

УДК 331.522.4:332.133.4

А.А. Орлова, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Оцінка мотивацій населення до професійного навчання в Україні

Стаття присвячена дослідженню мотивацій населення до професійного навчання в Україні. На основі проведеного моніторингу розподілені за пріоритетністю мотиви вибору професії, продовження професійного навчання, мотиви працевлаштування після завершення професійного навчання, а також мотиви роботодавця щодо надання робочого місця претенденту.

професійне навчання, робітничі кадри, роботодавці, мотивація, мотиви, пріоритетність мотивів, працевлаштування

Актуальність проблеми. Розвиток науково-технічної революції висуває нові вимоги до підготовки робітничих кадрів як у якісному, так і кількісно-структурному відношенні. Проте система професійного навчання сьогодні переживає важкі часи і не здатна задовольнити не лише перспективним, а й сучасним потребам національної економіки. Внаслідок цього, сфера професійного навчання перенасичена диспропорціями, пов'язаними, з одного боку, з невідповідністю між попитом та пропозицією робітничих кадрів, з іншого – з відмінностями у інтересах суб'єктів системи професійного навчання.

Аналіз останніх наукових досліджень. Серед українських дослідників окреслену проблему вивчали Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Л. Лісогор, С. Мельник, В. Онікієнко, І. Петрова, Т. Петрова, М. Семикіна. Проте, не зважаючи на значну кількість досліджень проблем мотивації персоналу та мотивації робітничих кадрів, зокрема, окрему увагу слід приділити, питанням мотивів населення до ефективного професійного навчання.

Постановка проблеми. 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. Таким чином, метою статті є оцінка мотивацій населення до професійного навчання в Україні.

Викладення основного матеріалу дослідження. З метою аналізу зазначеної проблеми було проведено опитування серед учнів професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) та роботодавців (керівників підприємств). Як свідчить проведене дослідження, вибір на користь професійного навчання приводить до необхідності підготуватися особі, яка здійснила цей вибір, до професійної діяльності, до підвищення кваліфікації чи здобуття нової професії. Наявність множини мотивів зумовлює необхідність виявити, яким із них за певних умов надається перевага.

Покладаючись на дані проведеного нами моніторингу стану професійного навчання, було одержано певні результати (рис. 1).

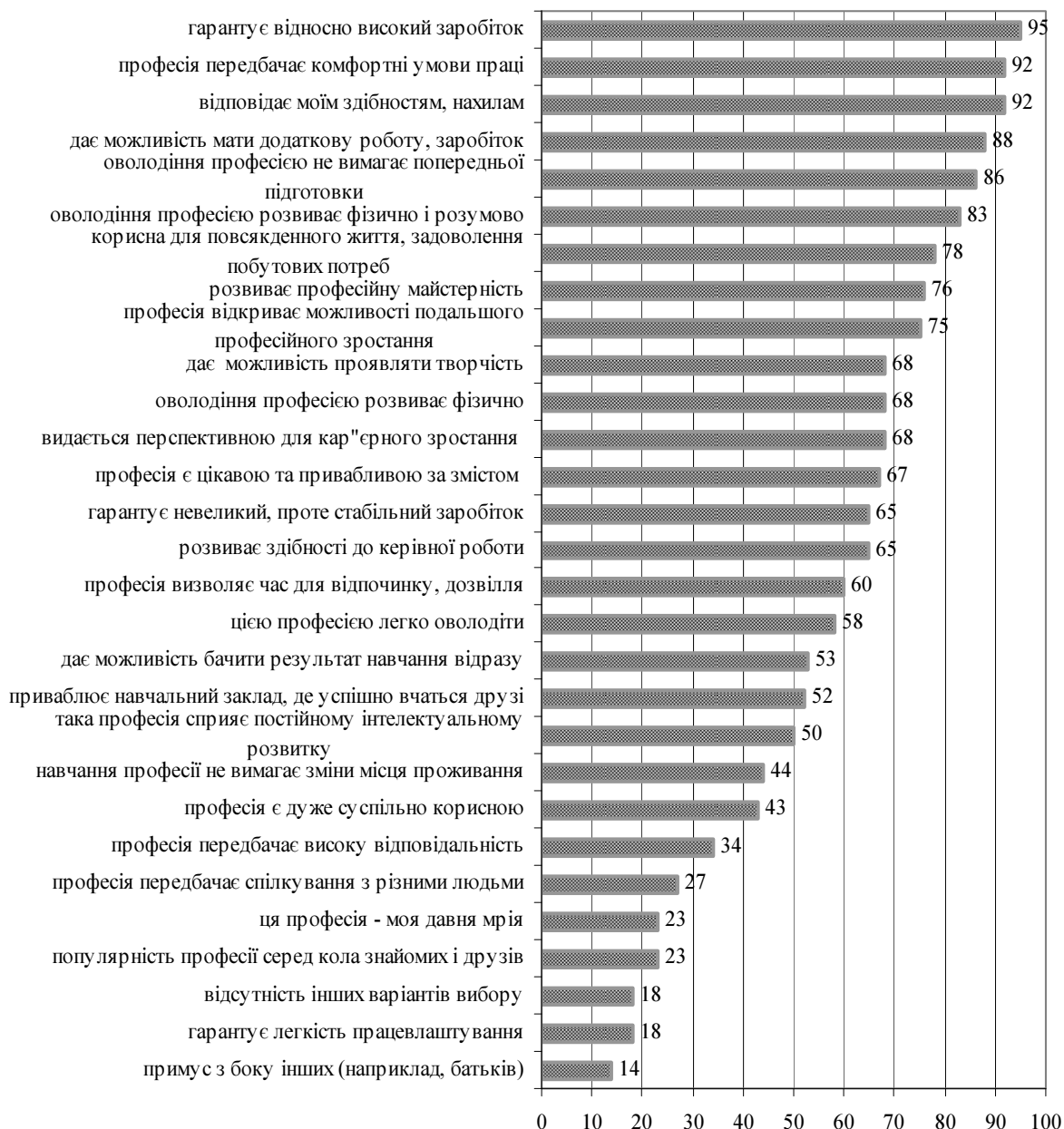


Рисунок 1 – Упорядковані по зменшенню пріоритетності мотиви вибору професії (у % до загальної кількості респондентів)

З огляду на отримані дані, виявляємо групу мотивів, найбільш впливових на етапі вибору професії. Серед них:

- відносно високий заробіток (95% від кількості респондентів);
- комфортні умови праці після отримання професії (92%);
- відповідність здібностям (92%);
- можливість мати додаткову роботу, додатковий заробіток (88%);
- неможливість до попередньої підготовки (86%);
- можливість фізичного і розумового розвитку (83%);
- корисність для повсякденного життя (78%);
- розвиток професійної майстерності (76%);
- можливість подальшого професійного зростання (75%).

Пріоритетність мотивів продовження професійного навчання ілюструємо рисунком 2.



Рисунок 2 – Упорядковані по зменшенню пріоритетності мотиви продовження професійного навчання (у % до загальної кількості респондентів)

Серед мотивів, які стосуються продовження професійного навчання, найбільш впливовими виявляються: можливість отримати документ про завершення професійного навчання (100%), стан матеріально-технічного та навчально-методичного забезпечення (відповідно, 98% та 92%), прийнятний термін навчання (91%), професійний рівень викладацького складу (86%), об'єктивність оцінювання навчальних досягнень (85%) та стан комп'ютеризації навчального процесу (85%), які сукупно перевищують сукупний вплив всіх інших мотивів майже вдвічі ($637/349 \approx 1,8$).

Пріоритети серед мотивів вибору місця працевлаштування по завершенню професійного навчання ілюструємо рисунком 3.

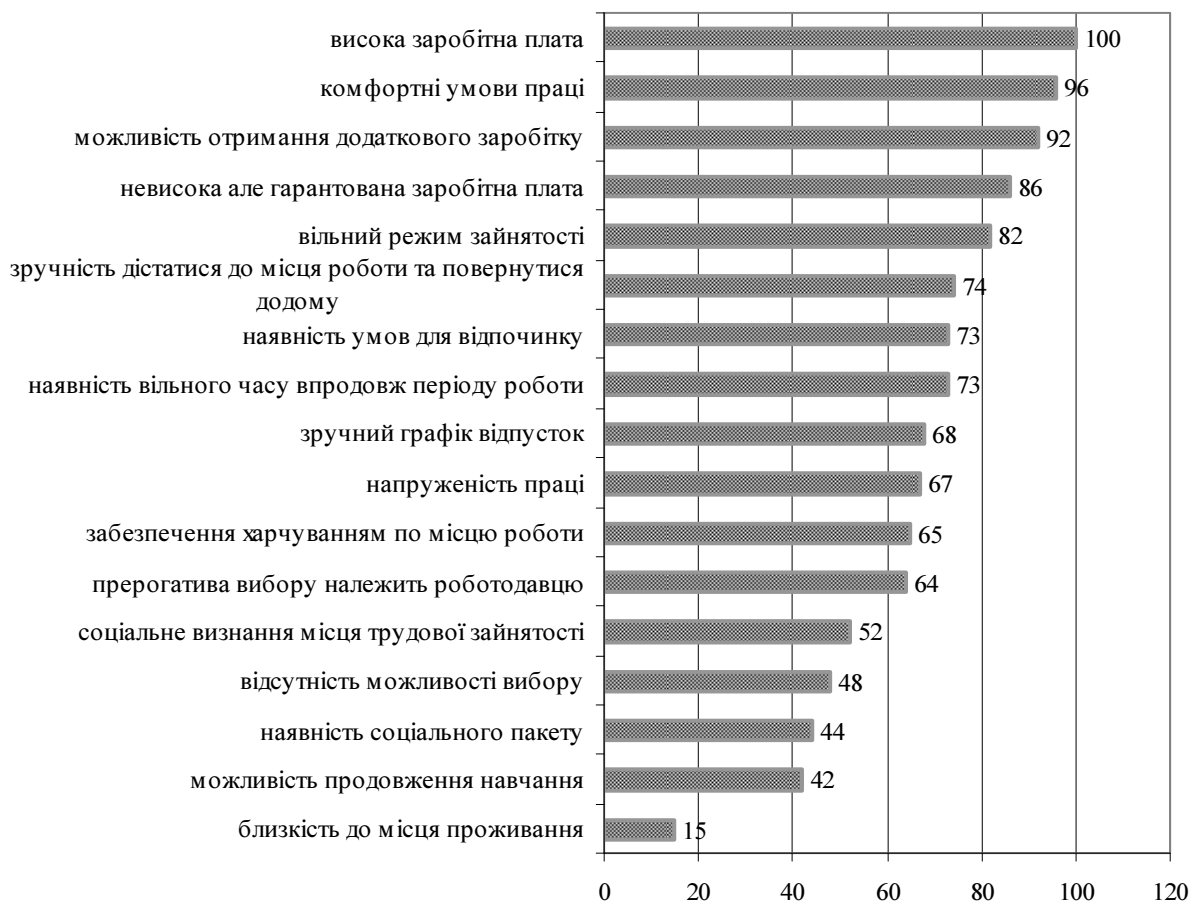


Рисунок 3 – Упорядковані по зменшенню пріоритетності мотиви працевлаштування після завершення професійного навчання (у % до загальної кількості респондентів)

Відповідно отриманих даних, найбільш пріоритетними на етапі працевлаштування визнано: високу заробітну плату (100%), комфортні умови праці (96%), можливості для отримання додаткового заробітку (92%), невисоку, але гарантовану заробітну плату (86%), вільний режим зайнятості (82%), що в цілому складає більшу половину (53%) сили впливу всіх мотивів загалом ($603/1141 \approx 0,528$).

Мотиви роботодавця щодо надання робочого місця професійно підготовленому претенденту, подані у порядку їх пріоритету, виглядають так (рис. 4): невибагливість до рівня оплати праці (98%), відповідальне ставлення до виконання доручень (96%), високий рівень професійної підготовки (96%), дисциплінованість, коректність поведінки (90%).

Організація діяльності відповідно вибору, обумовленого призвівшою до цього мотивацією, вимагає витрат на її здійснення. Для роботодавця це переважно витрати, пов'язані із залученням, винагородою, стимулюванням, розвитком, вирішенням соціальних проблем, організацією роботи та забезпеченням нормальних умов праці та навчання. До них належать заробітна плата, нарахування на неї, виплати з усіх видів соціального страхування, витрати на соціальні виплати і пільги (дотації на оплату житла, проїзду, одноразова матеріальна допомога, додаткова пенсія та інші пільги теперішнім та колишнім працівникам), на утримання соціальної інфраструктури і соціальних служб, на навчання та підвищення кваліфікації персоналу, на виплату дивідендів тощо. Особливого значення набуває планування витрат на персонал, адже з

розвитком суспільства та становленням нормальних ринкових умов господарювання практично єдиним товаром, який неухильно дорожчає, стає саме робоча сила.

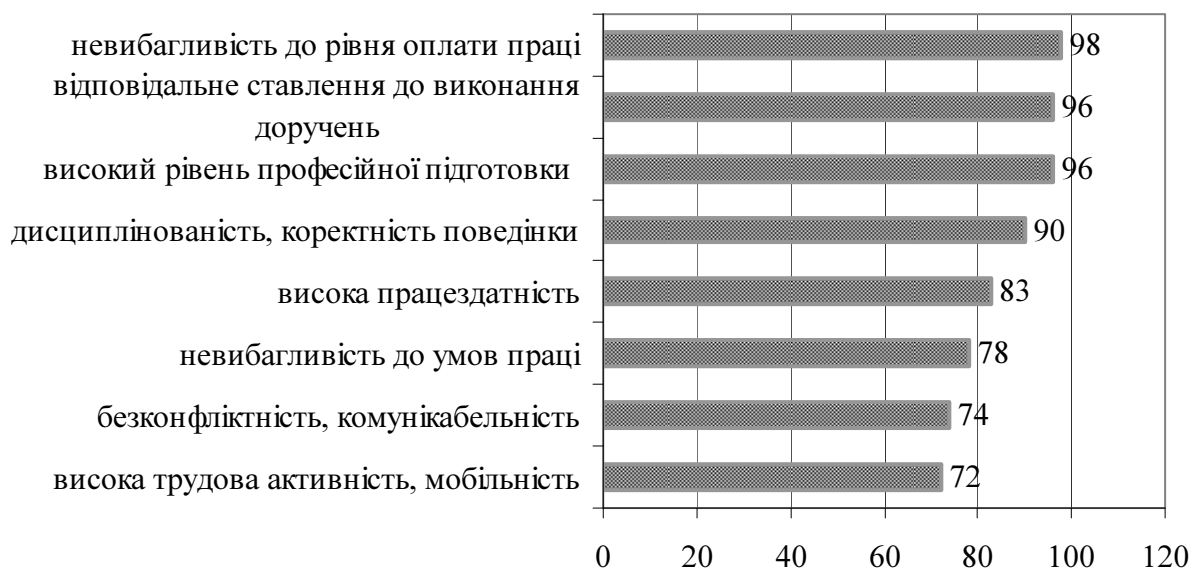


Рисунок 4 – Упорядковані по зменшенню пріоритетності мотиви роботодавця щодо надання робочого місця професійно підготовленому претенденту (у % до загальної кількості респондентів)

Отже, шляхом систематизації даних щодо мотивації професійної підготовки, виявлено і упорядковано за величиною впливу найбільш пріоритетні мотиви, які стосуються вибору професії, продовження професійного навчання, вибору місця працевлаштування по завершенню професійного навчання, надання робочого місця особі, що здійснила професійне навчання.

Висновки. Проведене дослідження наочно продемонструвало відмінності у мотиваційних пріоритетах учнів ПТНЗ, зокрема при виборі професії та працевлаштування після завершення професійного навчання та роботодавців щодо надання робочого місця професійно підготовленому претенденту. Якщо для учня основними мотивами є висока заробітна плата та робота в комфортних умовах, то для роботодавця навпаки пріоритетними мотивами є невибагливість до рівня оплати праці. Поряд із цим важливими характеристиками робітника він вважає відповідальне ставлення до виконання доручень, високий рівень професійної підготовки та високу працездатність. Такі мотиви роботодавця видаються самі по собі взаємовиключними, адже у такому випадку можемо констатувати відсутність стимулів для робітника до здійснення ефективної трудової діяльності.

Таким чином, виявлені відмінності та неузгодженість у мотивах учнів ПТНЗ та роботодавців свідчать про неефективність функціонування сучасної системи професійного навчання та необхідність узгодження та збалансованості їх мотивацій. Проведене дослідження в цілому забезпечує систему управління професійною підготовкою необхідним набором чинників впливу на процес професійної підготовки працівників, а їх урахування дозволяє комплексно вдосконалювати управління процесами профорієнтації, професійного навчання, надання першого робочого місця.

Список літератури

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.

А. Орлова

Формирование мотивации населения к эффективному профессиональному обучению

Статья посвящена исследованию формирования мотиваций населения к эффективному профессиональному обучению. На основе проведенного мониторинга распределены по приоритетности мотивы выбора профессии, продолжения профессионального обучения, мотивы трудоустройства после завершения профессионального обучения, а также мотивы работодателя о предоставлении рабочего места претенденту.

A. Orlova

Formation of the population's motivations to effective professional training

The article is devoted to the formation of population's motivations to effective professional training. Based on monitoring by priority reasons for choice of profession, continuing professional education, self-employment after completion of vocational training and motivation of the employer to provide job applicant are distributed.

Одержано 02.03.2012

УДК 331.522.4.

М.В. Пустовіт, здобувач

Кіровоградський національний технічний університет

Механізм модернізації трудових ресурсів (зарубіжний досвід)

Розглянуто вплив особливостей соціально-економічного розвитку економік країн світу на формування механізму модернізації трудових ресурсів. Соціально-економічний розвиток, трудові ресурси, модернізація, модернізація трудових ресурсів економіки

Актуальність проблеми. Подальші перспективи розвитку економіки України залежать від своєчасного розв'язання проблеми ефективного трудових ресурсів як на рівні країни, так і в її регіонах. В цілому зрозуміло, що ця проблема вимагає пошуку найбільш виважених рішень, враховуючи досвід розвинених країн, що кінцевою метою ставлять отримання позитивного ефекту від його використання. Пошуку ефективних механізмів модернізації трудових ресурсів економіки має віднайти достойна увага, як у наукових дослідженнях, так і при виконанні завдань щодо впровадження отриманих теоретичних та практичних досягнень. Тому актуальним є аналіз впливу особливостей соціально-економічного розвитку економік країн світу на формування механізму модернізації