	
Принципи	систематичності та гнучкості мотивування, прозорості та зрозумілості мотиваційних заходів, оптимізації засобів впливу, врахування ступеню розвитку підприємства і персоналу, пріоритетності індивідуального підходу у мотивації	
Функції	оцінювання, контролю, мотивації, координації, регулювання	
Економічні закони	зростання потреб, попиту і пропозиції, обмеженості ресурсів, економії часу, конкуренції	
Рівні функціонування	макрорівень, мезорівень, мікрорівень	
Структурні складові:	пріоритет – орієнтація на підвищення якості трудового життя; дотримання вимог щодо підвищення якості знань та рівня професійної компетентності	
Блок 1. Функціонування механізму на макроекономічному рівні (за окремою схемою)	Цільовий орієнтир	Підвищення якості людського капіталу на основі забезпечення безперервного професійного розвитку зайнятого населення; підвищення якості трудового життя
	Особливості мотиваційного впливу	Створення законодавчих засад для державного стимулювання роботодавців, які організують безперервне навчання персоналу, державних фондів і програм професійного навчання, проектів державного кредитування осіб на цілі освітньо-професійного розвитку; соціальна взаємодія
Блок 2. Функціонування механізму на мезоекономічному рівні (за окремою схемою)	Цільовий орієнтир	Забезпечення кадрових потреб регіону через створення регіональних центрів професійного розвитку; підвищення ефективності економіки
	Особливості мотиваційного впливу	Створення регіональних центрів професійного навчання та перенавчання на основі співучасті соціальних партнерів у витратах
Блок 3. Функціонування механізму на мікроекономічному рівні (за окремою схемою)	Цільовий орієнтир	Забезпечення кадрових потреб підприємства, підвищення трудової та інноваційної активності персоналу, його конкурентоспроможності на основі безперервного професійного розвитку
	Особливості мотиваційного впливу	Запровадження економічних, соціальних та моральних заохочень постійного професійного розвитку на основі соціального діалогу
Науково-методичне забезпечення	Методичні підходи до оцінювання персоналу, діагностики ефективності мотивації професійного розвитку, оцінювання співвідношення впливу професійної компетентності персоналу і мотивованості на результати трудової діяльності та ін.	
Важелі впливу	Норми, нормативи, оплата праці, надбавки і доплати, премії, податки на доходи, ціни, тарифи, соціальні пакети, подяки тощо	
Інструменти впливу	Нормативно-правові, економічні, фінансові, соціальні, організаційні, адміністративні, морально-психологічні та ін.	

Рис.1. Схема моделі мотиваційного механізму професійного розвитку персоналу підприємств та організацій України на етапі євроінтеграції

Джерело: розробка авторів.

З нашої точки зору, можливості адаптованості механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств до умов конкурентного середовища та завдань інтеграції України в ЄС мають забезпечуватися:

1) через вдосконалення його мотиваційного забезпечення на різних економічних рівнях;

2) через розширення горизонтальної і вертикальної взаємодії соціальних партнерів, їх співучасті у стимулюванні процесів залучення працівників до безперервного професійного розвитку;

3) через підвищення відповідальності соціальних партнерів за стан такого розвитку;

4) за рахунок заохочення підприємців органами місцевої державної влади в регіонах до активної діяльності в цьому напрямі, співпраці з навчальними закладами, службами зайнятості, стимулювання їх участі в організації та функціонуванні центрів професійного розвитку.

Іншими словами, адаптованість зазначеного механізму до умов євроінтеграції стане можливою в разі координації функціонування усіх його складових, включаючи блоки механізму на різних економічних рівнях.

Таким чином, запропонована модель мотиваційного механізму професійного розвитку персоналу підприємств та організацій України на етапі євроінтеграції, що ґрунтується на визнанні необхідності мотиваційного впливу на різних економічних рівнях, застосуванні оцінки мотивації. Це дозволить регулювати і стимулювати професійний розвиток персоналу підприємств з урахуванням зростання вимог до неперервного розвитку професійної компетентності працівників. Реалізація цього підходу дозволить поступово подолати нерівномірність й низький рівень охоплення працівників підприємств професійним розвитком у різних секторах економіки України. Перспективи подальших наукових пошуків полягають у розробці інструментарію оцінювання ефективності дії мотиваційного механізму професійного розвитку працівників на різних економічних рівнях.

Список використаних джерел:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. [Текст] / В. А. Савченко – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Сваб Л. І. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання персоналу вітчизняних підприємств [Текст] / Л. І. Сваб // Бюлетень ЗСТУ. – 2010. – №2(52). – С. 303-306.
3. Семикіна М. В. Система професійного навчання робітничих кадрів: сутність, проблеми розвитку, напрями вдосконалення [Текст] / М. В. Семикіна, А. А. Орлова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – Т.2. – № 6. – С. 55-59.
4. Семикіна М. В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства [Текст] / Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна монографія / Кириченко О. А., Єрохін С. А. та ін.; Під наук. ред. О. А. Кириченко. – К.: Національна академія управління, 2008. – С. 245-251.
5. Симоненко С. Мотивация персонала: тайное становится явным [Текст] / С. Симоненко // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2. – С. 33.
6. Харун О. А. Теоретичні основи формування мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівних підприємств [Текст] / О. А. Харун // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №5, Т.2 (136). – С. 76-81.
7. Швець І. Створення ефективної системи мотивації професійного розвитку персоналу [Текст] / І. Швець, Л. Родь // Схід – 2013. – №1(121). – С. 47-54.