

4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид., перероблене й доповнене. Київ : Кондор, 2016.

Мотивація професійного розвитку персоналу організації

Говоруха К. О., здобувач вищої освіти 2 курсу

за освітньо-професійною програмою «Адміністративний менеджмент»

Національного фармацевтичного університету

Глєбова Н. В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту

та публічного адміністрування

Національного фармацевтичного університету

Сьогодення вимагає належного професійного розвитку персоналу в Україні у зв'язку з підвищенням світових вимог до якості підготовки працівників через прискореної інформатизації суспільства, глобальних інноваційних процесів, посилення інноваційного змісту праці. Рух України до інноваційної економіки, гостра потреба в економічному зростанні на базі модернізації виробництва, упровадженні нових технологій, розробці інновацій зумовлюють нагальну необхідність переосмислення наявних наукових підходів та визначення нових можливостей щодо створення умов для безперервного професійного розвитку персоналу підприємств. Водночас розв'язання економічних та соціальних проблем з розвитку персоналу є неможливим без формування сучасної теорії мотивації професійного розвитку персоналу, без поглибленого вивчення теоретичних засад, сутності та місця професійного розвитку у соціумі.

Державна політика у сфері професійного розвитку персоналу підприємств відповідно до Закону «Про професійний розвиток працівників» впроваджується за принципами: доступності професійного розвитку працівникам; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників. Безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників покладається на роботодавців, які мають здійснювати його шляхом організації професійного навчання працівників, їх атестації [1].

Аналіз наукових джерел засвідчує, що сучасні наукові трактування мотивації у сфері праці базуються на комбінації підходів різних теорій та моделей мотивації. Передусім йдеться про такі теорії:

– традиційні теорії (наукові підходи Ф. Тейлора) орієнтовані на використання «батога та пряника», приділяють значну увагу ролі матеріального стимулювання у мотиваційній системі;

– змістовні теорії (теорія ієрархії потреб А. Маслоу, двофакторна модель мотивації Ф. Херцберга, трьохфакторна модель Д. Макклелланда, диспозиційна і аттитюдна моделі А. Здравомислова, Г. Оллпорта, типологічна модель В. Герчікова, система збалансованих показників Х. Рамперсада) базуються на

виокремленні ролі потреб, якими керується індивід у своїй діяльності. Потреби рекомендовано враховувати у побудові моделей мотивації;

– процесуальні теорії (теорія Портера-Лоулера, теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Адамса) розглядають мотивацію як процес, вони орієнтовані на урахування комплексного впливу на діяльність індивіда сукупності зовнішніх та внутрішніх факторів.

Виходячи з результатів аналізу різноманітних уявлень про мотивацію стосовно предмету дослідження зазначимо наступне: чим більшою для працівника є потреба у певному виді благ та усвідомлення реальних можливостей її задоволення через продуктивну працю, професійне зростання, тим активніше працівник діє у напрямі професійного зростання, тим більшою є сила мотивації (і навпаки). На високу зацікавленість працівників у постійному професійному розвитку слід розраховувати лише у разі можливостей задоволення спектру потреб в існуючій мотиваційній системі. Остання стосується умов життя та зайнятості, корисності суспільної та професійної діяльності, сенсу отримання більш високого рівня освіти, задоволення від отримання матеріальних та духовних цінностей, співвідношення трудових зусиль і отримуваного доходу, престижності праці та її суспільного визнання (наприклад, через матеріальне та пенсійне забезпечення, соціальні гарантії, пільги), перспектив кар'єри, професійного зростання, самореалізації, прояву творчості тощо.

Мотивація – це активізація процесу вибору й реалізації людиною своєї поведінкової стратегії у сфері праці під впливом внутрішніх мотивів і зовнішніх стимулів в інтересах досягнення поставленої мети і мети підприємства [2].

Мотиви професійного розвитку працівника розуміємо як усвідомлені причини, обставини, інтереси, що формують прагнення працівника задовольняти потреби набуття нових компетентностей через певні дії, професійне навчання (самостійно або за рахунок підприємства), заради поліпшення результатів трудової діяльності, відповідності зростаючим вимогам роботодавця та конкурентного середовища. Для досягнення бажаного ефекту мотивації професійного розвитку працівників необхідно досягати якнайбільшого співпадіння векторів впливу внутрішньої і зовнішньої мотивації.

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;

- матеріального 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;

- морального заохочення, зокрема, збагачення змісту праці, забезпечення співучасті в управлінні, делегуванні владних повноважень, більшої самостійності в роботі тощо [3, 4].

Підвищення результативності професійного розвитку залежить від можливостей комплексного регулювання сукупності мотивів за допомогою відповідних методів та інструментів, тому управління мотивацією професійного розвитку відноситься до першочергових завдань.

Використана література:

1. Про професійний розвиток працівників : Закон України. *Довідник кадровика*. 2012. № 3 (117). С. 48–52.

2. Яценко В., Пасека С., Дудко С. В., та ін. Мотиваційні основи управління професійним розвитком персоналу. (Фінансово-економічне та інноваційне забезпечення розвитку підприємництва у галузях економіки, туристичному та готельно-ресторанному бізнесі : монографія) / за заг. ред. д.е.н., проф. Яценка В.М. Agenda Publishing House, Coventry, United Kingdom. 2017. С. 577–587.

3. Колот А. М. Мотивація персоналу. К. : КНЕУ. 2011. 397 с.

4. Швець І., Родь Л. Створення ефективної системи мотивації професійного розвитку персоналу. *Схід*. 2013. № 1(121). С. 47–54.

Кадровий потенціал закладів вищої освіти як об'єкт управління

Голуб І. О., здобувач магістерського рівня вищої освіти 2 курсу

спеціальності «Менеджмент організацій і адміністрування»

Сумського національного аграрного університету

Хромушина Л. А., к.е.н., доцент кафедри менеджменту імені професора

Л. І. Михайлової Сумського національного аграрного університету

lkhromushyna@gmail.com

Результативність та успіх діяльності будь-якої організації визначається її кадровим потенціалом. У закладах вищої освіти кадровий потенціал відіграє визначальну роль у забезпеченні виконання їх завдань та функцій, визначає стратегічні орієнтири розвитку закладів та конкурентні позиції у галузі освіти. До того ж підвищення освітнього і професійного рівня кадрового потенціалу є важливим фактором економічного зростання та стабільності держави.

Для забезпечення ефективності діяльності реального сектора економіки важлива не тільки достатня кількість осіб з вищою освітою, а й забезпечення конкурентоспроможними професіоналами, підготовку яких здійснюють заклади вищої освіти. Кадровий потенціал закладів у реальному вигляді можна представляти можливостями працівників, рівнем їхньої професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними та фізіологічними якостями, а також творчими здібностями [1].