

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються нами як інвестиції в людський капітал [3].

Прямі матеріальні витрати на розвиток персоналу багатогранні і складні. Тому класифікація цих витрат може сприяти розгляду їх конкретних напрямів з різних точок зору і на цій основі забезпечувати більш цілеспрямований характер управління розвитком персоналу організації.

Класифікаційними ознаками прямих витрат на розвиток персоналу є: фази відтворення робочої сили, рівень інвестора, цільове призначення витрат, джерела фінансування, характер витрат, час відшкодування витрат, обов'язковість витрат, доцільність збільшення чи скорочення витрат. Класифікація прямих матеріальних витрат на розвиток персоналу наведена на рис. 1.

Основні витрати організації на розвиток персоналу припадають на фазу використання робочої сили. Планування й організація розвитку персоналу й контроль за цим процесом розглядаються як опорна підсистема стратегічного управління організації, засіб досягнення її перспективних та поточних цілей через формування освіченого, висококваліфікованого, а отже конкурентоспроможного на ринку праці робітника, фахівця з вищою освітою та керівника, відповідальних за свою справу. [2]

#### Література

1. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.

Орлова А.А., асист.

Кіровоградський національний технічний університет

## **МОТИВАЦІЯ ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ: ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ І ПРИОРИТЕТІВ**

В сучасних умовах розвитку економіки, орієнтованої на новітні досягнення науки і техніки, відповідність потребам національної економіки, завданням її інноваційного розвитку та постійної модернізації, висококваліфіковані робітничі кадри стають першочерговою потребою виробництва. Проте сучасний стан

професійного навчання не в змозі задовольнити зазначеним характеристикам. За показниками якості, кількісно-структурними параметрами існуюча система професійного навчання не задовольняє не лише перспективним, а й сучасним потребам національної економіки. Внаслідок цього, сфера професійного навчання найчастіше розглядається науковцями в контексті диспропорцій, зокрема між попитом та пропозицією робітничих кадрів, що виникає внаслідок незбалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг. Віддаючи належне зазначеній проблемі, вважаємо доцільним звернути увагу на інший аспект – мотивацію суб'єктів системи професійного навчання.

Огляд вітчизняної економічної літератури свідчить про те, що зазначену проблему вивчали Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Л. Лісогор, С. Мельник, В. Онікієнко, І. Петрова, Т. Петрова, М. Семикіна. Водночас, не дивлячись на широке коло досліджень проблем мотивації персоналу, недостатню увагу приділено питанням мотивів населення для отримання робітничої професії, мотиваційних пріоритетів роботодавців та держави.

Наявність зазначеної проблеми призводить до необхідності аналізу феномену мотивації у тій її частині, яка відноситься до професійного навчання, підготовки робочої сили до трудової зайнятості та досягнення ефекту від її використання за реальних умов виробництва товарів та послуг.

У процесі дослідження нами було визначено основні мотиваційні пріоритети особистості, роботодавця та держави, що дало змогу в подальшому сформувані відповідні профілі мотиваційних пріоритетів. Для прикладу наведемо схему формування профілю мотиваційних пріоритетів особистості.

З цією метою серед мотивів, якими визначається мотиваційний профіль особистості, нами були виокремлено наступні:

- мотиви вибору професії (престижність професії, інтерес до неї, схильність до певних видів професійної діяльності);
- мотиви вибору потенційного місця роботи (репутація підприємства, стратегія його розвитку, розвиток корпоративної культури, ставлення до персоналу на підприємстві, умови та режим праці, привабливість робочого місця, наявність компенсаційного соціального пакету, оцінка достатності кваліфікації, рівня освіти, досвіду, знань, умінь, навиків, стану здоров'я для виконання професійних обов'язків);
- мотиви до праці (можливості отримання матеріальних благ, необхідних для задоволення особистих потреб і забезпечення добробуту для членів своєї родини; можливості задоволення потреб у спілкуванні; усвідомлення можливості приносити користь суспільству, допомагати іншим людям).

Апріорі передбачуваними вважалися мотиви професійного навчання, що в наукових дослідженнях висвітлюються найбільш часто. Це:

- висока очікувана заробітна плата після отримання сертифікату про освіту;
- можливість прояву самостійності та кар'єрного зростання у майбутньому;
- збільшення шансів досягнути особистих життєвих цілей;
- кращі шанси для умов виховання своїх дітей та добробуту своєї родини.

Ці та інші мотиви нами внесено вихідними до методики визначення мотиваційного профілю особистості для етапу вибору професії, ілюстрованої рисунком 1.

Методика передбачає формування оцінок щодо мотивів вибору професії (внутрішніх індивідуально значимих, внутрішніх соціально значимих, зовнішніх позитивних та зовнішніх негативних), представлення яких шкалою 0-10 (0 – відсутність переваги вибору; 10 – найбільша перевага вибору) дозволяє здійснити розподіл за групами мотивів (у представленому таблицю варіанті – на користь внутрішніх індивідуально значимих мотивів; сумарне значення 41 проти 20, 27 та 12 за іншими групами мотивів) та сформувати відповідний цим даним мотиваційний профіль (рис. 1).

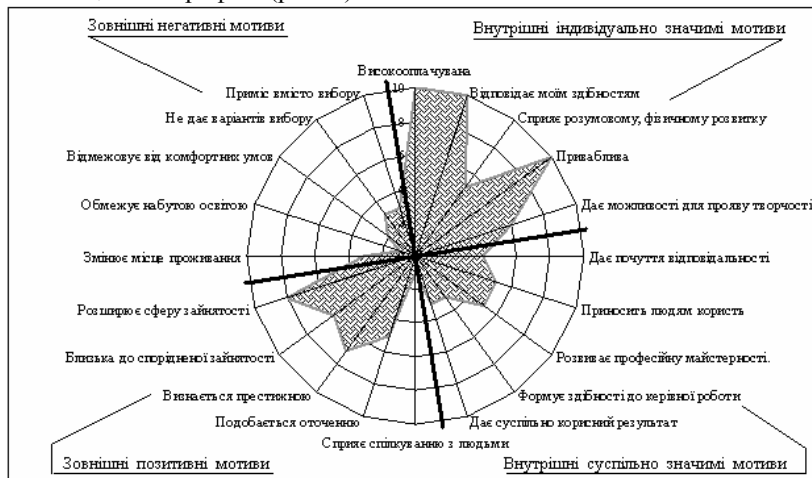


Рис. 1. Мотиваційний профіль особистості на етапі вибору професії.

Звернення до переліку професій дозволяє зупинити вибір на тих із них, які найбільше відповідають контуру мотиваційного профілю, отже, найбільш прийнятні для вибору місця професійного навчання і

самої професії. Зауважимо, що існує можливість виокремлення контуром як кожного мотиву окремо, так і їх груп (по п'ять мотивів у кожній). Групи систематизовано за ознаками належності до внутрішній індивідуальних чи соціальних мотивів, зовнішніх позитивних та негативних мотивів.

Аналогічним способом формуємо мотиваційний профіль роботодавця з урахуванням вимог щодо професійних якостей претендента на заняття вакантного робочого місця та мотиваційний профіль спонукань державою дій щодо забезпечення умов для здобуття населенням професійної освіти.

Таким чином, проведене дослідження дало змогу сформувати та співставити «профілі мотиваційних пріоритетів» осіб, що отримують робітничу професію, суб'єктів господарювання, зацікавлених у професійній підготовці працівника підприємства держави, зацікавленої у зростанні рівня професійної підготовки громадян країни, що наочно продемонструвало їх неоднозначність та відсутність єдності мотивів суб'єктів системи професійного навчання з метою ефективного її функціонування.

З огляду на все вищезазначене, виникає необхідність узгодження та збалансованості мотивацій на різних економічних рівнях з участю держави як передумови забезпечення ефективної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. В подальшому на основі визначених мотиваційних пріоритетів реальним видається створення рекомендації щодо підвищення ефективності професійного навчання.

#### **Література**

1. Мельник С., Коропець П. Мотивація до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів / С. Мельник., П. Коропець // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4.
2. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26-34.
3. Семикіна М. Потреби, інтереси і ціннісні орієнтації як найважливіші елементи мотиваційного механізму / М. Семикіна // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. – К.: Київський нац. економ. ун-т, 2001. – Вип. 7 – С. 93 – 99.

Пасека С.Р., к.е.н., доц., старший науковий співробітник  
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

### **ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: АНАЛІЗ, ТЕНДЕНЦІЇ, ПЕРСПЕКТИВИ**

**Постановка проблеми.** Формування ринкових умов господарювання в Україні на фоні загострення міжнародної