

УДК 331.36

М.В. Бугайова, канд. екон. наук

С.В. Дудко, асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

Теоретичні основи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств

У статті здійснена систематизація наукових уявлень щодо професійного розвитку та мотивації такого розвитку, запропоноване вдосконалення понятійного апарату (авторська версія понять професійного розвитку, мотивації професійного розвитку, потреби та мотиви професійного розвитку), розроблена схема функціональних складових механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, визначені принципи створення механізму мотивації професійного розвитку персоналу та виокремлення специфічних чинників, які має гнучко враховувати зазначений механізм для ефективного функціонування.

професійний розвиток, мотивація професійного розвитку, потреби та мотиви професійного розвитку, механізм мотивації професійного розвитку персоналу

М.В. Бугаєва, канд. екон. наук

С.В. Дудко, асп.

Кіровоградський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна

Теоретические основы мотивации профессионального развития персонала предприятий

В статье осуществлена систематизация научных представлений о профессиональном развитии и мотивации такого развития, предложено совершенствование понятийного аппарата (авторская версия понятий профессионального развития, мотивации профессионального развития, потребности и мотивы профессионального развития), разработана схема функциональных составляющих механизма мотивации профессионального развития персонала предприятий, определены принципы создания механизма мотивации профессионального развития персонала и выделения специфических факторов, которые должен гибко учитывать указанный механизм для эффективного функционирования.

профессиональное развитие, мотивация профессионального развития, потребности и мотивы профессионального развития, механизм мотивации профессионального развития персонала

Постановка проблеми. Проблема якості освіти і належного професійного розвитку персоналу упродовж життя не втрачають своєї актуальності для України з часів здобуття незалежності. Низький рівень конкурентоспроможності економіки України певною мірою зумовлений недостатнім рівнем професійності персоналу, нестачею конкурентних переваг у знаннях, вміннях, компетенціях порівняно з працівниками провідних фірм та корпорацій розвинених держав. Недоліки професійного розвитку в Україні пояснюються багатьма факторами, що загалом гальмують соціально-економічний розвиток української держави, зокрема деформаціями у трудовому вихованні, освіті, оцінці та оплаті праці, що веде до низької соціалізації працівників, неготовності мотивувати себе до постійного професійного зростання, брати відповідальність за власну конкурентоспроможність, стан розвитку підприємства, регіону, країни. Водночас подолання таких негативних явищ неможливе без формування сучасної теорії мотивації професійного розвитку персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що в умовах загострення конкуренції на глобальних і локальних ринках праці роль мотивації професійного розвитку персоналу швидко заростає. В Україні питання професійного розвитку персоналу вивчають В. Савченко [18], А. Колот [13], О. Грішнова [7; 8], М. Семикіна [10; 20-22], В. Данюк [9], В. Хміль [27], О. Левченко та інші. Водночас, аналіз наукових

джерел засвідчує, що теоретичні основи мотивації професійного розвитку працівників підприємств потребують поглибленого вивчення та з'ясування з урахуванням глобальних змін у змісті праці. До невирішених частин окресленої проблематики відноситься зміна мотивів до саморозвитку в залежності від зміни парадигми професійного розвитку, пошук прийнятної системи мотивації персоналу для того, щоб професійний розвиток працівників більше відповідав ринковому попиту, вимогам роботодавців стосовно професіоналізму працівників, потребам збагачення їх знань, умінь, навичок, компетенцій у відповідності з рухом до інформаційного суспільства.

Постановка завдання. Метою статті є поглиблення теоретичних засад мотивації професійного розвитку працівників підприємств, систематизація принципів формування такої мотивації, базованих на уявленнях про зміну парадигми професійної підготовки в частині накопичення нових знань, умінь, навичок, компетенцій відповідно до потреб інформаційного суспільства.

Виклад основного матеріалу. Становлення професійно розвинуеного персоналу справедливо асоціюють з успішністю будь-якої організації, установи, підприємства. Особливою мірою це стосується сучасного та майбутнього, часу та умов, коли прискорення темпів науково-технічного прогресу обумовлює швидкі зміни та вимоги щодо професійних знань, умінь, навичок, компетенцій персоналу: якщо на початку минулого століття знання оновлювалися через 30 років, то по його завершенню – через 10 років, а на початок нинішнього, XXI-го століття (зокрема, у наші дні), темпи змін вимірюються трьома-п'ятьма роками і тенденцій щодо призупинення подібних прискорень не спостерігається. Об'єктивно назріла потреба визначення рушійних сил, здатних активізувати людську діяльність у напрямі постійного оновлення знань та навичок. Наразі існує вибір мотиваційних пріоритетів персоналу підприємств, здатних сприяти розвитку професіоналізму і на цій основі досягати вирішення актуальних завдань розвитку особистості і суспільства загалом, забезпечення конкурентоспроможних позицій на міжнародному і національному ринку праці. Отже, потребує вирішення низка питань, розв'язання яких неможливо без розгляду теоретичних засад мотивації професійного розвитку працівників підприємств.

Прагнення науковців щодо вивчення та розуміння мотивів та мотиваційних механізмів розвитку персоналу призвели до появи широкого різноманіття теоретичних концепцій, які узагальнені та представлені в працях [1-5]. Частина з проаналізованих концепцій (З. Фрейд, Ф. Тайсон та ін.) базується на уявленнях їх авторів про особливості трудової поведінки, спрямованої до мінімізації прикладання часу та зусиль в процесі виконання певних завдань. Інші уявлення стосуються з'ясування причин певних дій як намірів людини (колективу) впливати на оточуюче середовище, отримуючи задоволення в разі здійснення таких намірів. Прихильники такої точки зору (А. Маслоу [16], В. Врум, С. Адамс, Л. Потер та інші) схильні дотримуватись переконання, що в міру того, як людина дорослішає (колектив розвивається), поведінка все частіше спрямовується на набуття і використання нових знань, навичок та вмінь, підвищення компетентності щодо ефективності взаємодії зі своїм оточенням. Існують інші теоретичні знахідки (теорії розвитку, теорії особистості, теорії мотивації), що підтримуються широким колом науковців (Ч. Кулі, Ж. Піаже, Е. Еріксон, К. Хорні, С. Адамс, Ф. Герцберг [26] тощо), які варті уваги та використання на рівні організації в багатьох ситуаціях.

Загалом, теоретики схильні висловлювати різні уявлення щодо мотивації поведінки людини індивідуально та у складі колективу (персоналу підприємств). Спільною для них видається необхідність дотримуватись концепції розвитку з концентрацією уваги на мотиваційних аспектах функціонування особистості, змінних від малолітства до зрілості, старості. В теорії особистості [28] пояснення щодо таких

змін виокремлено ключовим компонентом. Відповідно зазначеної теорії, особистісний розвиток обумовлено низкою зовнішніх і внутрішніх (для особистості) детермінант – з одного боку, приналежністю індивідуума до певної культури, соціально-економічного класу, перебуванням у певному середовищі, з іншого – генетичними, біологічними, фізіологічними факторами. Подібне стосується й колективу з його внутрішніми (у межах колективу) та зовнішніми (оточення колективу) особливостями взаємовідносин у спільній діяльності його членів.

Зміни, що супроводжують розвиток – фізичний, соціальний, інтелектуальний, емоціональний, моральний тощо, – вказують, якою складною є проблема розвитку людини як єдиної системної цілісності, особливо, коли йдеться про «вибудовування» шляху на досягнення певної мети. Досягнення професіоналізму як мети індивідуального (людиною) та суспільного (колективом, персоналом) розвитку з позиції «вибудовування» шляху, необхідного для цього, визначає таке завдання особливо проблемним, а з огляду на потребу всебічного застосування саме професійних знань, умінь, навичок, компетенцій при вирішенні завдань соціально-економічного розвитку країни, галузей, підприємств, – суттєво значущим як теоретично, так і практично.

Мотивація професійного розвитку, як і будь-який інший контент, базується на певній науково-методичній базі, що потребує застосування детерміновано прийнятного понятійно-категоріального апарату, необхідного для розуміння її сутності, з однозначною ідентифікацією та трактуванням застосованих понять. Останнє стосується згаданих вище теоретичних концепцій щодо мотивації професійного розвитку, типізації мотивацій (успіху, досягнень, емпатій), мотивів (дефінітарних, росту), класифікації потреб (за природою виникнення, за сприйняттям), складових системи і моделей людського розвитку (секторів, сегментів, рівнів), складових мотивації професійного розвитку (потреб, здібностей, цінностей), власне термінології (застосовуваних понять), погляди на визначення та інтерпретації яких у працях науковців, з якими видалось ознайомитися, подекуди суттєво розбіжні. Серед понять потребують усталеності, зокрема, такі: «професійний розвиток», «мотивація професійного розвитку», «система мотивації професійного розвитку», «механізм мотивації професійного розвитку». Навіть Закон України «Про професійний розвиток працівників» (ВВР, № 5067-VI від 05.07.2015) [11], визначаючи правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, саме поняття професійного розвитку обходить мовчанням. Законом охоплено лише визначення понять, які стосуються атестації працівників, неформального професійного навчання працівників, підтвердження кваліфікації працівників, понять «працівник», «професійне навчання працівників», «роботодавець», «формальне професійне навчання працівників», але «професійний розвиток» у законодавчому полі України дотепер не визначено.

Дослідження у сфері професійного розвитку є багатоаспектними, що пояснює різні погляди на понятійний апарат. Дослідник І. Швець у своїх працях обґрунтовує необхідність створення ефективної системи мотивації професійного розвитку персоналу, розглядаючи формування зазначених мотивів через усвідомлення індивідом сенсу професійної діяльності, поставлених цілей розвитку, задоволеності життєдіяльністю [29]. Дещо по-іншому бачить ключові аспекти проблеми Л. Сваб, зосереджуючи увагу на мотиваційних важелях системи професійного розвитку персоналу вітчизняних підприємств [19]. Т. Лівощко приділяє увагу дослідженню складових системи мотивації професійної праці персоналу на підприємстві [14], Н. Мартинюк – розкриттю засад удосконалення мотиваційного механізму професійного розвитку персоналу підприємств [15].

На думку В. Савченка, А. Колота, М. Семикіної та багатьох інших науковців, мотивація професійного розвитку стосується передусім формування рушійних сил та мотивів до освітньо-професійного розвитку персоналу і більшою мірою залежить від держави, корпоративної відповідальності соціальних партнерів, з чим не можна не погодитися. В. Савченко, відомий в Україні автор підручника з питань розвитку персоналу, пояснює формування таких мотивів специфікою стратегічного управління діяльністю організації, системи освіти та професійної підготовки [18]. М. Семикіна пов'язує зазначену проблематику безпосередньо з мотивацією конкурентоспроможної праці [22], А. Колот розглядає ці питання через призму мотиваційного менеджменту [13], С. Симоненко – в контексті мотивації праці [24], В. Семиченко – в залежності від пріоритетів професійної підготовки [23] тощо. Отже, дослідження є багатоаспектними в залежності від цілей аналізу.

З огляду на літературні джерела, очевидно, що сутність професійного розвитку більш ретельно висвітлено у працях, присвячених менеджменту соціально-трудоких відносин. Йдеться про праці В. Данюка [9], В. Хміля [27], О. Грішнєвої [8], В. Савченка [18] та ін., в яких професійний розвиток розглядається як:

- системно-організований процес неперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [9];

- процес досягнення таких показників рівня кваліфікації працівників, які відповідають стратегії розвитку організації [27];

- сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації; в широкому розумінні – професійну адаптацію, оцінку кандидатів на вакантні посади, поточне періодичне оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійне просування тощо [8];

- як цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [18].

З огляду наявних розбіжностей у поглядах науковців, визнаємо за необхідне здійснення екскурсу до розуміння професійного розвитку, маючи на увазі не лише його форму (навчання, перепідготовку, перекваліфікацію), але й новий зміст (сенс) з урахуванням глобальних інноваційних змін у змісті трудової діяльності. Варто звернути увагу на той факт, що із формуванням інформаційного суспільства спостерігається доведення розрізненості сфер комунікативної, інтелектуальної та творчої діяльності до межі, за якою настає можливим новий синтез трудових процесів, за яким професійна діяльність сприймається не лише як посилення спеціалізації інформаційних потоків, ієрархічно обумовлюючих професійну діяльність, але й більшою мірою як породження нового («вищого», «акме») стилю професійного мислення й діяльності, де все більше місця й значимості відводиться процесам цілісного сприйняття та створення інформації, її осмислення та розуміння. У такому разі безальтернативним видається уявлення про те, що світ високої професійної культури виявляється недосяжним за короткий проміжок часу. Від професіонала вимагається досить сильне морально-психологічне та духовне напруження для того, щоб підтримувати неперервність виконуваних процесів, уникати непорозумінь між учасниками спільної професійної діяльності. Зростаюча складність та змістовна

невизначеність трудових процесів на тлі інноваційного розвитку, розрізненість виконавців професійної діяльності, їх територіальна віддаленість, поширена дистанційність трудових місць нині виявляються константами, якими обумовлено напруженість процесів професійних трансформацій в сучасному світі, отже, і пошук відповідних мотиваторів та компенсацій витрачених зусиль.

Виходячи з напрямку таких міркувань та узагальнень наукової думки, пропонуємо свій підхід до тлумачення основних понять досліджуваної проблеми:

– професійним розвитком працівника пропонуємо називати набуття професіоналізму у межах однієї чи кількох професій з організацією особистої (професійний розвиток особистості) або/та суспільної (професійний розвиток громад, працівників підприємств) діяльності щодо створення матеріальних і духовних благ задля задоволення потреб як окремих індивідів, так і суспільства в цілому;

– професійний розвиток персоналу підприємства вважаємо за доцільне трактувати 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;

– мотивацію професійного розвитку персоналу пропонуємо розуміти як 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;

– мотивами професійного розвитку працівника слід вважати усвідомлені причини, обставини, впливи, що формують прагнення задовольняти потреби саморозвитку через певні дії заради удосконалення професійної трудової діяльності;

– потребами працівників щодо їх професійного розвитку вважатимемо відчуття ними фізичного та соціального дискомфорту разі нестачі знань, необхідності набуття нових знань, умінь, навичок, компетенцій задля забезпечення конкурентоспроможності у сфері зайнятості.

Вважаємо, що мотив професійного розвитку формується, якщо у розпорядженні працівника сформовано набір цінностей, який відповідає усвідомленим соціальним потребам, задоволення яких вимагає такої організації власної діяльності, коли цінності одержуються відносно меншими (порівняно з іншими видами діяльності) матеріальними та моральними витратами, зусиллями. При цьому ситуації щодо формування мотивів можуть бути полярними: а) мотив до професійного розвитку, як правило, не формується, якщо задоволення цілей не потребує великих зусиль, або якщо потрібно прикласти занадто великі зусилля; б) мотив до професійного розвитку формується, коли трудова діяльність постає визначальною умовою задоволення актуальних потреб.

Вважаємо за доцільне розрізнити 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 в залежності 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 [10, с. 94].

Професійна діяльність працівника зумовлює прикладання певних зусиль, певної фізичної і духовної енергії. Висока інтенсивність діяльності зумовлює супротив у разі, якщо не створено умов для нормального відтворення витраченої енергії, є неадекватними оплата та умови праці, є несприятливими умови праці та психологічний клімат. Неналежна організація трудової діяльності здатна відтворити таку стратегію поведінки працівників, коли перевагу надають намірам прикладати менше зусиль (по суті, має місце імітація трудової активності). Працівник свідомо оцінює можливі результати організації діяльності, намагаючись вибрати більш «короткий шлях» задля досягнення кінцевого результату. Зазначене є проявом для працівника «сили спонукального мотиву» як міри актуальності тієї чи іншої потреби: чим більш значима для працівника певна потреба (отримання блага), тим сильніше бажання її задовольнити, тим активніше працівник діє (і навпаки).

Серед мотивів професійного розвитку персоналу виокремлюються такі: обумовлені «спрямуванням на себе»; обумовлені «спрямуванням на середовище». Розрив між ними слід враховувати у дослідженні специфіки мотивації працівника. Зниження значимості мотивації професійного розвитку у «спрямуванні на середовище» має закономірним наслідком депрофесіоналізацію працівника. Водночас явище депрофесіоналізації виникає і в разі втрати значимості мотивації професійного розвитку «у спрямуванні на себе». Компенсаторами у такому разі слугують більш привабливі стимули, наприклад підвищення оплати праці в разі професійного зростання, кар'єрні зрушення (посилення мотивації принаймні в одному із згаданих «спрямувань»). Загалом же відчутний ефект досягається лише при гармонізації мотивів обох спрямувань – як «на себе», так і «на середовище», іншими словами, в разі високої внутрішньої мотивації і вагомості по силі та значимості впливу зовнішньої мотивації.

З позицій дотримання зазначених положень мотивація професійного розвитку уявляється нами довготерміновим процесом створення для працівників належних мотиваційних умов в інтересах формування бажаних ціннісних орієнтацій, інтересів та прагнень до постійного професійного розвитку.

У зазначеному контексті внутрішня і зовнішня мотивація (стимулювання) професійного розвитку часто стають різновекторними за напрямками та ступенем впливу на працівника: внутрішня самомотивація передбачає суб'єктивну оцінку та зміну існуючого стану інтересів, цінностей працівника, зовнішня мотивація (стимулювання з боку організації, суспільства) – закріплення такого стану, який би відповідав потребам, інтересам, професійним здібностям працівника і одночасно потребам підприємства. Останнє стосується створення таких умов професійного розвитку, які б забезпечували покращення раніше досягнутих позитивних результатів,

сприяли задоволенню соціально значимих потреб працівника, закріплювали мотиви подальшого професійного розвитку.

Відомі мотиваційні системи, орієнтовані на підтримку мотивів професійного розвитку, базуються на застосуванні:

- матеріальних винагород через встановлення ставок заробітної плати в залежності від рівня кваліфікації, додаткових виплат;
- методів залучення найбільш кваліфікованих працівників, цінних для підприємства, до участі в акціонерному капіталі, участі у прибутках;
- матеріальне заохочення до професійного розвитку через надання додаткових стимулів – індивідуальних компенсаційних пакетів, що передбачають, зокрема, плату за навчання, гарантії на часткове відшкодування вартості кредиту на придбання житла, життєво необхідного, гарантованого медичного обслуговування, послуги страхування, забезпечення додаткової відпустки для відпочинку тощо;
- моральне заохочення, зокрема, збагачення змісту праці, забезпечення співучасті в управлінні, делегуванні владних повноважень, більшої самостійності в роботі тощо.

Зауважимо, що в Україні сьогодні знаходять застосування лише окремі зазначені мотиваційні важелі впливу, що підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації професійного розвитку працівників, орієнтованого на зростання конкурентоспроможності як працівників вітчизняних підприємств, так і підприємств загалом. Створення такої системи, як нагального завдання, видається методично та науково проблемним, таким, що потребує додаткових досліджень щодо виявлення та застосування нових варіантів організації праці із широким застосуванням гнучких підходів щодо цінностей корпоративної культури та розвитку професійно-особистісних якостей суб'єктів аналізу. Наукова незавершеність досліджень у даному напрямі зумовлює потребу побудови та удосконалення ефективної системи мотивації професійного розвитку персоналу, оцінювання результатів її функціонування, можливостей її упровадження у практику господарчої діяльності. Потребує вирішення також проблема управління мотивацією професійного розвитку працівників, пов'язана із завданнями:

- усвідомлення прийнятої до застосування моделі мотивації з такими її когнітивними параметрами як «потреба», «мета», «дія», «досвід», «очікування»;
- визначення множини факторів впливу на мотивацію;
- ідентифікації потреб, що ініціюють рух до здійснення мети, умов, при яких потреби можуть бути задоволені.

Як свідчить теорія і підтверджує практика, вибір стратегії для досягнення бажаної мети відбувається шляхом застосування таких основних підходів:

- перший підхід – застосування стимулів і покарань (тих, хто досягає результатів діяльності, заохочують, а до тих, хто їх не досягає, – застосовують покарання) [19; 24];
- другий підхід – мотивування діяльністю (заохочення змістовністю діяльності, стимулюванням інтересу до досягнення бажаних результатів через розвиток) [16; 26];
- третій підхід – гнучкий зв'язок з менеджером, що супроводжується позитивною оцінкою менеджера в разі досягнення працівником поставленої мети, негативною оцінкою – у випадку недосягнення мети) [12].

Власне управління мотивацією професійного розвитку ґрунтовано на застосуванні методів, які передбачають використання винагород та стимулів, застосування покарань, розвиток відчуття співучасті, визнання досягнень, залучення до прийняття рішень, групової роботи задля пониження рівня незадоволеності діяльністю,

підвищення рівня задоволеності від ділової активності, удосконалення регуляторів мотивації.

Проблемним для виконання завданням видається формування мотиваційного механізму, здатного своїм функціонуванням реалізувати згадані вище концептуальні положення теорії управління мотивацією. Авторське концептуальне бачення складових механізму ілюструє рис. 1.



Рисунок 1 – Функціональні складові механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств.

Джерело: побудовано авторами на основі [12; 25; 6; 17].

З нашої точки зору, найскладнішим завданням є узгодження інтересів і потреб персоналу і власників підприємства в інтересах досягнення цілей інноваційного розвитку. Для цього вкрай потрібна така організація діяльності підприємства (рис. 1), яка передбачатиме узгодження наявних можливостей підприємства задовольняти інтереси та потреби працівників на основі продуктивної праці та одночасно створювати належні умови для відтворення трудового потенціалу та професійного розвитку персоналу, якого потребує інноваційна діяльність підприємства.

Механізм мотивації професійного розвитку персоналу підприємства апіорі повинен мати зорієнтованість на конкретних працівників, враховувати особливості їх діяльності, специфіку підприємства.

Розвиваючи погляди О. Харун [25], до принципів створення і функціонування механізму мотивації професійного розвитку персоналу, відносимо такі:

- постійна зміна поглядів на роль мотивації та перетворення її з допоміжного засобу досягнення результатів у головну мету розвитку та діяльності персоналу;
- забезпечення оптимального поєднання принципів загального і специфічного підходів до мотивації персоналу;
- врахування ступеню розвитку підприємства з позицій можливостей застосування запропонованого механізму мотивації професійного розвитку персоналу (додамо, – та готовності працівників реагувати на його функціонування шляхом професійного зростання у певних напрямках).

Згаданий механізм буде ефективним, якщо буде гнучко враховувати вплив специфічних чинників, до яких з урахуванням думки С. Гребінської [6], включаємо:

- зацікавленість менеджерів (власників, роботодавців) у добробуті працівників;
- умови та можливість для працівників підприємства удосконалювати свої професійні здібності;
- подання менеджерами (власниками, роботодавцями) особистого прикладу щодо підтримки корпоративних цінностей, орієнтованих на постійний саморозвиток;
- забезпечення свободи у прийнятті рішень в процесі здійснення професійної діяльності, достатньої для досягнення бажаних результатів діяльності;
- формування привабливого іміджу справжнього професіоналу на виробництві;
- підтримка творчої та ділової активності за рахунок гнучкого спектру виконуваних завдань, що сприяють професійному розвитку особистості;
- забезпечення участі у діяльності у складі колективу (команди);
- орієнтованість на задоволення потреб клієнтів, довірчих відносин з партнерами;
- створення привабливої творчої атмосфери;
- прийнятність рівня винагороди за здійснення трудової діяльності та досягнення певних результатів, досягнення професійного зростання та майстерності в роботі.

Зауважимо, що у сучасних умовах побудову ефективного механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємства небезпідставно визнають одним із важливих напрямків формування системи ефективного управління підприємством. З цього приводу науковці О. Нікітін, Г. Рукас-Пасічнюк підкреслюють, що зазначене засвідчує світова практика [17].

В Україні вкрай важливо враховувати надбання світового досвіду для підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств. При цьому варто враховувати, що в світі відбуваються якісні зміни у системі мотивації персоналу на тлі руху до інноваційної економіки. Наприклад, мотиваційні системи успішних підприємств стають все більше орієнтованими на різні вікові групи працівників, зокрема, на креативну молодь, яка має відмінні від традиційних ціннісні орієнтації, спонукальні мотиви до праці інноваційного змісту. На перший план для такої категорії працівників висуваються самореалізація і саморозвиток. У зв'язку з цим з'явилося поняття нематеріалістичної мотивації, для якої характерним є тяжіння до матеріального благополуччя лише як передумови до реалізації інтересів та потреб більш високого

рівня (професійне спілкування, взаємозбагачення, професійне зростання тощо), не пов'язаних з безпосереднім споживанням матеріальних благ.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Викладене у статті дозволяє констатувати, що теоретичні основи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств все ще перебувають на стадії формування, оскільки в теорії та законодавчому полі є елементи суперечностей та невизначеності. Розвитку теоретичних засад мотивації професійного розвитку персоналу сприятиме здійснена систематизація наукових уявлень щодо професійного розвитку та мотивації такого розвитку, запропоноване вдосконалення понятійного апарату (йдеться про авторську версію понять професійного розвитку, мотивацію професійного розвитку, потреби та мотиви професійного розвитку), розроблена схема функціональних складових механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, визначені принципи створення механізму мотивації професійного розвитку персоналу та виокремлення специфічних чинників, які має гнучко враховувати зазначений механізм для ефективного функціонування. Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з оцінкою ефективності мотивації професійного розвитку в Україні та в світі.

Список літератури

1. Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст] / М. Амстронг. – М.: Инфра-М, 2002. – 328 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом [Текст] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
3. Белкин В. Мотивы и стимулы труда [Текст] / В. Белкин, Н. Белкина // Социальная защита. – 2011. – № 7. – С. 44–47.
4. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур [Текст] / А. Блинов // Маркетинг. – 2012. – № 1. – С. 88–101.
5. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы [Текст] / Дж. Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Донелли-мл.; пер. с англ. М.З. Штернгарца. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 660 с.
6. Гребінська С.І. Розробка систем мотивації і оплати праці на основі використання зарубіжного досвіду [Текст] / С.І. Гребінська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №5. – Т.2 (136). – С. 91–94.
7. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання»; КОО, 2004. – 254 с.
8. Грішнова О.А. Людський розвиток [Текст] / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
9. Данюк В. М. Менеджмент персоналу [Текст] / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с.
10. Дудко С.В. Мотивація професійного розвитку персоналу в умовах конкурентного середовища [Текст] / С.В. Дудко, М.В. Семикіна // Підприємництво і маркетинг у XXI столітті: тези доповідей Економічного науково-практичного форуму 23-25 вересня 2016 р., м. Одеса. – Хмельницький: ХНУ, 2016. – С. 93–96.
11. Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 5067-VI від 05.07.2015 р. (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
12. Карташова Л.В. Организационное поведение [Текст] / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 220 с.
13. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент [Текст] / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
14. Лівощко Т.В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві [Текст] / Т.В. Лівощко, Н.Ю. Ткачук // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2013. – Вип.4. – С. 59–65.
15. Мартинюк Н.В. Удосконалення мотиваційного механізму розвитку персоналу аграрних підприємств [Текст] / Н.В. Мартинюк // Вісник СНАУ. Серія «Економіка і менеджмент». – № 4 (63). – 2015. – С. 88–94.
16. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. Пер. с англ. [Текст] / А. Маслоу – СПб.: Питер, 2012. – 352 с.

17. Нікітін Ю. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств [Текст] / О. Нікітін, Г. Рукас-Пасічнюк. // Актуальні проблеми економіки. – № 4(154). – 2014. – С. 238–246.
18. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. [Текст] / В.А. Савченко – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
19. Сваб Л.І. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання персоналу вітчизняних підприємств [Текст] / Л.І. Сваб // Бюлетень ЗСТУ. – 2010. – №2(52). – С. 303–306.
20. 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.
21. 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.
22. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практики регулювання [Текст] / М.В. Семикіна. – К.: Юніор, 2003. – 426 с.
23. Семиченко В.А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід [Текст] / В.А. Семиченко // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – К.: Віпол, 2000. – С. 176–203.
24. Симоненко С. Мотивация персонала: тайное становится явным [Текст] / С. Симоненко // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2. – С. 33.
25. 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.
26. Херцберг Ф. Мотивация к работе [Текст] / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
27. Хміль Ф. І. Управління персоналом [Текст] / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
28. Хьелл Л. Теории личности. Основные положения, исследования и применение [Текст] / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – К.: PSYLIV, 2006. – 419 с.
29. Швець І. Створення ефективної системи мотивації професійного розвитку персоналу [Текст] / І. Швець, Л. Родь // Схід – 2013. – №1(121). – С. 47–54.

References

1. Armstrong, M. (2002). *Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami [Strategic Human Resource Management]*. М.: Infra-M [in Russian].
2. Balabanova, L.V. & Sardak O.V. (2006). *Upravlinnia personalom [Human Resources]*. К.: Profesional [in Ukrainian].
3. Belkin, V. & Belkina, N. (2011). Motivy i stimuly truda [Motifs and labor incentives]. *Social'naja zashhita. – Social protection*, 7, 44-47 [in Russian].
4. Blinov, A. (2012). Motivacija personala korporativnyh struktur [Staff motivation of corporate structures]. *Marketing. – Marketing*, 1, 88-101 [in Russian].
5. Gibson, Dzh. L., Ivancevich, D.M., & Donelli-ml, D.H. (2000). *Organizations: behavior, structure, processes*. (M.Z. Shterngarc, Trans). (8th ed.). М.: INFRA-M.
6. Hrebinska, S.I. (2009). Rozrobka system motyvatsii i oplaty pratsi na osnovi vykorystannia zarubizhnoho dosvidu [Development of motivation and remuneration on the basis of international experience]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. – Herald of Khmelnytsky National University*, Vol. 2(136), 5, 91-94 [in Ukrainian].
7. Hrishnova, O.A. (2004). *Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky [Human capital: formation in education and training]*. К.: Т-во «Znannia» [in Ukrainian].
8. Hrishnova, O.A. (2006). *Liudskiy rozvytok [Human Development]*. К.: KNEU [in Ukrainian].
9. Daniuk, V.M., Petiukh, V.M., & Tsybaliuk, S.O. (2005). *Menedzhment personal [The management of the staff]*. К. : KNEU [in Ukrainian].
10. Dudko, S.V. & Semykina, M.V. (2016). Motyvatsiia profesiinoho rozvytku personalu v umovakh konkurentnoho seredovyshcha [Motivation professional development in a competitive environment]. *Entrepreneurship and Marketing in the XXI Century: tezy dopovidei Ekonomichnoho naukovopraktychnoho forumu (23-25 veresnia 2016 r.). - Economic abstracts of scientific and practical forum*. (pp. 93-96). Khmelnytskyi: KhNU [in Ukrainian].
11. The Law of Ukraine "On the professional development of employees" (CDF, № 5067-VI of 05.07.2015). (n.d.). *zakon2.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> [in Ukrainian].

12. Kartashova, L.V., Nikonova, T.V., & Solomanidina, T.O. (2007). *Organizacionnoe povedenie [The organizational behavior]*. M.: INFRA-M [in Russian].
13. Kolot, A.M. & Tsybaliuk, S.O. (2014). *Motyvatsiyni menedzhment [Motivational Management]*. K.: KNEU [in Ukrainian].
14. Livoshko, T.V. & Tkachuk, N.Iu. (2013). Skladovi systemy motyvatsii pratsi personalu na pidpriemstvi [The system of motivation of the personnel in the company]. *Ekonomichnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii. – Economic Journal Zaporozhye State Engineering Academy*, 4, 59–65 [in Ukrainian].
15. Martyniuk, N.V. (2015). Udoskonalennia motyvatsiinoho mekhanizmu rozvytku personalu ahrarnykh pidpriemstv [The improving staff motivation mechanism of agricultural enterprises]. *Visnyk SNAU. Seriya «Ekonomika i menedzhment».* – *Official Bulletin. The series "Economics and Management"*, 4(63), 88-94 [in Ukrainian].
16. Maslow, A. (2012). *Motivation and Personality*. (3th ed.). SPb.: Piter.
17. Nikitin, Iu. & Rukas-Pasichniuk, H. (2014). Suchasni modeli ta mekhanizmy motyvatsii personalu ukrainskykh pidpriemstv [Modern models and mechanisms of motivation in Ukrainian enterprises]. *Aktualni problemy ekonomiky. – Actual problems of economy*, 4(154), 238-246 [in Ukrainian].
18. Savchenko, V.A. (2002). *Upravlinnia rozvytkom personal [Office personnel development]*. K.: KNEU [in Ukrainian].
19. Svab, L.I. (2010). Motyvatsiini aspekty vidtvorennia, rozvytku ta vykorystannia personalu vitchyznianskykh pidpriemstv [Motivational aspects of reproduction, development and use of personnel of domestic enterprises]. *Biuletyn ZSTU. – Bulletin ZSTU*, 2 (52), 303-306 [in Ukrainian].
20. Semykina, M.V., Kyrychenko, O.A., Yerokhin S.A. et al. (2008). *The economic motivation for investing in human capital enterprise*. O.A. Kyrychenko (Ed.). K.: Natsionalna akademiia upravlinnia.
21. Semykina, M.V. & Orlova, A.A. (2012). Systema profesiinoho navchannia robnytchykh kadrov: sutnist, problemy rozvytku, napriamy vdoskonalennia [The system of professional training of the workforce: the nature, development issues, areas of improvement]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. - Herald of Khmelnytsky National University. Economic science*, Vol. 2, 6, 55-59 [in Ukrainian].
22. Semykina, M.V. (2003). *Motyvatsiia konkurentospromozhnoi pratsi: teoriia i praktyky rehuliuвання* [The motivation of competitive labor: the theory and practice of regulation]. K.: Yuniior [in Ukrainian].
23. Semychenko, V.A. (2000). Priorytety profesiinoy pidhotovky: diialnisnyi chy osobystisnyi pidkhid [The priorities of training: activity-whether personal approach]. *Neperervna profesiina osvita: problemy, poshuky, perspektyvy. – Continuing professional education: problems, searches, perspectives.* (pp. 176-203). – K.: Vipol [in Ukrainian].
24. Simonenko, S. (2012). Motivacija personala: tajnoe stanovitsja javnym [Motivation: secret becomes clear]. *Upravlenie razvitiem personala. – Management of development staff*, 2, 33 [in Ukrainian].
25. Kharun, O.A. (2009). Teoretychni osnovy formuvannia motyvatsiinoho mekhanizmu upravlinnia personalom mashynobudivnykh pidpriemstv [Theoretical Foundations of motivational mechanism engineering companies HR]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. – Herald of Khmelnytsky National University*, Vol.2 (136), 5, 76-81 [in Ukrainian].
26. Herberg F., Mosner, B., & Bloh Sniderman, B. (2007). *Motivacija k rabote [The motivation to work]*. M.: Vershina [in Russian].
27. Khmil, F.I. (2006). *Upravlinnia personalom [The management of the staff]*. K. : Akademvydav [in Ukrainian].
28. H'ell, L. & Zigler, D. (2006). *Teorii lichnosti. Osnovnye polozenija, issledovanija i primenenie [Theories of Personality. The main provisions of research and application]*. K.: PSYLIV [in Russian].
29. Shvets, I. & Rod, L. (2013). Stvorennia efektyvnoi systemy motyvatsii profesiinoho rozvytku personalu [Creating an effective system of motivation professional development]. *Skhid. – East*, 1 (121), 47-54 [in Ukrainian].

Mariya Buhaieva, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

Sergiy Dudko, Postgraduate

Kirovohrad National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Theoretical Bases of Motivation of Professional Staff Development in Companies

The problem of quality education and appropriate professional development throughout life does not lose its relevance for Ukraine since its independence. The low level of competitiveness of Ukraine's economy caused by insufficient professionalism of staff, lack of competitive advantage in knowledge, skills, and competencies compared to employees of leading companies and corporations in developed countries. Disadvantages of professional development in Ukraine due to many factors, which generally impede socio-

economic development of the Ukrainian state. At the same time the overcoming is impossible without the formation of the modern theory of motivation of professional staff development.

The article is to deepen the theoretical principles motivating of professional development of enterprises, systematization principles of this motivation, based on the concept of a paradigm shift in the training of the accumulation of new knowledge, skills, competencies to the needs of the information society. The systematization of scientific knowledge on professional development and motivation of this development was made in article. The authors proposed improvements conceptual apparatus (author's version of the concepts of professional development, motivation of professional development, needs and motivations of professional development). It was designed functional circuit components of the mechanism of motivation of professional development companies, and principles of motivation mechanism for professional development were identified.

Stated in the article reveals that the theoretical bases of motivation of professional development of enterprises are still in the formative stage, since in theory and legislative field has elements of controversy and uncertainty. The prospects for further research associate with the assessment of the effectiveness of motivation for professional development in Ukraine and in the world.

professional development, motivation of professional development, needs and motivations of professional development, motivation mechanism for professional development

Одержано (Received) 10.11.2016

Прорецензовано (Reviewed) 25.11.2016

Прийнято до друку (Approved) 28.11.2016

УДК 331.101.26

І.В. Заюков, доц., канд. екон. наук

Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, Україна

Дослідження передумов впливу шоків здоров'я на пропозицію ринку праці України

Проаналізований теоретичний вплив шоків здоров'я на пропозицію ринку праці. Узагальнені основні фактори впливу, що призводять до шоків здоров'я та здійснено їх поділ на об'єктивні і суб'єктивні. Запропоновано концептуальну модель зміцнення рівня здоров'я, яка може бути ефективно адаптована до ринку праці України, що дозволить підвищити рівень економічної активності населення України, зайнятості та, в цілому, збільшити пропозицію на ринку праці. Рекомендовано елементи розробленої моделі включити в побудову організаційно-економічного механізму самозбереження здоров'я зайнятого населення України.

ринку праці, пропозиція, здоров'я, зайнятість, абсентеїзм, самозбереження здоров'я

І.В. Заюков, доц., канд. екон. наук

Вінницький національний технічний університет, г. Вінниця, Україна

Исследование предпосылок влияния шоков здоровья на предложения рынка труда Украины

Проанализировано теоретическое влияние шоков здоровья на предложение рынка труда. Обобщены основные факторы влияния, которые приводят к шокам здоровья, и осуществлено их группирование на объективные и субъективные. Предложена концептуальная модель укрепления уровня здоровья, которая может быть эффективно адаптирована к условиям рынка труда Украины, что позволит повысить уровень экономической активности населения Украины, занятости и, в целом, увеличить предложение на рынке труда. Рекомендовано элементы разработанной модели включить в построение организационно-экономического механизма самосохранения здоровья занятого населения Украины.

рынок труда, предложение, здоровье, занятость, абсентеизм, самосохранение здоровья

Постановка проблеми. Здоров'я є найважливішою складовою людського капіталу, найвищою соціальною цінністю, фактором здатності до навчання та продуктивної зайнятості. Нині суттєвою перешкодою розвитку ринку праці України є наявність шоків здоров'я.