

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ: ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНЮВАННЯ ТА МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ

За часів незалежності України проблема професійного розвитку не втрачає актуальності. Недоліки в якості професійної підготовки працівників посилюють відставання України від розвинених країн. Наявність цієї проблеми пояснюється багатьма факторами, зокрема деформаціями в освіті, оцінці та оплаті праці. Вирішення цієї проблеми потребує зміни підходів до мотивації професійного розвитку, вибору адекватних технологій оцінювання персоналу, побудови ефективних мотиваційних механізмів. Проаналізовано та уточнено наукову думку про сутність професійного розвитку персоналу. Здійснено аналіз положень мотиваційних теорій щодо професійного розвитку персоналу. Визначено, що теоретичні основи мотивації професійного розвитку підприємств все ще перебувають на стадії формування. Доведено відмінності між внутрішньою і зовнішньою мотивацією. Розкрито зміст і роль важелів та чинників мотивації персоналу на підприємстві. Запропоновано авторський підхід до визначення мотивації професійного розвитку, потреб професійного розвитку. Розроблено схему механізму мотивації професійного розвитку, який передбачає запровадження технологій оцінювання професійного розвитку персоналу, постійний мотиваційний моніторинг. Визначено умови успішного функціонування такого механізму. Наголошено, що успіх мотивації професійного розвитку персоналу у значній мірі залежить від діагностики наявних і перспективних потреб персоналу і підприємства та їх задоволення на основі колективно-договірного регулювання. Перспективи подальшого дослідження пов'язані з розробкою методичного інструментарію оцінки ефективності мотивації професійного розвитку персоналу.

Ключові слова: професійний розвиток, мотивація професійного розвитку, технології оцінювання професійного розвитку, механізм мотивації професійного розвитку персоналу.

DUDKO S.

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

PERSONNEL PROFESSIONAL DEVELOPMENT: EVALUATION TECHNOLOGIES AND MOTIVATION MECHANISM

During the independence of Ukraine, the problem of professional development does not lose its relevance. The disadvantages of professional training of employees deepen the lag of Ukraine from developed countries. This problem still exists due to many factors, including deformations in education and labour evaluation, wages disproportions. Solving this problems requires changes in approaches of motivation of personnel professional development, choice of adequate technologies for staff evaluation, development of effective motivational mechanisms. The scientific opinion about the essence of personnel professional development has been analyzed. It has been proposed to understand the personnel professional development at the enterprise as a complex of measures aimed at continuous updating of professional knowledge and skills, training for new professions, adaptation to progressing requirements, development of abilities for training and continuous improvement of professional skills. The role and types of technologies for evaluating the personnel professional development have been revealed. The author's scheme of the content of technologies for evaluating professional development of the personnel has been suggested. The critical analysis of the main points of motivational theories concerning personnel professional development have been carried out. It has been determined that the theoretical bases of motivation of professional development at the enterprises are still in the stage of formation. The differences between internal and external motivation have been revealed. The content and role of factors of personnel motivation at the enterprise have been analyzed. The author's approach to determining the motivation of professional development, needs of professional development has been proposed. The scheme of mechanism of motivation of professional development that means the creation of technologies of evaluation of personnel professional development, permanent motivational monitoring, has been suggested. The conditions of successful functioning of such mechanism have been defined. It has been proved that success of motivation of personnel professional development strongly depends on monitoring of present and perspective necessities of personnel and enterprise and their satisfaction in terms of the collectively-contractual adjusting. The prospects of further research are related to the development of methodical tool which evaluates the efficiency of motivation of personnel professional development.

Keywords: professional development, motivation of professional development, technology of evaluation of professional development, mechanism of motivation of professional development of personnel.

Постановка проблеми

Європейський досвід засвідчує, що стратегії розвитку сучасних підприємств та корпорацій передбачають одним із пріоритетів формування колективу працівників інноваційного типу, готових до постійного навчання та перенавчання, розробки нових ідей, впровадження інновацій [1–4]. Орієнтація персоналу на постійний розвиток підкріплюється системою оплати праці, гнучким стимулюванням зрушень в освітньо-професійному розвитку [5–10]. Рух України у напрямі євроінтеграції зумовлює появу нових завдань, серед яких особливе місце відводиться професійному розвитку персоналу, що підтверджується вже на рівні законодавства [11]. Низький рівень конкурентоспроможності багатьох українських підприємств 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, зокрема деформаціями у трудовому вихованні, освіті, оцінці та оплаті праці. Їх подолання потребує зміни підходів

до мотивації професійного розвитку персоналу, вибору адекватних технологій оцінювання професійного розвитку, побудови ефективних мотиваційних механізмів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Теоретичний аналіз свідчить, що в умовах загострення конкуренції на глобальних і локальних ринках праці швидко зростає потреба у мотивації професійного розвитку персоналу відповідно до потреб і вимог ринків праці країн ЄС. Відповідно зростає попит на фахівців, які спроможні застосовувати сучасні мотиваційні теорії і технології оцінювання персоналу на практиці. Різні аспекти професійного розвитку персоналу вивчають О. Грішнова [7; 8], В. Данюк [9], М. Семикіна [10; 20–22], А. Колот [13], В. Савченко [18], В. Семиченко [23] та ін. На мотивації цих процесів зосереджують увагу у своїй публікації Л. Сваб, С. Симоненко, О. Хорун та інші дослідники [12; 14, 15; 19; 22; 23; 24–29]. До невирішених частин окресленої проблематики відноситься недостатня вивченість проблеми мотивації професійного розвитку на етапі інноваційних змін в економіці, що зумовлює недосконалість законодавства в цій сфері, перешкоджає розв'язанню зазначеної проблеми на практиці. Назріла практична потреба у поглибленні мотиваційних теорій, вдосконаленні технологій оцінювання професійного розвитку персоналу та розробці дієвих мотиваційних механізмів такого розвитку.

Формулювання цілей

Метою статті є поглиблення наукової думки про мотивацію професійного розвитку працівників підприємств, висвітлення ролі і змісту технологій оцінювання професійного розвитку та розроблення концептуальних основ механізму мотивації професійного розвитку принципів у відповідності до потреб формування економіки знань, тенденцій зростання вимог до персоналу в країнах ЄС.

Виклад основного матеріалу

Аналіз наукової думки засвідчив, що мислителів минулого і теперішніх часів турбували і турбують як питання освіченості, професійного розвитку працюючої людини, так і проблеми спонукання її до освітньо-професійного зростання [1–5]. Здійснений аналіз наукових поглядів в контексті дослідження ми умовно поділили на дві частини: 1) аналіз сутності професійного розвитку і технологій його оцінювання; 2) аналіз мотиваційних теорій в контексті професійного розвитку.

Варто підкреслити, що Закон України «Про професійний розвиток працівників» (ВВР, № 5067-VI від 05.07.2015), визначаючи правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, саме поняття професійного розвитку чомусь 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 [11].

Сутність професійного розвитку більш ґрунтовно висвітлена у працях, присвячених менеджменту соціально-трудових відносин. Йдеться передусім про праці О. Грішнєвої [8], В. Данюка [9], В. Савченко [18], В. Хміля [27] та ін., в яких професійний розвиток розглядається як:

- 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];

- 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];

- 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 їх здібностей та потенційних можливостей [18].

Неоднозначність підходів науковців до визначення ключових понять пояснюємо тим, що дослідження у сфері професійного розвитку є багатоаспектними. З огляду розбіжностей у поглядах вчених, 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. 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.

Для сучасної теорії і практики професійного розвитку надзвичайно важливою є розробка оцінювання поточного і перспективного стану такого розвитку за допомогою низки прийомів, методів та процедур, які отримали назву «технології оцінювання професійного розвитку».

Зауважимо, що серед технологій оцінювання професійного розвитку слід виокремлювати традиційні і нетрадиційні технології. Традиційні технології мають об'єктом оцінювання окремого працівника і ґрунтуються на суб'єктивній оцінці його керівника або колег по спільній діяльності. Таке оцінювання позбавлене врахування цілей підприємства, часто орієнтоване на колишні досягнення, оминає довгострокові перспективи розвитку.

Нетрадиційні технології оцінювання професійного розвитку, на думку А. Колота і В. Савченка, мають об'єктом оцінювання колектив працівників (робочу групу, бригаду, підрозділ), акцентуючи увагу на здатності працювати у команді з огляду на перспективи розвитку підприємства, спроможності навчатись та перенавчатись, опановувати нові професії [13; 18]. Зазначені технології, у свою чергу, поділяються на три умовні групи методів та процедур оцінювання – якісні, кількісні, комбіновані. Першу групу складають переважно методи бібліографічного опису, усні характеристики працівників, другу – всі методи з кількісною оцінкою якостей, третю – методи експертної оцінки, тестування, моніторингу. Усупереч такому підходу деякі науковці дотримуються переважно погляду щодо поділу зазначених методів на дві групи методів: самооцінки і зовнішньої оцінки (такий поділ дотримано, зокрема, у працях А. Колота). Слід додати, що на практиці серед технологій оцінювання професійного розвитку переважають методи зовнішньої (експертної) оцінки.

Розвиваючи наукову думку [4; 13; 18; 27], загальний підхід до розуміння технології оцінювання професійного розвитку представляємо у вигляді схеми на рис. 1.

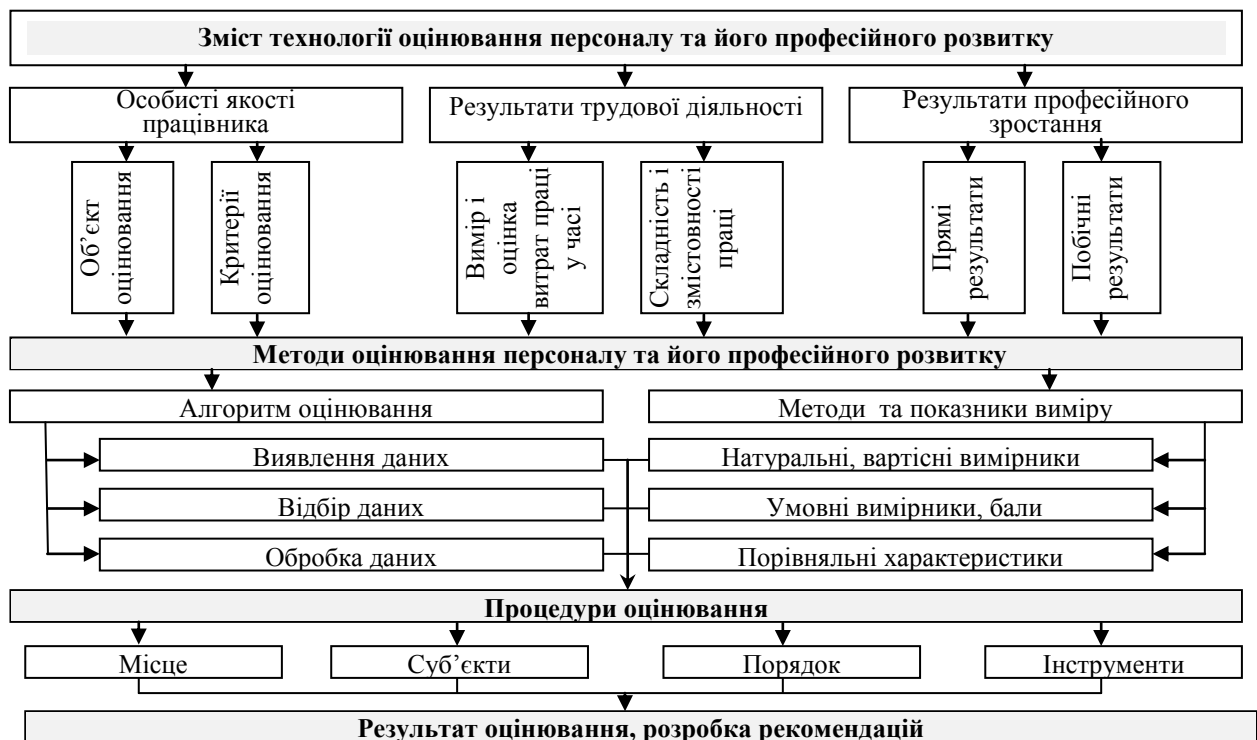


Рис. 1. Загальний зміст технології оцінювання персоналу та його професійного розвитку

Відносно поданої схеми на рис. 1 треба дати такі пояснення. Професійний розвиток, якому притаманні зміни у змісті та якості професійної підготовки, потребує ідентифікації. Це передбачає, передусім, оцінювання наявних якостей персоналу, під яким розуміємо комплексну характеристику освіти, кваліфікації, професійних знань, вмінь, компетенцій, здібностей, навичок, оцінку їх відповідності вимогам роботодавця, професійним обов'язкам. Оцінкою професійного розвитку персоналу називатимемо результат

оцінювання, представлений критеріально певною шкалою. Оцінювання у нашому випадку стосується ефективності як внутрішньої мотивації персоналу щодо професійного розвитку, так і дії спонукальних зовнішніх чинників.

Досягнення професійного зростання зумовлює, у свою чергу, як наявність адекватних мотивів трудової поведінки працівника, так і наявність зовнішніх спонукальних сил. До цієї думки підводить аналіз мотиваційних теорій і концепцій, присвячених психології та мотивації людини у соціальному середовищі. Частина з проаналізованих нами 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, 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 [16]. Існують також інші теоретичні здобутки (теорії розвитку, теорії особистості, теорії мотивації), які визнані широким колом науковців (серед них – Ч. Кулі, Ж. Піаже, Е. Еріксон, К. Хорні, С. Адамс, Ф. Герцберг та ін. [26]) і тому варті уваги та використання на рівні організації в багатьох ситуаціях.

Огляд мотиваційних теорій дозволяє стверджувати, що мотивація професійного розвитку є складовою мотивації трудової діяльності, вона базується на певній науково-методичній базі, що потребує застосування певного понятійного апарату.

Критичний аналіз наукових джерел довів, що в літературі неоднозначно висвітлюються такі поняття, як «мотивація професійного розвитку», «механізм мотивації професійного розвитку». А. Колот розглядає питання розвитку персоналу через призму мотиваційного менеджменту [13]. Т. Лівшко виходить з подібних позицій, приділяючи увагу дослідженню складових системи мотивації професійної праці персоналу на підприємстві [14], Н. Мартинюк – розкриттю засад удосконалення мотиваційного механізму професійного розвитку персоналу підприємств [15]. З огляду на праці В. Савченка, мотивація професійного розвитку стосується передусім формування рушійних сил та мотивів до освітньо-професійного розвитку персоналу і великою мірою залежить від держави, корпоративної відповідальності соціальних партнерів [18], з чим не можна не погодитися. Дещо по-іншому бачить ключові аспекти проблеми Л. Сваб, зосереджуючи увагу на мотиваційних важелях системи професійного розвитку персоналу вітчизняних підприємств [19]. М. Семикіна пов'язує зазначену проблематику безпосередньо з мотивацією конкурентоспроможної праці та інвестуванням в людський капітал [22, 23]. В. Семиченко вважає, що можливості вирішення зазначених проблем залежать передусім від пріоритетів професійної підготовки [23], С. Симоненко бачить вихід в контексті мотивації праці [24]. 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]. Отже, висновки і погляди вчених є багатоаспектними, що залежить від цілей аналізу.

Розвиваючи положення мотиваційних теорій, пропонуємо такі трактування ключових понять:

- мотивація професійного розвитку персоналу – це 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;

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

- потреби професійного розвитку – це відчуття нестачі працівниками фізичного та соціального дискомфорту разі нестачі знань, необхідності набуття нових знань, умінь, навичок, компетенцій задля забезпечення конкурентоспроможності у сфері зайнятості.

Розвиваючи наукову думку, маємо констатувати таке: мотив професійного розвитку формується, як правило, тоді, коли сформовано набір певних цінностей у працівника, що 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. Отже, ситуації щодо формування мотивів можуть бути полярними:

1) мотив до професійного розвитку, як правило, не формується, якщо задоволення цілей не потребує великих зусиль, або якщо потрібно прикласти занадто великі зусилля;

2) мотив до професійного розвитку формується, коли трудова діяльність постає визначальною умовою задоволення актуальних потреб.

Поділяємо думку А.Колота [13], М. Семикіної [22] про те, що доцільно 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.

Вважаємо, що окремої уваги заслуговує роль зовнішніх мотиваторів на мікроекономічному рівні. Вони, 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 ефектної 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. Тому з боку підприємства дуже потрібна підтримка працівника в питаннях набуття додаткової освіти, підвищення кваліфікації. Це стає можливим через впровадження компенсаційних (соціальних) пакетів, надання соціальних пільг та умов соціального захисту залежно від статусу працівника, індивідуальних досягнень у сфері професійного зростання тощо. Такі мотиваційні заходи дозволяють більш успішно поєднувати працю з професійним розвитком, що позитивно позначається на підвищенні конкурентоспроможності персоналу [10, с. 94].

На практиці 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, а зовнішня мотивація (стимулювання з боку організації, суспільства) – закріплення такого стану, який би відповідав потребам, інтересам, професійним здібностям працівника і одночасно потребам підприємства. Отже, завданням мотиваційного менеджменту є створення таких умов професійного розвитку, які б забезпечували покращення раніше досягнутих позитивних результатів, сприяли задоволенню соціально значимих потреб працівника, закріплювали мотиви подальшого професійного розвитку.

Огляд наукової літератури і вивчення практичного досвіду дозволяє стверджувати, що 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; 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.

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.

У зв'язку з цим, 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 базується 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 ілюструємо схемою на рис. 1.



Рис. 2. Схема механізму мотивації професійного розвитку персоналу.

З огляду на зміст схеми, зауважимо, що найскладнішим питанням активізації людської поведінки у напрямі освітньо-професійного розвитку є узгодження внутрішньої і зовнішньої мотивації, інтересів найманих працівників і роботодавців у досягненні цілей інноваційних зрушень. Для цього вкрай потрібна своєчасна діагностика наявних і перспективних потреб персоналу і підприємства, узгодження можливостей їх задоволення на основі колективно-договірного регулювання. На рівні підприємства важлива така організація діяльності, яка буде спроможна мотивувати до продуктивної праці та одночасно створювати належні умови для відтворення трудового потенціалу та професійного розвитку персоналу, якого потребує інноваційна діяльність підприємства.

Висновки. На основі викладеного можна зробити висновок, що наукова думка про професійний розвиток, як і сучасна теорія мотивації такого розвитку, поки перебувають на стадії формування, оскільки в літературі залишаються елементи невизначеності. Розвитку теоретичних положень щодо професійного розвитку персоналу сприятиме здійснена систематизація наукових уявлень щодо професійного розвитку та мотивації такого розвитку, запропоноване вдосконалення понятійного апарату, розроблені схеми змісту технологій оцінювання персоналу та його професійного розвитку, функціональних складових механізму мотивації професійного розвитку персоналу, особливості чинників, які має гнучко враховувати зазначений механізм для ефективного функціонування. Успіх мотивації професійного розвитку персоналу у значній мірі залежить від діагностики наявних і перспективних потреб персоналу і підприємства та їх задоволення на основі колективно-договірного регулювання. Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з розробкою методичного інструментарію оцінки ефективності мотивації професійного розвитку персоналу.

Література

1. Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Амстронг. – М. : Инфра-М, 2002. – 328 с.

2. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
3. Белкин В. Мотивы и стимулы труда / В. Белкин, Н. Белкина // Социальная защита. – 2011. – № 7. – С. 44–47.
4. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур / А. Блинов // Маркетинг. – 2012. – № 1. – С. 88–101.
5. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы / 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 / 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 / О.А. Грішнова. – К. : Тов-во «Знання»; КОО, 2004. – 254 с.
8. Грішнова О.А. Людський розвиток / О.А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
9. Данюк В. М. Менеджмент персоналу / 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 / 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. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс] : закон України № 5067-VI від 05.07.2015 р. (зі змінами та доп.). – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
12. Карташова Л.В. Организационное поведение / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 220 с.
13. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 479 с.
14. Лівощко Т.В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві / 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 / Н.В. Мартинюк // Вісник СНАУ. Серія «Економіка і менеджмент». – 2015. – № 4 (63). – С. 88–94.
16. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; пер. с англ. – 3-е изд. – СПб : Питер, 2012. – 352 с.
17. Нікітін Ю. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств / О. Нікітін, Г. Рукас-Пасічнюк. // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 4(154). – С. 238–246.
18. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
19. Сваб Л.І. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання персоналу вітчизняних підприємств / 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 / 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 / Кириченко О.А., Єрохін С.А. // Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України : колективна монографія ; 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 / М.В. Семикіна. – К. : Юніор, 2003. – 426 с.
23. Семиченко В.А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід / В.А. Семиченко // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – К. : Віпол, 2000. – С. 176–203.
24. Симоненко С. Мотивация персонала: тайное становится явным / С. Симоненко // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2. – С. 33.
25. Харун О.А. Теоретичні основи формування мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівних підприємств / О.А. Харун // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5, Т. 2 (136). – С. 76–81.
26. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.
27. Хміль Ф. І. Управління персоналом / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
28. Хьелл Л. Теории личности. Основные положения, исследования и применение / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – К. : PSYLIV, 2006. – 419 с.
29. Швець І. Створення ефективної системи мотивації професійного розвитку персоналу / І. Швець, Л. Родь // Схід – 2013. – № 1(121). – С. 47–54.

References

1. Amstrong, 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]. K.: 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.). M.: INFRA-M.
6. Hrebinska, S.I. (2009). Rozrobka system motyvatsii i oplaty pratsi na osnovi vykorystannia zarubizhnogo dosvidu [Development of motivation and remuneration on the basis of international experience]. 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]. K.: T-vo «Znannia» [in Ukrainian].
8. Hrishnova, O.A. (2006). Liudskiy rozvytok [Human Development]. K.: KNEU [in Ukrainian].
9. Daniuk, V.M., Petiukh, V.M., & Tsymbaliuk, S.O. (2005). Menedzhment personal [The management of the staff]. K.: 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 naukovo-praktychnoho 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. & Tsymbaliuk, S.O. (2014). Motyvatsiinyi 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]. Biuleten 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 robitychkyh 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. Hercberg 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. : Akademydav [in Ukrainian].

28. H'ell, L. & Zigler, D. (2006). Teorii lichnosti. Osnovnye polozhenija, 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].

Рецензія/Peer review : 24.11.2017

Надрукована/Printed : 19.12.2017

Рецензент: д.е.н., проф. Семикіна М.В.