

5.3. Мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку персоналу

Мотивація є складним багатогранним явищем, яке складається з багатьох елементів з характерними для них властивостями та відмінностями. В цілому мотивація являє собою спонукання до активних дій для досягнення поставлених цілей. Проблемі мотивації присвячено багато праць закордонних і вітчизняних вчених, серед яких А. Колот, В. Петюх, В. Савченко, О. Сардак, А. Єгоршин, А. Кібанов, А. Маслоу, М. Мескон, Ю. Одегов, М. Семикіна, С. Цимбалюк, С. Шекшня, А. Шегдатош. В цих дослідженнях розглядаються різні підходи до визначення мотивації.

Мотивація являє собою складний процес, який під впливом зовнішніх і внутрішніх рушійних сил визначає певну поведінку людини, активізує його дії з метою досягнення певних результатів, розуміння, сприйняття і освоєння ними цілей організації. В цьому випадку необхідні для організації дії працівників будуть високо мотивованими, а результати праці – високими. Мотивувати поведінку означає уміти розуміти і сприймати внутрішні потреби працівника, системи і спонукати людей до свідомого самостійного вибору дій із задоволення потреб і досягнення особистих і колективних цілей.

Базисом мотивації є потреби, які являють собою те, що виникає і знаходиться всередині людини, що є загальним для різних людей, але в той же час має певний індивідуальний прояв у кожній людині. Люди по-різному можуть намагатися усувати потреби, задовольняти їх, подавляти або не реагувати на них. Потреби можуть виникати як усвідомлено, так і не усвідомлено. При цьому не всі потреби усвідомлюються та усвідомлено усуваються.

Потреба породжує в людині відчуття відсутності або нестачі чогось і формує її поведінку, орієнтовану на досягнення мети. Ступінь задоволення, який має місце при досягненні мети, впливає на поведінку індивіду в подібних умовах у майбутньому. На виникнення у людини потреби впливає безліч чинників, серед яких і характерні особливості самого індивіда, його культурний рівень, освіта, вік, стать, соціальне положення, громадська позиція тощо. Існує

нескінченна різноманітність потреб, тоді як кількість можливостей їх задоволення у людини обмежена. Згідно загальної класифікації видів потреб людини вони поділяються на первинні і вторинні. Первинні потреби, як правило, природжені. До їх складу відносяться фізіологічні потреби організму до їжі, води, сну, диханню тощо. Вторинні потреби за своєю природою є психологічними. Це, наприклад, потреба в повазі, успіху, владі, самореалізації тощо. Усі потреби задовольняються за допомогою цінностей. Цінність виступає об'єктом, основною властивістю якого має бути здатність задовольнити потребу людини [10].

Одна з невід'ємних потреб людини – це потреба у розвитку та навчанні. Навчання являє собою перманентний процес, який супроводжує людину протягом всього життя та стосується всіх сфер його життєдіяльності. Даний процес є складним та багатограним, а результат не завжди відповідає очікуванням. І якщо у повсякденному житті і термін навчання, і його результативність можуть бути відносними або незаданими величинами, то в процесі професійної трудової діяльності навчання має відбуватися за чітко визначеними параметрами. Це пов'язано з тим, що високі темпи науково-технічного прогресу значно прискорюють процес старіння професійних знань і навичок, а високий рівень конкуренції та розвинені ринки праці, які сьогодні не мають кордонів, вимагають від підприємств, організацій та установ максимального використання трудового потенціалу.

Основними рушійними силами до навчання є: можливість отримати документ про завершення професійного навчання (100%), стан матеріально-технічного та навчально-методичного забезпечення (відповідно 98% та 92%), прийнятний період навчання (91%), професійний рівень викладацького складу (86%), об'єктивність оцінювання навчальних досягнень (85%) та стан комп'ютеризації навчального процесу (85%), як зазначає А. Орлова у статті «Оцінка мотивації населення до професійного навчання в Україні» [17].

Серед чинників, які впливають на результативність навчання, необхідно виокремити мотивацію (рис. 1.1), яка включає рівень вмотивованості працівника до навчання та мотивацію організації-роботодавця.

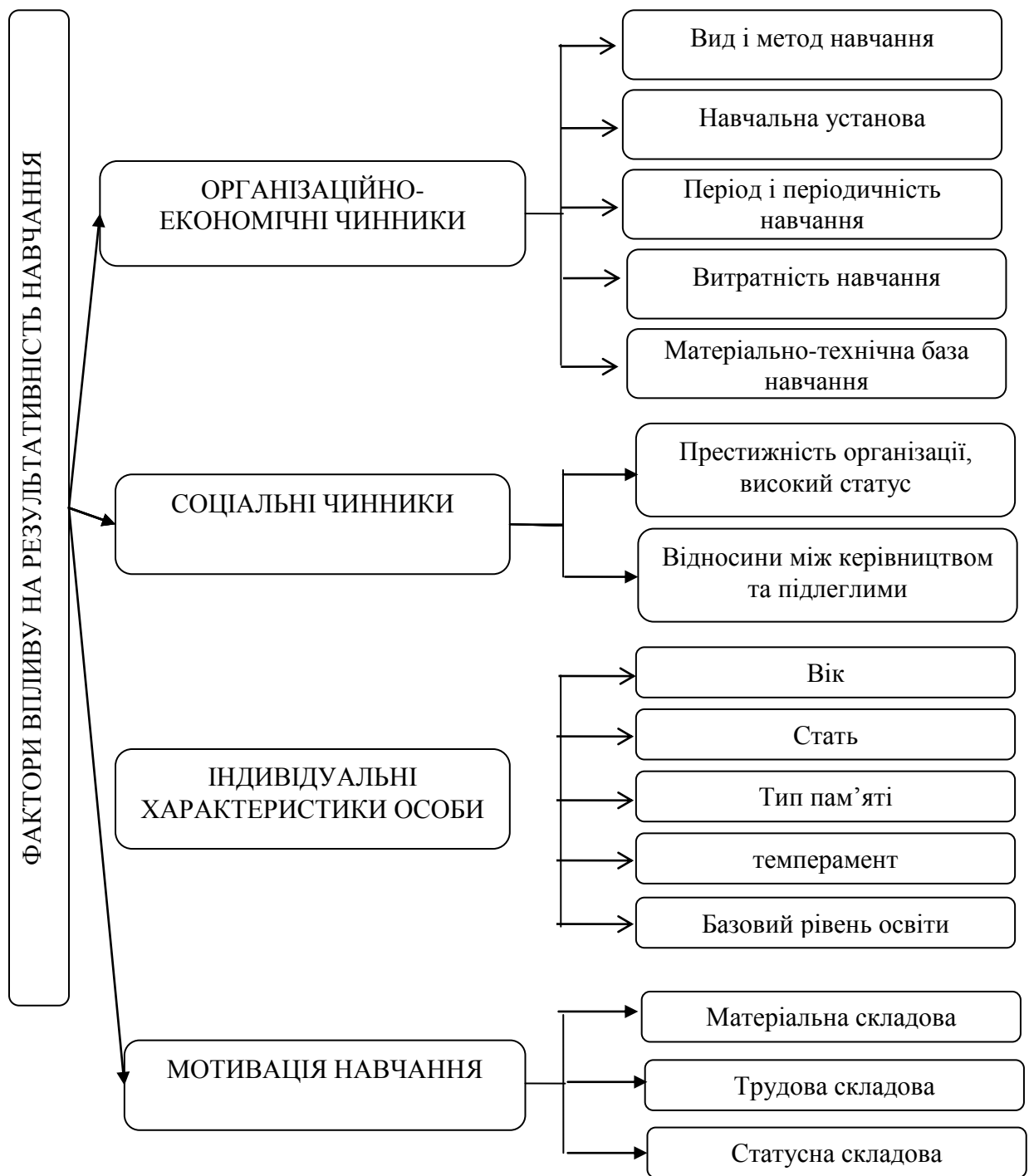


Рис. 1.1. Чинники впливу на результативність навчання

У той же час слід зазначити, що мотивація навчання, у свою чергу, також може бути як позитивною, так і негативною в залежності від чинників, які на неї мають вплив. Так, на рис. 1.2 подано класифікації факторів, які впливають на ставлення людини до навчання.

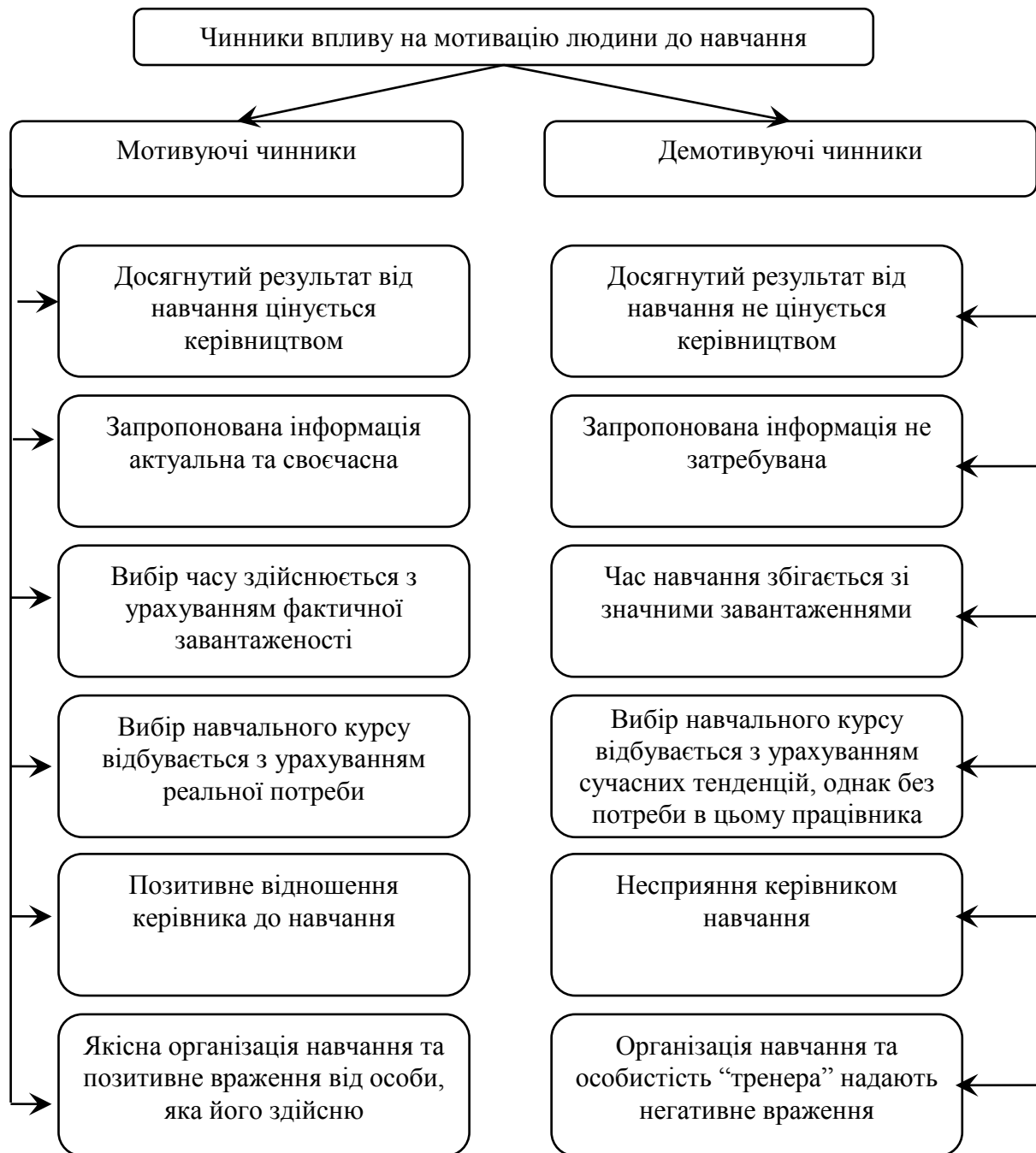


Рис. 1.2. Чинники, які впливають на мотивацію людини до професійного навчання

Чинники, які впливають на рівень мотивації до навчання (рис. 1.3.) виокремлено на основі аналізу досліджень вітчизняних і закордонних вчених і фахівців стосовно проблем навчання, спостереження та опитування працівників великих промислових підприємств промислової галузі Харківського регіону.

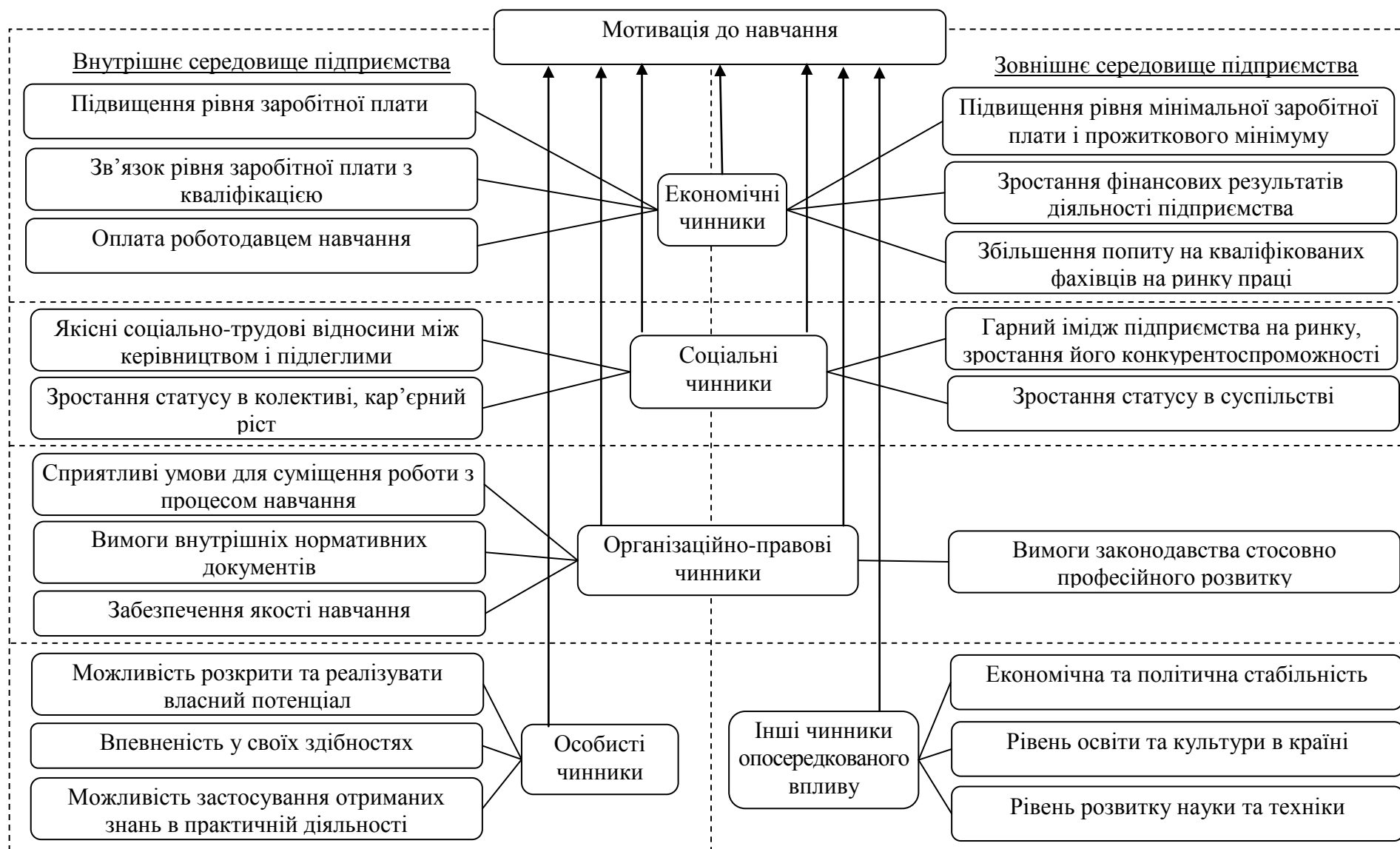


Рис. 1.3. Чинники впливу на мотивацію до навчання персоналу

Усі чинники, які мають вплив на вмотивоване навчання можна розподілити за такою класифікаційною ознакою, як за суб'єктом впливу, відповідно до якої чинники відносяться до внутрішнього або зовнішнього середовища суб'єкта господарювання. У свою чергу, кожна з цих груп характеризують економічні, соціальні та організаційно-правові чинники. До факторів внутрішнього середовища відносяться особисті чинники працівника, які також мають безпосередній вплив на рівень мотивації до навчання., тоді як у групі зовнішніх факторів також виокремлено інші чинники опосередкованого впливу. До останньої групи слід віднести економічну та політичну стабільність, рівень розвитку науки, техніки, загальної культури та освіти. Дані чинники мають макро-вплив, який реалізується через соціально-економічні процеси в суспільстві.

У той же час особисті чинники мають безпосередній вплив на зацікавленість працівника у професійному навчання через те, що здійснюють свій вплив зсередини людини, враховуючи її власні потреби та інтереси. До даної групи віднесено можливість розкрити та реалізувати власний потенціал, впевненість у своїх здібностях та можливість застосування отриманих знань в практичній діяльності. Всі ці чинники пов'язані з потребами вищого рівня, спрямованими на реалізацію та розвиток особистості, досягнення визнання в колективі та утримання певної позиції в ньому.

Дія економічних, соціальних та організаційно-правових факторів по відношенню до працівника є зовнішньою, однак ступінь їх впливу є різною в залежності від діючого суб'єкта. Так, на рівні підприємства вплив даних факторів є безпосереднім та спрямованим на конкретних осіб, тоді як на рівні держави або регіону їх дія трансформуються на опосередковану.

На думку українських спеціалістів в сфері психології та педагогіки Л. Подоляк, О. Овчарук на формування стійкої мотивації до розвитку впливають наступні умови:

насичення змісту навчання інформацією, яка має значення для особистісного зростання індивіда як професіонала (професіоналізація знань) та як інтелігента (гуманітаризація освіти);

нарощування новизни і складності навчального матеріалу, навчання із незначним випередженням можливостей (надто складно – неможливо опанувати матеріал, надто легко – нецікаво);

надання необхідної свободи (умов) для виявлення своїх творчих можливостей, формування прагнення до саморозвитку і самовдосконалення, стимулювання самоосвіти;

творче ставлення викладачів до викладання свого предмету, постійне самовдосконалення, інтерес до науки, їх компетентність і авторитет як особистості;

використання сучасних методів навчання, емоційність викладу;

систематична діагностика реально діючих мотивів навчання, педагогічна підтримка позитивної мотивації [9; 18, с. 144].

Розглядаючи проблему мотивованого навчання персоналу підприємства, роботодавцю слід приділяти значну увагу вибору методу навчання, який зможе задовольнити потреби певного працівника на даному етапі його життя, а відповідно досягти необхідного та очікуваного для підприємства результату від цього процесу.

Проведений аналіз видів і методів навчання в залежності від віку працівника, етапу його кар'єри та існуючих на цьому етапі потреб надає результати, відображені у табл. 1.1. Процес професійного навчання персоналу з метою досягнення максимальної віддачі від нього має здійснюватися за принципом вмотивованості працівників. Тобто у працівника необхідно бути розуміння доцільності отримання певних знань, умінь та навичок задля задоволення власних потреб. У зв'язку з цим, підприємство або організація повинні відповідально підходити до вибору методу навчання, навчальної установи, періоду та періодичності даного процесу, враховувати індивідуальні особливості людини, яка підлягає навчанню (вік, стать, сімейний стан, темперамент тощо), що, в свою чергу, дасть можливість досягти суб'єкту господарювання очікуваного ефекту відповідно до визначеної мети.

Таблиця 1.1

Взаємозв'язок методів навчання з віком людини, етапами її кар'єри та пріоритетними потребами людини на кожному з них

Вік (років)	Етапи кар'єри	Пріоритетні цілі	Психологічні (моральні) потреби	Матеріальні потреби та потреби безпеки	Методи навчання
до 25	Попередній	Навчання, випробування себе на різних роботах	Початок самоствердження	Безпека існування	Первинне навчання, базова освіта (ВНЗ), учбова практика
до 30	Становлення	Освоєння роботи, розвиток навичок, формування кваліфікованого фахівці	Зростання самоствердження, початок досягнення незалежності	Безпека існування, здоров'я, нормальний рівень оплати праці	Лекції, семінари, наставництво, копіювання, тренінги, метод завдань, що ускладнюються, самонавчання
до 45	Просування	Просування по службовій драбині, набуття нових навичок і досвіду, зростання кваліфікації	Самоствердження, зміцнення незалежності, початок самовираження. Поваги	Здоров'я, високий рівень оплати праці	Підвищення кваліфікації, кар'єрний коучінг, тренінги, лекції, семінари
до 60	Збереження	Пік кваліфікаційного рівня, нагромадження навичок, досвіду	Стабілізація незалежності, зростання самовираження, поваги	Підвищення якості життя	самонавчання, підвищення кваліфікації, консультування, обмін досвідом
60	Завершення	Вихід на пенсію, підготовка до нового виду діяльності на пенсії	Стабілізація самовираження, поваги	Збереження досягнутої якості життя	консультування, обмін досвідом, самонавчання, ротація
після 60	Пенсійний	Заняття новим видом діяльності	Самовираження в новій сфері діяльності, збереження поваги	Здоров'я, розмір пенсії, інших джерел доходів	консультування, обмін досвідом, самонавчання, ротація

Враховуючи все це, можна зробити висновок, що мотивоване навчання являє собою цілеспрямований процес отримання спеціальних знань та вмінь, формування у працівника певних компетентностей, який здійснюється під впливом внутрішніх (мотивів) та зовнішніх (стимулів) рушійних сил та спрямований на підвищення продуктивності й якості праці, а також досягненні визначених цілей підприємства та працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алистаева А.В. Стратегическое управление формированием и развитием трудового потенциала молодых специалистов промышленного предприятия / А. В. Алистаева // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. пр. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2012. – Вип. 2, Т.1. – С. 286-290
2. Савченко, В. А. Розвиток персоналу: підручник.- К.: КНЕУ, 2008.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: ВД «Професіонал». 2006. – 512 с.
4. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. Пособие. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 464 с.
5. Кибанов А. Я. Стратегическое управление персоналом / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 638 с.
6. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения (Деятельность. Сознание. Личность). Т.2 / А.Н. Леонтьев. – М. : «Педагогика», 1983. – 267с.
7. Маркова Н. С. Аналіз науково-методичних підходів до визначення категорії «розвиток персоналу» / Н. С. Маркова // Економічний простір. - № 42, 2010, с. 247-256.
8. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк та ін. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.

9. Орлова А. А. Оцінка мотивації населення до професійного навчання в Україні / А. А. Орлова [Електронний ресурс]: Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/...e/.../25.pdf

10. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами / Г.В. Осовська, О.В.Крушельницька: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2010. – 224с.

11. Цимбалюк С. О. Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів, мотиваційне значення / С. О. Цимбалюк // Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. – 2011. – № 16 (170). – С. 185–190.

12. Черчик Л. М. Розвиток персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / Л. М.Черчик // Економічні науки. Серія “Економіка та менеджмент”: Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 7 (26). Частина 3. – Луцьк, 2010. – С. 3-11.

13. Alderfer C. P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings. N. Y.: The Free Press, 1972.