

2. Хафизова Г. С. Развитие инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала [Электронный ресурс] / Г. С. Хафизова // Креативная экономика. – 2012. – № 1 (61). – С. 72–82. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/15311/>

3. Ратніков Д. Г. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили / Д. Г. Ратніков // Україна: аспекти праці, 2006. – № 1. – С. 8–12.

4. Semykina A. Human capital competitiveness and methods of its estimation / A. Semykina // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 2 (22). – С. 219–230.

5. Семикіна А. В. Соціальні інновації у розвитку людського капіталу в контексті регулювання економічної безпеки суб'єктів господарювання / А. В. Семикіна // GR та PR менеджмент в контексті економічної безпеки : монографія. – Черкаси : ПП Чабаненко Ю.А. – Черкаси, 2014. – С. 99–121.

СЕМИКІНА М.В., ДУДКО С.В.

Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

На тлі швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок, появи нових технологій виробництва, глобалізації інноваційного розвитку актуального значення набуває мотивація до постійного професійного розвитку.

Проблемі професійного розвитку персоналу присвячено праці багатьох українських вчених – А. Колота, В. Савченка, О. Грішнєвої, І. Каленюк, О. Комарової, О. Левченка, І. Петрової та ін. Водночас, недостатньо вивченою залишаються мотиваційні основи професійного розвитку. Потребують з'ясування сутність професійного розвитку персоналу, мотивація такого розвитку, мотиватори у сфері професійного навчання.

Розвиваючи погляди В. Савченка [2], професійний розвиток персоналу трактуємо як комплекс заходів, орієнтованих на постійне оновлення професійних знань та навичок, притаманних працівникам, навчання новим професіям та адаптацію до зростаючих вимог, розвиток здібностей до навчання та постійного підвищення кваліфікації в інтересах підвищення конкурентоспроможності персоналу і підприємства загалом.

Під терміном “мотивація професійного розвитку персонал” пропонуємо розуміти сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил

(мотиваторів), які впливають на працівника, формуючи зацікавленість у постійному професійному самовдосконаленні, саморозвитку на основі оновлення професійних знань, вмінь, навичок, набуття компетенцій.

Вважаємо за доцільне розрізняти внутрішні і зовнішні мотиватори (рушійні сили). Під внутрішніми мотиваторами професійного розвитку персоналу розуміємо пріоритетні потреби, інтереси, цінності, усвідомлення яких формує прагнення відповідати вимогам роботодавця, ринку праці щодо рівня професійного розвитку. Наявність певних ціннісних пріоритетів формується упродовж життя під впливом виховання, культури, освіти, домінування певних рис менталітету на певній території.

Під зовнішніми мотиваторами професійного розвитку персоналу пропонуємо розуміти сукупність вимог, умов, стимулів, які створюються на різних економічних рівнях за участю соціальних партнерів в умовах певної ринкової кон'юнктури та існуючих традицій. Йдеться про надання можливостей професійного розвитку з відривом та без відриву від виробництва, з відшкодуванням (повним або частковим) витрат на навчання за рахунок держави або роботодавця, створення сприятливих та привабливих умов праці та її оплати тощо. Зовнішні мотиватори, звичайно, можуть розрізнятися не лише за змістом (приклад наведено вище), а й за іншими ознаками: за ефективністю (ефективні, неефективні, слабо ефективні), за стимулюючим впливом (стимули та антистимули) тощо. Мотиватори ефективної дії зацікавлюють людину у роботі на даному підприємстві та у професійному зростанні завдяки забезпеченню тісного зв'язку між зростанням оплати праці і освітньо-професійним зростанням працівника. Важливою є підтримка працівника в питаннях набуття додаткової освіти, підвищення кваліфікації через впровадження компенсаційних (соціальних) пакетів, надання соціальних пільг та умов соціального захисту залежно від статусу працівника, індивідуальних досягнень у сфері професійного зростання тощо. Це дозволяє більш успішно поєднувати працю з професійним розвитком, позитивно позначається на підвищенні конкурентоспроможності персоналу.

В умовах поширеної бідності серед працюючих матеріальна мотивація професійного розвитку значною мірою залежить від держави та роботодавців. Проте на цілі професійного навчання українські підприємці витрачають лише 0,2 % загальних витрат на робочу силу, що у 5 разів менше, ніж в країнах Євросоюзу. Аналіз свідчить (рис. 1), що останніми роками у вітчизняних працівників умови професійного розвитку стали ще гіршими: лише 1,8 % працівників у 2014 р. Навчалися новим професіям, тільки 9,4 % підвищили кваліфікацію (це значно менше, ніж у попередні роки).



Рис. 1. Динаміка показників щодо підготовки та підвищення кваліфікації штатних працівників (% до облікової кількості штатних працівників) [3]

Законом України “Про професійний розвиток працівників” від 12 січня 2012 р. № 4312–VI не передбачена відповідальність роботодавців за ухилення від обов’язку інвестування у професійний розвиток персоналу.

Вважаємо, що рух України у напрямі євроінтеграції неодмінно призведе до ситуації, коли вітчизняні підприємства, їх персонал будуть змушені конкурувати на рівних з підприємствами країн ЄС. Швидко адаптуватися до вимог конкурентного середовища можливо лише за умов інноваційних змін в економіці, техніко-технологічної модернізації робочих місць, досягнення якісних змін не лише в організації праці, її технічного озброєння, а й в мотивації до постійного професійного розвитку персоналу.

Література

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Закон України “Про професійний розвиток працівників” № 4312–VI від 12 січня 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>. – Останній доступ: 2012. – Назва з екрану <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
3. Статистичний щорічник України за 2014 рік. Державна служба статистики України. – Київ : ТОВ “Видавництво “Консультант”, 2015. – 585 с.