

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



Дудко Сергій Вікторович

УДК 33.08:005.963]:[339.92(477):061.1ЄС

**МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ
ПІДПРИЄМСТВ НА ЕТАПІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Кропивницький – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Центральноукраїнському національному технічному університеті Міністерства освіти і науки України (м. Кропивницький).

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Семикіна Марина Валентинівна,
Центральноукраїнський національний технічний університет Міністерства освіти і науки України, завідувач кафедри економіки та підприємництва.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Лучик Світлана Дмитрівна,
Чернівецький торговельно-економічний університет Київського національного торговельно-економічного університету Міністерства освіти і науки України, завідувач кафедри обліку і оподаткування;

кандидат економічних наук, доцент
Чернушкіна Оксана Олександрівна,
Хмельницький національний університет Міністерства освіти і науки України, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці.

Захист відбудеться «9» квітня 2019 р. об 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 23.073.03 Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8, зал засідань вченої ради.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8.

Автореферат розіслано «7» березня 2019 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



О.А. Магопець

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Світовий досвід засвідчує, що найважливішим джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємств є персонал, здатний професійно вирішувати поставлені завдання завдяки компетентностям, мотивації до постійного професійного розвитку. Курс євроінтеграції, обраний Україною, виявляє як вагомні позитивні можливості – перспективи виходу підприємств на ринки Європи, так і можливі загрози, пов'язані, зокрема, з небезпекою низької конкурентоспроможності працівників.

Обсяги та якість професійного навчання персоналу українських підприємств відстають від зростаючих вимог ринків праці ЄС. Причини такої ситуації є багатофакторними: держава хронічно недоінвестує у розвиток населення; підприємства, у свою чергу, масово ігнорують потребу капіталовкладень у професійний розвиток персоналу; мотивація працівників до такого розвитку руйнується вкрай низьким доходом і слабким соціальним захистом. Все це у поєднанні з техніко-технологічною відсталістю більшості робочих місць призводить до того, що українським працівникам вкрай складно конкурувати на європейському ринку праці, відповідати зростаючим вимогам ЄС щодо компетентностей, мотивованості і спроможності постійно навчатись упродовж життя. Тому на етапі євроінтеграції України назріла практична потреба у пошуку шляхів підвищення мотивації персоналу до безперервного професійного розвитку.

Аспекти мотивації працівників до ефективної трудової діяльності, зокрема освітньо-професійного розвитку, стали предметом дослідження багатьох учених-економістів. Серед зарубіжних дослідників цих питань найбільш відомі Р. Акофф, М. Альберт, Д. Макклелланд, А. Маслоу, М. Мескон, М. Портер, Х. Рамперсад, Н. Самоукіна, В. Семиченко, Ф. Хедоурі, Х. Хекхаузен, Ф. Херцберг, С. Фукуяма, Р. Фатхутдинов, Е. Уткін та ін.

Серед досліджень українських авторів, які вивчають проблеми освітньо-професійного розвитку працівників, можна відзначити праці В. Антонюк, О. Грішньої, О. Комарової, О. Левченка, Е. Лібанової, Л. Лісогор, А. Орлової, С. Пасеки, В. Савченка, З. Смутчак, Л. Шаульської та ін.

Проблематика мотивації персоналу до професійного розвитку активно досліджується А. Колотом, Т. Костишиною, С. Лучик, О. Магопечь, В. Петюхом, І. Петровою, М. Семикіною, В. Стадник, О. Сторожук, С. Цимбалюк, Л. Червінською, О. Чернушкіною, Н. Шалімовою та іншими науковцями.

Однак, незважаючи на значні наукові доробки вчених, науково-методична база мотивації професійного розвитку дотепер є малодослідженою. Недостатньо вивченими залишаються можливості формування механізму мотивації професійного розвитку персоналу, адаптованого до завдань євроінтеграції України. Отже, актуальність та недостатня вивченість наукової проблеми зумовили вибір теми дисертації, її мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно планів наукових досліджень Центральноукраїнського національного технічного університету, зокрема за темами: «Освітньо-професійні чинники зростання соціального капіталу» (номер державної реєстрації 0114U003730; ОК 0216U004026), в процесі виконання якої автором обґрунтовано

тенденції та протиріччя освітньо-професійного розвитку населення в Україні; «Удосконалення мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці в умовах інноваційного розвитку» (номер державної реєстрації 0114U007217), в межах виконання якої обґрунтовано засади механізму мотивації професійного розвитку персоналу.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є узагальнення теоретико-методичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України.

Досягнення цієї мети зумовило необхідність постановки та розв'язання таких завдань:

- розкрити сутність професійного розвитку персоналу підприємства;
- уточнити характеристику мотивації професійного розвитку персоналу;
- визначити методи і технології управління мотивацією професійного розвитку персоналу;
- оцінити сучасний стан професійного розвитку персоналу підприємств в Україні порівняно з ЄС;
- здійснити оцінку дієвості мотивації професійного розвитку персоналу на мікроекономічному рівні;
- з'ясувати можливості формування механізму мотивації професійного розвитку персоналу, адаптованого до умов інтеграції в ЄС;
- обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу підприємств в Україні.

Об'єктом дослідження є процеси мотивації професійного розвитку персоналу підприємств в умовах руху України у напрямі інтеграції з ЄС.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних та прикладних питань мотивації професійного розвитку працівників.

Методи дослідження. Розв'язання поставлених завдань здійснено з використанням загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, серед яких: аналітичний, діалектичний – з метою збирання, обробки й систематизації наукової інформації щодо професійного розвитку (п.1.1), визначення сутності мотивації професійного розвитку (п.1.2 – 1.3); класифікаційно-аналітичний – під час систематизації методів і технологій щодо оцінювання персоналу, управління його мотивацією (п.1.3; 3.2); економіко-статистичний – з метою порівняльної оцінки тенденцій професійного розвитку персоналу підприємств в Україні і ЄС (п. 2.1, 2.2), економіко-математичного моделювання – з метою визначення взаємозалежності освіти і доходу, соціологічний та експертних оцінок – під час діагностики дієвості мотивації професійного розвитку персоналу (п. 2.2, 2.3); графічно-аналітичний – з метою ілюстрації досліджуваних процесів (2.1–2.3), системного підходу – в процесі розробки пропозицій щодо вдосконалення мотивації професійного розвитку персоналу (3.1 – 3.3).

Інформаційною базою дослідження стали наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, присвячені мотивації, освіті, професійному розвитку, соціальній відповідальності та соціально-трудовим відносинам, законодавчі акти України, дані Державної служби статистики України, Євростату, результати експертних оцінок та соціологічних досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в узагальненні теоретико-методичних засад та розробці прикладних напрямів удосконалення мотивації професійного розвитку персоналу підприємств. Основні результати, які характеризують наукову новизну, полягають у такому:

вперше:

- розроблено структурно-функціональну побудову моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств за рахунок обґрунтування тісного взаємозв'язку між професійним розвитком людини і розвитком соціуму, доведення необхідності багаторівневого мотиваційного впливу та запровадження засобів діагностики мотивації, що дозволяє на засадах співучасті соціальних партнерів досягати керованості у професійному розвитку, адаптуючи дію механізму до зростаючих вимог ЄС стосовно формування професійних компетентностей працівників підприємств;

удосконалено:

- науково-методичний підхід до визначення стану професійного розвитку персоналу підприємств, який, на відміну від існуючих, ґрунтується на порівняльній оцінці тенденцій професійного розвитку в Україні та ЄС із визначенням показників прогресивності (регресивності) такого розвитку, комплексної оцінки ролі впливових чинників, що загалом розширює аналітичну базу для визначення цілеспрямованих заходів в інтересах позитивних зрушень у професійному розвитку персоналу вітчизняних підприємств;

- методичний інструментарій оцінки дієвості мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, який, на відміну від відомого, збагачено засобами діагностики з урахуванням оцінювання співвідношення впливу професійної компетентності персоналу і його мотивованості на результати трудової діяльності; сценарного підходу до варіативного моделювання зв'язку професійного розвитку персоналу і підвищення продуктивності праці, що дозволяє диференціювати цільові орієнтири в управлінні мотивацією;

- систематизацію методів і технологій управління мотивацією професійного розвитку персоналу, до складу яких додатково включено розроблену технологію оцінювання персоналу, що дає змогу, дотримуючись індивідуального підходу, корегувати методи мотиваційного впливу в залежності від змін у компетентностях конкретних працівників;

набули подальшого розвитку:

- тлумачення сутності поняття «професійний розвиток персоналу підприємств», яке відрізняється від відомих трактувань цього процесу дуальним підходом до визначення (з позицій підприємства та з позицій працівників), що зосереджує увагу на необхідності узгодження інтересів соціальних партнерів для досягнення бажаного ефекту професійного розвитку;

- змістовна характеристика процесу мотивації професійного розвитку, яку доповнено визначенням специфіки чинників формування і руйнації мотивів професійного розвитку у роботодавців і найманих працівників, регуляторів мотиваційного впливу в межах окремих професійних груп, розробкою циклограми мотиваційного процесу особистості, що поглиблює уявлення про мотивацію та сприяє подальшому розвитку мотиваційного менеджменту;

- науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу підприємств, які, на відміну від наявних, ґрунтуються на такому: 1) багаторівневій оцінці тенденцій у мотивації професійного розвитку працівників підприємств в Україні і країнах ЄС; 2) розробці та застосуванні на мікрорівні методики діагностики ефективності мотивації, результати якої розширюють можливості обґрунтованого використання стимулів для підвищення зацікавленості працівників у професійному зростанні; 3) підвищенні відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку персоналу за рахунок їх співучасті у витратах й тісної взаємодії на різних економічних рівнях в організації та фінансуванні безперервного професійного розвитку працівників.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що їх доведено до рівня прикладних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення технологій мотиваційного менеджменту та посилення взаємодії соціальних партнерів в інтересах забезпечення безперервного професійного розвитку персоналу.

Розробки автора знайшли використання у практичній діяльності: Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації (Довідка № 04.2-22/4235 від 29.12.2017 р.) під час підготовки заходів щодо вдосконалення колективно-договірного регулювання праці в частині інвестування у розвиток персоналу, створення сприятливих умов для безперервного навчання та перенавчання зайнятого населення; Кіровоградської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України (Довідка № 02/337-А від 26.12.2017 р.) при підготовці нарад з головами профспілок та пропозицій щодо розвитку соціального партнерства в регіоні; ТОВ «Автогаз-ОІЛ» (Довідка № 1.12.2017/11 від 19.12.2017 р.) в процесі розробки колективного договору, планів соціального розвитку колективу підприємства. Окремі результати дослідження запроваджено у навчальний процес Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (довідка № 31-15/308 від 11.09.2018 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до визначення моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу, адаптованого до умов інтеграції в ЄС. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дослідженні використано лише ті положення, що є результатом особистих напрацювань.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й результати дисертаційного дослідження доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Туризм і гостинність: вчора, сьогодні, завтра» (м. Черкаси, 12 – 13 жовтня 2016 р.); «Modern Problems of Management: Economics, Education, Health Care and Pharmacy» (м. Ополе, 26 – 29 жовтня 2017 р.); «Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку» (м. Київ, 14 – 16 листопада 2017 р.); «Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті» (м. Кропивницький, 29 листопада 2017 р.); «Маркетингові технології в умовах глобалізації економіки України» (м. Хмельницький, 29 листопада – 1 грудня 2017 р.); «Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у

вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки» (м. Кропивницький, 21–22 березня 2018 р.); всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Людина і праця в економіці регіону» (м. Кропивницький, 31 жовтня 2016 р.); «Актуальні проблеми економіки та підприємництва» (м. Кропивницький, 22 листопада 2016 р.) та економічному науково-практичному форумі «Підприємництво і маркетинг у XXI столітті» (м. Одеса, 23 – 25 вересня 2016 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 16 праць, зокрема підрозділ у колективній монографії в іноземному виданні (0,5 друк. арк.), 5 статей – у вітчизняних наукових фахових виданнях (з яких 3 зареєстровані у міжнародних наукометричних базах даних), 1 стаття – у зарубіжному науковому виданні, 9 публікацій – в інших виданнях. Загальний обсяг публікацій становить 6,15 друк. арк., з яких особисто автору належить 4,10 друк. арк.

Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається із анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та 4 додатків. Обсяг основного змісту роботи становить 197 сторінок, що включає 23 таблиці та 43 рисунки. Список використаних джерел, що налічує 339 найменувань, викладено на 35 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету і завдання, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих наукових результатів, а також наведено відомості щодо їх апробації.

У першому розділі «**Теоретико-методичні засади мотивації професійного розвитку персоналу**» з'ясовано сутність професійного розвитку персоналу підприємств, його місце у розвитку соціуму, розкрито зміст, інструменти, регулятори та механізм мотивації професійного розвитку, визначено методи і технології управління мотивацією у сфері професійного розвитку персоналу.

Аналіз еволюції наукової думки і використання міждисциплінарного підходу дозволили обґрунтувати наявність тісного взаємозв'язку між професійним розвитком людини і розвитком соціуму, який доводить необхідність багатоаспектного вивчення розвитку людини, закономірностей її професійного зростання та набуття цілісної системи характеристик у сфері праці з урахуванням динамічних змін у розвитку соціуму. Встановлено, що теоретичні основи професійного розвитку персоналу та його мотиваційного забезпечення все ще перебувають на стадії формування, оскільки в теорії та законодавчому полі є елементи суперечностей і невизначеності.

«Професійний розвиток персоналу підприємства» запропоновано трактувати, застосовуючи дуальний підхід: а) на рівні підприємства – як комплекс заходів, що забезпечує безперервне оновлення професійних знань та навичок персоналу, його адаптацію до зростаючих професійних вимог, зацікавленість у професійному зростанні в інтересах активізації інноваційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємства; б) на рівні працівників – як процес неперервного розвитку професійної компетентності на основі поєднання саморозвитку з професійним навчанням на підприємстві, підвищенням самомотивації до реалізації інноваційних цілей підприємства.

На основі систематизації наукових поглядів запропоновано розуміти мотивацію професійного розвитку персоналу як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил (мотиваторів), які впливають на працівників, формуючи зацікавленість у постійному професійному самовдосконаленні на основі оновлення професійних знань, вмінь та навичок.

Виходячи з такого підходу, класифіковано методи та інструменти регулювання мотивів професійного розвитку персоналу (економічні, соціальні, організаційно-технологічні, адміністративні, морально-психологічні тощо); виокремлено регулятори мотивації професійного розвитку в межах професійних груп та категорій працівників; визначено специфіку чинників формування і руйнації мотивів професійного розвитку у роботодавців і найманих працівників. Це дало змогу охарактеризувати механізм мотивації професійного розвитку персоналу підприємства як систему чинників, заходів та інструментів впливу, що заохочують персонал до набуття затребуваних компетентностей в інтересах досягнення інноваційних цілей підприємства. Взаємозв'язок функціональних складових зазначеного механізму ілюструє схема на рис. 1.



Рис. 1. Концептуальна схема зв'язку функціональних складових у механізмі мотивації професійного розвитку персоналу підприємства

Джерело: розроблено автором.

Обґрунтовано, що дієвість такого механізму залежить від низки умов, зокрема: 1) своєчасної діагностики наявних та перспективних потреб персоналу і підприємства, узгодження можливостей їх задоволення на основі соціального діалогу; 2) відповідності потреб, мотивів, стимулів та умов праці; 3) застосування індивідуального підходу у мотивації; 4) адаптованості до вимог ринкового попиту, зовнішнього середовища.

Систематизація методів і технологій управління мотивацією професійного розвитку засвідчила не лише розширення їх спектру в ЄС за «вертикаллю» і за «горизонталлю», а й охоплення стимулюючим впливом усіх соціальних партнерів – працівників, підприємців, навчальні заклади, профспілки, їхню взаємодію з активною участю держави. Не зважаючи на особливості методів мотиваційного впливу в різних країнах ЄС, їх об'єднує спільна риса – визнання цінності якісного людського капіталу та орієнтація стимулів на його постійний інноваційно-інтелектуальний розвиток.

Встановлено, що серед технологій управління мотивацією професійного розвитку ключова роль має відводитися оцінюванню позитивних змін у розвитку професійних компетентностей, результатах праці, досягнутих завдяки професійному навчанню (рис. 2).



Рис. 2. Оцінювання персоналу у технологіях управління мотивацією професійного розвитку

Джерело: розроблено автором на основі узагальнення наукових підходів.

Обґрунтовано, що зростання вимог до набуття затребуваних професійних компетентностей потребує багатофакторного оцінювання розвитку персоналу у часі й адекватної зміни стимулів. У зв'язку з цим запропоновано науково-методичний підхід щодо вдосконалення технологій оцінювання персоналу в системі управління мотивацією професійного розвитку, який передбачає процедури поетапного комплексного оцінювання професійних компетентностей та якісних характеристик персоналу, його мотивованості в межах професійних груп, а також інфографічний супровід такого оцінювання (відображає динаміку професійного розвитку та стану мотивації персоналу). Це дозволяє робити

обґрунтований та адресний вибір важелів стимулювання з урахуванням змін в якісних характеристиках працівників; здійснювати гнучке корегування методів мотиваційного впливу, дотримуючись індивідуального підходу до мотивації.

У другому розділі **«Оцінка тенденцій та особливостей мотивації професійного розвитку персоналу підприємств в умовах євроінтеграції України»** здійснено порівняльний аналіз європейських та українських тенденцій професійного розвитку персоналу підприємств та особливостей його мотиваційного забезпечення, комплексну оцінку чинників мотивації професійного розвитку персоналу підприємств в Україні, проаналізовано дієвість мотивації професійного розвитку персоналу на мікрорівні.

Аналіз засвідчив, що в країнах ЄС охоплення працівників підприємств різноманітними формами професійного розвитку є масовим (перевищує 4/5 кількості штатних працівників) і має тенденцію до зростання. При цьому у секторі послуг рівень охоплення працівників навчанням (понад 86%) не тільки не відстає, а нині навіть випереджає сектор виробництва. Характерною тенденцією є поширення взаємодії соціальних партнерів у сфері професійного розвитку, зокрема за рахунок впровадження економічних механізмів спільного покриття витрат на професійну освіту і навчання, які слугують засобом узгодження інтересів держави, роботодавців і громадян з їх різноманітними освітніми потребами в умовах обмежених фінансових ресурсів. Все це сприяє забезпеченню безперервного професійного розвитку персоналу підприємств, підвищенню якості людського капіталу і конкурентоспроможності країн ЄС.

На основі моделювання встановлено тісний взаємозв'язок між показниками глобальної конкурентоспроможності країн, освітою, доходами та соціальним розвитком населення. Зокрема встановлено, що збільшення рівня освіти населення тільки на 1% зумовлює зростання доходу на душу населення на 398 дол. США. Це говорить про очевидні вигоди освітнього розвитку населення і вказує на необхідність посилення мотивації працівників підприємств до безперервного освітньо-професійного зростання.

Порівняльна оцінка засвідчила: на відміну від ЄС, в Україні лише кожен 10-11-й працівник охоплений формами професійного розвитку на підприємстві, при цьому не забезпечується безперервність процесу оновлення знань працівників, не зважаючи на їх швидке старіння; галузеві показники навчання працівників новим професіям та підвищення кваліфікації є на порядок меншими, ніж в ЄС; кількість працівників, що навчаються новим професіям у декілька разів є меншою за кількість працівників, які підвищують кваліфікацію; має місце висока нерівномірність охоплення працівників професійним розвитком у різних галузях економіки, при цьому міжсекторальна координація цих процесів відсутня. Визначено, що за наявних обсягів і темпів професійного навчання та підвищення кваліфікації на підприємствах України знадобиться, за оцінками автора, не менше 10 років, щоб охопити реальним професійним навчанням та підвищенням кваліфікації 100% персоналу.

З метою проведення поглибленого аналізу запропоновано методичний підхід до оцінювання стану професійного розвитку персоналу підприємств, що ґрунтується на розрахунку індексу стану професійного розвитку:

$$ІСПР = \frac{КННП + КПДК}{ЗКПР} \cdot 100, \quad (1)$$

де ІСПР – індекс стану професійного розвитку,%; КННП – кількість працівників, навчених новим професіям, осіб; КПДК – кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, осіб; ЗКПР – загальна кількість штатних працівників, осіб.

Різниця між індексами стану професійного розвитку у поточному та попередньому роках дозволяє робити висновок про позитивну або негативну динаміку показника, отже, виявляти прогресивність (регресивність) професійного розвитку. Апробація зазначеного підходу підтвердила, що для підприємств більшості регіонів країни притаманний регресивний професійний розвиток персоналу (рис. 3).

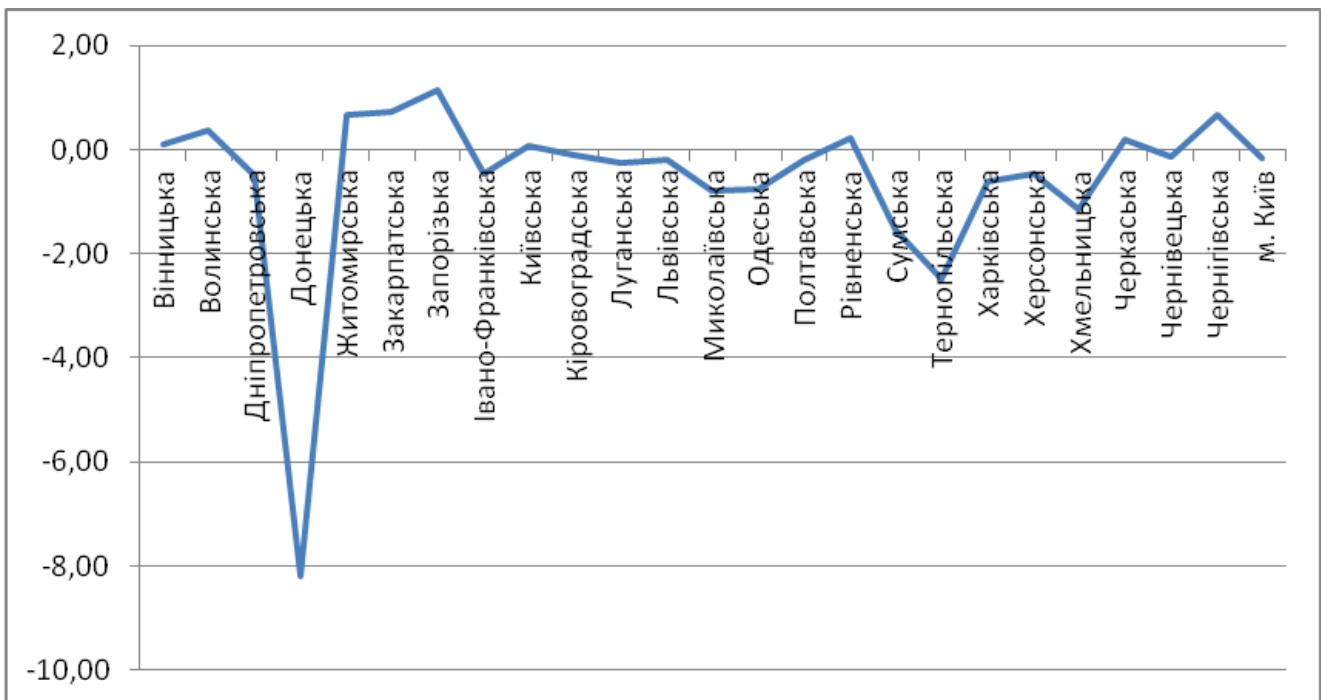


Рис. 3. Динаміка значень індексу професійного розвитку персоналу підприємств у регіонах України (%)

Джерело: побудовано автором за власними розрахунками на основі останніх даних (2013-2014 рр.), опублікованих Державною службою статистики України, що стосуються професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Комплексна оцінка на різних економічних рівнях довела, що відставання українських підприємств у сфері професійного розвитку персоналу порівняно з підприємствами в країнах ЄС є наслідком дії сукупності чинників, серед яких: недосконала структура економіки, орієнтованої на використання дешевої робочої сили, техніко-технологічна відсталість підприємств, слабкі темпи інноваційних зрушень, деформації у взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг, хронічне недоінвестування у розвиток людського потенціалу, що несе ризики подальшого зниження конкурентоспроможності підприємств і країни.

Встановлено відсутність суттєвої різниці у розмірах годинної заробітної плати між працівниками з професійно-технічною та повною загальною середньою освітою. За результатами співставлення середньомісячної заробітної плати працівників підприємств з рівнем їх освіти виявлено, що перехід від нижчого

рівня до наступного вищого супроводжується «доплатою» у сумі 487,46 грн., що не є вагомим стимулом для професійного розвитку працівників (рис. 4).

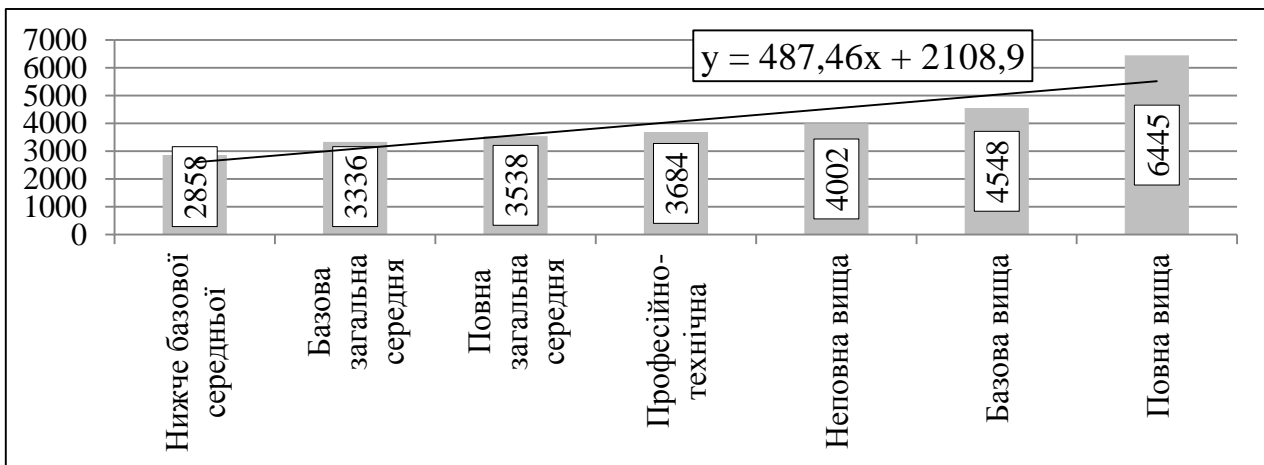


Рис. 4. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників підприємств України (грн.) залежно від рівня їх освіти

Джерело: побудовано автором за даними вибіркового дослідження, проведеного Державною службою статистики України (дослідження охоплювало 16,1 тис. підприємств України в 2016 р.).

На слабкість мотивації професійного розвитку персоналу на мікрорівні вказують також результати соціологічного опитування, проведеного автором у 2016-2017 рр. на базі відокремлених підрозділів Державного підприємства «Національна енергетична компанія «Укренерго», в якому взяли участь 2346 працівників (майже третина штатних фахівців і робітників). За 100-бальною шкалою дієвість професійного навчання і підвищення кваліфікації респондентами оцінена відповідно у 76 і 62 бали (хороша та задовільна оцінки), значно нижчою є оцінка респондентами дієвості системи стимулювання професійного розвитку і моральних заохочень – 40 балів, дієвості системи оплати праці – 30 балів та системи матеріального стимулювання – 10 балів.

На основі обробки анкет здійснено оцінювання співвідношення впливу професійної компетентності персоналу і його мотивованості на результати трудової діяльності, що представлено у вигляді пропорції «76/90≈0,844» (де 76 – оцінений вплив професійної компетентності (знань, умінь, навичок), 90 – вплив мотивованості на результати діяльності (за 100-бальною шкалою). Результати оцінювання засвідчують, що кожній умовній одиниці впливу професійної компетентності відповідає лише 0,844 умовних одиниць впливу мотивованості персоналу. Внаслідок слабкої мотивації інтерес до постійного професійного розвитку нівелюється, що негативно позначається на результатах праці.

Результати варіативного моделювання зв'язку професійного розвитку персоналу і підвищення продуктивності праці та оцінка можливих сценаріїв подій довели, що не менш небезпечною є «зрівнялівка» в оцінці продуктивності праці, яка не враховує навчання новим професіям та підвищення кваліфікації. За розрахунками автора, така оцінка праці не є мотиватором для працівників усіх видів економічної діяльності. Економія витрат на оплату праці та стимулювання професійного розвитку не виправдовує себе, коли йдеться про стратегічні інтереси

зростання продуктивності праці завдяки більшій освіченості персоналу та професіоналізму, не говорячи про піднесення інноваційної активності.

Однак українські роботодавці, як правило, не налаштовані інвестувати у професійний розвиток персоналу, його мотиваційне забезпечення за умов існування моделі економіки, орієнтованої на використання дешевої робочої сили та збереження значної кількості технологічно застарілих робочих місць. У структурі загальних витрат вітчизняних підприємств на виробництво продукції (товарів, послуг) частка витрат на оплату праці (за даними Державної служби статистики України) впродовж 2012-2017 рр. складала 13,2 – 13,4%, що у 3-5 разів менше аналогічного показника у розвинених європейських країнах.

Зазначене призводить до поширення небезпечних тенденцій, відмічених міжнародним дослідженням «School-to-work transition surveys» (2015 р.): понад 2/3 опитаної молоді, прагнучи до заробітків, не орієнтують себе на продовження професійної освіти, вважаючи, що витрати часу і грошей на професійний розвиток не окупаються і не приносять бажаного доходу в Україні.

У *третьому розділі* **«Вдосконалення мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України»** обґрунтовано можливості формування механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, адаптованого до умов інтеграції в ЄС, напрями вдосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу та підвищення відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку.

Обґрунтовано, що нагальні потреби поліпшення стану професійного розвитку персоналу на підприємствах України неможливі без дієвого мотиваційного механізму, адаптованого до завдань євроінтеграції та здатного впливати на усіх соціальних партнерів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

На переконання автора, питання мотивації професійного розвитку персоналу не можуть бути вирішені суто на мікроекономічному рівні, що доведено результатами комплексного аналізу, порівняльної оцінки стану професійного розвитку персоналу підприємств в Україні і країнах ЄС та його мотиваційного забезпечення.

У зв'язку з цим, розроблено науково-методичний підхід до структурно-функціональної побудови моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, який наведено у вигляді схеми на рис. 5. Стратегічна мета запропонованої моделі механізму полягає у формуванні багаторівневої системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, орієнтованої на євроінтеграцію України. Адаптованість зазначеного механізму до інтеграції в ЄС має забезпечуватися через вдосконалення його мотиваційного забезпечення на різних економічних рівнях, розширення горизонтальної і вертикальної взаємодії соціальних партнерів та їх співучасті у стимулюванні процесів залучення працівників до безперервного професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також заохочення підприємців в регіонах до активної діяльності в цьому напрямі та співпраці з навчальними закладами.

МОДЕЛЬ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ НА ЕТАПІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ		
Стратегічна мета	формування багаторівневої системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, орієнтованої на побудову конкурентоспроможної економіки та євроінтеграцію України	
Принципи	систематичності та гнучкості мотивування, прозорості та зрозумілості мотиваційних заходів, оптимізації засобів впливу, врахування ступеня розвитку підприємства і персоналу, пріоритетності індивідуального підходу у мотивації	
Функції	оцінювання, контролю, мотивації, координації, регулювання	
Економічні закони	зростання потреб, попиту і пропозиції, обмеженості ресурсів, економії часу, конкуренції	
Рівні функціонування	макрорівень, мезорівень, мікрорівень	
Структурні складові:	пріоритет – орієнтація на дотримання вимог ЄС до набуття затребуваних компетентностей працівників підприємств	
<i>Блок 1.</i> Функціонування механізму на макроекономічному рівні (за окремою схемою)	Цільовий орієнтир	Підвищення якості людського капіталу на основі забезпечення безперервного професійного розвитку зайнятого населення; конкурентоспроможність економіки
	Особливості мотиваційного впливу	Створення законодавчих засад для державного стимулювання роботодавців, які організують безперервне навчання персоналу, державних фондів і програм професійного навчання, проектів державного кредитування осіб на цілі освітньо-професійного розвитку; соціальна взаємодія
<i>Блок 2.</i> Функціонування механізму на мезоекономічному рівні (за окремою схемою)	Цільовий орієнтир	Забезпечення кадрових потреб регіону через створення регіональних центрів професійного розвитку; підвищення ефективності економіки
	Особливості мотиваційного впливу	Створення регіональних центрів професійного навчання та перенавчання на основі співучасті соціальних партнерів у витратах
<i>Блок 3.</i> Функціонування механізму на мікроекономічному рівні (за окремою схемою)	Цільовий орієнтир	Забезпечення кадрових потреб підприємства, підвищення трудової та інноваційної активності персоналу, його конкурентоспроможності на основі безперервного професійного розвитку
	Особливості мотиваційного впливу	Запровадження економічних, соціальних та моральних заохочень постійного професійного розвитку на основі соціального діалогу
Науково-методичне забезпечення	Методичні підходи до оцінювання персоналу, діагностики ефективності мотивації професійного розвитку, оцінювання співвідношення впливу професійної компетентності персоналу і мотивованості на результати трудової діяльності та ін.	
Важелі впливу	Норми, нормативи, оплата праці, надбавки і доплати, премії, податки на доходи, ціни, тарифи, соціальні пакети, подяки тощо	
Інструменти впливу	Нормативно-правові, економічні, фінансові, соціальні, організаційні, адміністративні, морально-психологічні та ін.	

Рис. 5. Науково-методичний підхід до структурно-функціональної побудови моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України

Джерело: розроблено автором.

Функціонування окремих структурних складових моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств (блоки 1-3, рис. 5) у дисертаційній роботі відображено за допомогою трьох блок-схем механізму, які ілюструють його дію, відповідно, на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

Пропозиції щодо вдосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку працівників передбачають систему заходів: позитивні зміни в політиці доходів, соціального захисту; створенні безпечних, сприятливих умов для праці та професійного зростання; посилення зв'язку між отримуваною оплатою праці і підвищенням освітньо-кваліфікаційного рівня; залученням до участі у державних (регіональних) програмах професійного навчання та ін.

Рекомендації, що стосуються макро- та мезоекономічного рівнів відрізняються спрямованістю на досягнення позитивних ефектів від поліпшення якості професійного навчання працівників за рахунок різноманітних джерел – державної підтримки, співучасті соціальних партнерів у витратах на професійне навчання, посилення взаємодії з навчальними закладами в організації безперервного професійного розвитку персоналу на виробництві на умовах компенсації витрат, пов'язаних з навчальним процесом.

На мікрорівні зазначені пропозиції передбачають заходи, які економічно, соціально, морально, адміністративно мають стимулювати активну участь працівників у професійному розвитку на виробництві або за його межами. Особливість таких пропозицій полягає в тому, що вони ґрунтуються:

1) на застосуванні розробленого в дисертації методу діагностики системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємства;

2) розробці заходів мотиваційного впливу на персонал, які враховують результати такої діагностики, є адресними, переважно індивідуалізованими, включають як систему тимчасових заохочень (бонуси, надбавки до оплати праці за успіхи у безперервному розвитку, премії, індивідуальні компенсаційні пакети, додаткові відпустки, пільги тощо), так і можливі стягнення, що має бути узгоджено на засадах колективно-договірного регулювання праці.

Визначено, що важливою умовою забезпечення якісних зрушень у професійному розвитку персоналу має стати передбачена законодавчими актами, колективними трудовими угодами (договорами) конкретна відповідальність основних соціальних партнерів – роботодавців і найманих працівників за стан професійного розвитку. Ігнорування обов'язковості інвестування у професійний розвиток персоналу з боку роботодавців має супроводжуватися (на погляд автора) відповідними штрафними санкціями місцевих органів влади, зацікавлених у підвищенні загальної якості людського потенціалу певної території (регіону). Підставою таких стягнень може бути укладена регіональна (територіальна) трудова угода. Кошти, мобілізовані за рахунок таких стягнень, можуть спрямовуватися на функціонування регіональних центрів професійного розвитку населення. Невиконання працівниками підприємств взятих зобов'язань щодо безперервного професійного розвитку має супроводжуватися позбавленням премій, можливостей кар'єрного зростання (на підставі укладеного колективного договору, результатів оцінювання персоналу, діагностики ефективності мотивації професійного розвитку працівників).

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано вирішення актуального науково-прикладного завдання, яке полягає у розробленні теоретичних положень, методичних підходів та науково-практичних рекомендацій щодо мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України.

За результатами дослідження сформульовано такі висновки і пропозиції:

1. Теоретичний аналіз засвідчив, що донині не знайдено єдиного підходу вчених-економістів до розуміння сутності професійного розвитку персоналу. Авторська версія визначення дає змогу розуміти професійний розвиток дуально: на рівні підприємства – як комплекс заходів, що забезпечує безперервне оновлення професійних знань та навичок персоналу, його адаптацію до зростаючих професійних вимог, зацікавленість у професійному зростанні в інтересах активізації інноваційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємства; на рівні працівників – як процес неперервного розвитку професійної компетентності на основі поєднання саморозвитку з професійним навчанням на підприємстві. Такий підхід дав змогу акцентувати увагу на необхідності стимулювання спільної зацікавленості соціальних партнерів у безперервному професійному зростанні.

2. Мотивацію професійного розвитку персоналу запропоновано розуміти як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил (мотиваторів), які впливають на персонал, формуючи зацікавленість в постійному професійному самовдосконаленні на основі постійного оновлення професійних знань, умінь та навичок. Змістовну характеристику цього процесу доповнено визначенням зв'язку функціональних складових механізму мотивації професійного розвитку персоналу, специфіки чинників формування і руйнування мотивів професійного розвитку у роботодавців і найманих працівників, регуляторів мотиваційного впливу в межах окремих професійних груп, побудовою циклограми мотиваційного процесу, що поглиблює наукові уявлення про особливості мотиваційного менеджменту у сфері професійного розвитку.

3. Систематизація методів і технологій управління мотивацією професійного розвитку, розроблена з урахуванням досвіду ЄС, засвідчила такі їх спільні риси: 1) розширення спектру дії; 2) охоплення мотивуючим впливом усіх соціальних партнерів; 3) орієнтацію на інноваційно-інтелектуальний розвиток; 4) оцінювання корисності різноманітних форм навчання для професійного зростання персоналу. Запропоновано науково-методичний підхід щодо вдосконалення технологій оцінювання персоналу в системі управління мотивацією професійного розвитку, який передбачає процедури поетапного комплексного оцінювання якісних характеристик персоналу та його мотивованості в межах професійних груп. Це створює підґрунтя для коригування стимулів до професійного зростання в залежності від змін у компетентностях конкретних працівників.

4. На основі проведення комплексної оцінки доведено, що в країнах Євросоюзу мотивація безперервного професійного розвитку персоналу підприємств набуває системного і масштабного характеру, стає багаторівневою, багатоаспектною, давно не обмежується суто середовищем окремих підприємств і

навіть окремих країн; перелік впливових мотиваторів охоплює різноманітні чинники та інструменти впливу (правові, економічні, фінансові, соціальні, організаційні, культурні, науково-методичні, інформаційні тощо). Усупереч європейським тенденціям, в Україні мають місце вкрай обмежені обсяги професійного навчання на підприємствах, слабкість взаємодії соціальних партнерів в цих питаннях, ігнорування більшістю роботодавців потреб інвестування у розвиток персоналу, професійну підготовку у навчальних закладах. Окреслена ситуація на етапі євроінтеграції несе загрози низької конкурентоспроможності для країни, суб'єктів господарювання і, відповідно, українських працівників.

5. Оцінка дієвості мотивації професійного розвитку персоналу, здійснена на мікрорівні з використанням запропонованих засобів діагностики (оцінювання співвідношення впливу професійної компетентності персоналу і його мотивованості на результати трудової діяльності; сценарного підходу до варіативного моделювання зв'язку професійного розвитку персоналу і підвищення продуктивності праці), соціологічних досліджень, засвідчила слабкість економічної мотивації персоналу до професійного розвитку, нестачу відчутного зв'язку між оплатою праці та освітньо-кваліфікаційними чинниками, що негативно позначається на намірах працівників щодо продовження освітньо-професійного навчання, стає гальмом інноваційних зрушень в діяльності підприємств.

6. Розроблено модель механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, особливістю якої є функціонування на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях за участю соціальних партнерів. Структурно-функціональна побудова моделі механізму ґрунтується на визнанні необхідності багаторівневого мотиваційного впливу, застосуванні запропонованих засобів діагностики мотивації, що дозволить регулювати і стимулювати професійний розвиток персоналу підприємств з урахуванням завдань євроінтеграції України, зростаючих вимог до неперервного розвитку професійної компетентності працівників. Реалізація цього підходу дозволить запровадити міжсекторальну координацію процесів професійного навчання в Україні, поступово подолати нерівномірність й низький рівень охоплення працівників підприємств професійним розвитком у різних галузях економіки.

7. Запропоновано науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку підприємств, які базуються на багаторівневій оцінці тенденцій у мотивації професійного розвитку працівників в Україні та ЄС; застосуванні методики діагностики ефективності мотивації; розробці системи мотиваційних заходів, які передбачають на мікрорівні як стимули (бонуси, надбавки до оплати праці за успіхи у безперервному розвитку, премії, індивідуальні компенсаційні пакети, додаткові відпустки, пільги), так і стягнення на умовах колективної домовленості в межах соціального діалогу; підвищенні відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку на основі тісної взаємодії на різних економічних рівнях та співучасті в організації і фінансуванні програм, проектів, центрів безперервного професійного розвитку працівників.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у наукових фахових виданнях України, які включені до наукометричних баз даних та у зарубіжних виданнях:

1. Бугаєва М.В., Дудко С.В. Теоретичні основи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2016. Вип. 30. С. 127 – 139 (*Ulrich's Periodicals Directory, ResearchBib (Academic Resource Index), Central and Eastern European Online Library (CEEOL), Scientific Indexing Services (SIS), CiteFactor, Google Scholar*) (заг. обсяг 1,10 друк. арк., особисто автору належить 0,50 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: сформовано понятійний апарат мотивації професійного розвитку.

2. Інвестування у безперервний освітньо-професійний розвиток населення як передумова підвищення конкурентоспроможності економіки / С.В. Дудко та ін. *Фінансовий простір*. 2016. № 4. С. 78 – 85. URL: <https://fp.cibs.ubs.edu.ua/main/uk/24> (*EBSCO Publishing, Open Academic Journal Index, CiteFactor, Universal Impact Factor, ResearchBib*) (заг. обсяг 0,71 друк. арк., особисто автору належить 0,30 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: обґрунтовано теоретичні основи професійного розвитку.

3. Дудко С.В. Професійний розвиток персоналу: технології оцінювання та механізм мотивації. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2017. № 6. Т. 2 (253). С. 57 – 65. (*Index Copernicus, Google Scholar, Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського*) (0,90 друк. арк.).

4. Компенсаційна політика як важіль активного використання людського капіталу / С.В. Дудко та ін. *Volume of Scientific Papers Economy and Education: Modern Tendencies*. 2017. С. 211 – 218 (заг. обсяг 0,42 друк. арк., особисто автору належить 0,20 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: проаналізовано роль компенсаційної політики у формуванні мотивів до ефективної праці та професійного розвитку.

5. Дудко С.В. Мотиваційні основи управління професійним розвитком персоналу. *Financial-economic and innovative support of entrepreneurship development in the spheres of economy, tourism and hotel-restaurant business* / Ed. By Doctor of Economic Sciences, Prof. V.M. Yatsenko. Agenda Publishing House, Coventry, United Kingdom, 2017. С. 577 – 58 (0,50 друк. арк.).

Публікації у фахових наукових виданнях України:

6. Криза політики доходів як чинник демотивації у сфері праці / С.В. Дудко та ін. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2017. № 25 (14), С. 148 – 154 (заг. обсяг 0,48 друк. арк., особисто автору належить 0,20 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: досліджено вплив доходів на мотивацію працівників.

7. Мотиваційні чинники забезпечення якісної зайнятості та професійного розвитку персоналу / С.В. Дудко та ін. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2017. № 26 (15). С. 55 – 62 (заг. обсяг 0,74 друк. арк., особисто автору належить 0,30 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: обґрунтовано сутність професійного розвитку, зміст мотиваційних чинників впливу.

Публікації в інших наукових виданнях:

8. Семикіна М.В., Дудко С.В. Мотивація професійного розвитку персоналу в умовах конкурентного середовища. *Підприємництво і маркетинг у XXI столітті*: тези доп. Екон. наук.-практ. форуму, 23 – 25 вер. 2016 р., м. Одеса. Хмельницький : ХНУ, 2016. – С. 93 – 96 (заг. обсяг 0,15 арк., особисто автору належить 0,10 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано сутність та завдання мотивації у сфері професійного розвитку персоналу.*

9. Дудко С.В. Проблеми та протиріччя професійного розвитку персоналу на підприємствах України. *Туризм і гостинність: вчора, сьогодні, завтра*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., 12 – 13 жовт. 2016 р. Черкаси : Видавець О.М. Третяков, 2016. – С. 94 – 97 (0,10 друк. арк.).

10. Дудко С.В. Аналіз тенденцій освітньо-професійного розвитку населення в контексті руху до інноваційної економіки. *Людина і праця в економіці регіону*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2016 р. Част. 1: Актуальні проблеми соціально-трудова відносин. Кропивницький : КОД, 2016. С. 89 – 92 (0,20 друк. арк.).

11. Dudko S. Motivation of professional development and corporate culture in the system of the social and labor relations . *Actual Problems of Economy and Business*: матеріали Всеукр. наук. конф., 22 лист. 2016 р. Кропивницький : КОД, 2016. С. 81 – 83 (0,10 друк. арк.)

12. Семикіна М.В., Дудко С. В. Аспекти якості професійної підготовки фахівців з позицій соціальної відповідальності бізнесу. *Modern Problems of Management: Economics, Education, Health Care and Pharmacy*: Proceedings of the 5th International Scientific Conference, October 26 – 29, 2017. Opole, 2017. С. 180 – 181(заг. обсяг 0,15. друк. арк., особисто автору належить 0,10 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано необхідність підвищення відповідальності соціальних партнерів за стан професійної підготовки.*

13. Дудко С.В. Нова мотиваційна роль служби персоналу підприємства в контексті вимог європейських ринків праці. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку*: зб. тез доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 14–16 лист. 2017 р. Київ : КНЕУ, 2017. – С. 152 – 155. URL: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/handle/2010/22912> (0,20 друк. арк.).

14. Дудко С.В. Підвищення конкурентоспроможності персоналу через адаптацію професійного навчання до вимог європейських ринків праці. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 29 лист. 2017 р. Кропивницький : КОД, 2017. С. 54 – 56 (0,20 друк. арк.).

15. Дудко С.В. Чинники та регулятори мотивації професійного розвитку персоналу. *Маркетингові технології в умовах глобалізації економіки України*: тези доп. XII Міжнар. наук.-практ. конф., 29 лист. – 1 груд. 2017 р., Хмельницький : ХНУ, 2017. С. 65 – 67 (0,10 друк. арк.).

16. Дудко С.В. Підходи до оцінювання персоналу в системі управління мотивацією професійного розвитку. *Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки*: зб. тез доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 21–22 бер. 2018 р. Кропивницький : «Ексклюзив-Систем», 2018. С. 277 – 280 (0,10 друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Дудко С.В. Мотивація професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Центральноукраїнський національний технічний університет МОН України, Кропивницький, 2019.

Дисертацію присвячено узагальненню науково-методичних засад і розробці науково-практичних рекомендацій щодо мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України. Розкрито сутність професійного розвитку персоналу. Поглиблено характеристику мотивації професійного розвитку персоналу, визначено її інструменти, механізм, методи і технології.

Здійснено комплексну оцінку тенденцій та особливостей мотивації професійного розвитку персоналу в Україні і в ЄС на різних економічних рівнях. Вдосконалено методичний інструментарій оцінки персоналу, стану професійного розвитку працівників, дієвості мотивації.

Розроблено структурно-функціональну побудову моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, адаптованого до завдань євроінтеграції з ЄС. Запропоновано напрями вдосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу та методик діагностики його ефективності. Обґрунтовано пропозиції щодо підвищення відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку.

Ключові слова: професійний розвиток, мотивація професійного розвитку, компетентність, доходи, механізм, соціальна відповідальність.

АННОТАЦИЯ

Дудко С.В. Мотивация профессионального развития персонала предприятий на этапе евроинтеграции Украины. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Центральноукраинский национальный технический университет МОН Украины, Кропивницкий, 2019.

Диссертация посвящена обобщению научно-методических основ и разработке научно-практических рекомендаций по мотивации профессионального развития персонала предприятий на этапе евроинтеграции Украины.

Уточнена сущность понятия «профессиональное развитие персонала предприятия», трактуемая дуально: на уровне предприятия – как комплекс мероприятий, обеспечивающий непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков персонала; на уровне работников – как процесс непрерывного развития профессиональной компетентности на основе сочетания саморазвития с профессиональным обучением на предприятии.

«Мотивацию профессионального развития персонала» предложено понимать как совокупность внутренних и внешних движущих сил (мотиваторов), которые влияют на персонал, формируя заинтересованность в постоянном профессиональном самосовершенствовании на основе постоянного обновления профессиональных знаний, умений, навыков. Содержательная характеристика процесса мотивации профессионального развития дополнена определением специфики факторов формирования и разрушения мотивов профессионального развития у работодателей и наемных работников, регуляторов мотивационного воздействия в пределах отдельных профессиональных групп, разработкой циклограммы мотивационного процесса личности, что способствует развитию мотивационного менеджмента.

Получила развитие систематизация методов и технологий управления мотивацией профессионального развития персонала, в состав которой дополнительно включена технология оценки персонала, которая позволяет, соблюдая индивидуальный подход, корректировать стимулы в зависимости от изменений в компетентностях конкретных работников.

Осуществлена комплексная оценка тенденций и особенностей мотивации профессионального развития персонала в Украине и в ЕС на различных экономических уровнях, которая показала существенное отставание украинских предприятий в сфере профессионального развития персонала в результате совокупности факторов, в т.ч. хронического недоинвестирования в развитие человеческого потенциала, деформаций в оценке и стимулировании труда.

Получили развитие методические основы оценки персонала, оценки состояния профессионального развития работников с определением показателей прогрессивности (регрессивности) такого развития. Усовершенствован методический инструментарий оценки действенности мотивации, который обогащен средствами диагностики с учетом: оценки соотношения влияния профессиональной компетентности персонала и его мотивированности на результаты трудовой деятельности; сценарного подхода к вариативному моделированию взаимосвязи профессионального развития персонала и повышения производительности труда, что позволяет дифференцировать целевые ориентиры в управлении мотивацией персонала.

Предложен научно-методический подход к формированию механизма мотивации профессионального развития персонала предприятий, особенностью которого является функционирование на макро-, мезо- и микроэкономическом уровнях с участием социальных партнеров. Структурно-функциональное построение модели такого механизма базируется на необходимости многоуровневого мотивационного воздействия, применения средств диагностики мотивации, что позволит регулировать и стимулировать профессиональное развитие персонала предприятий с учетом задач евроинтеграции Украины, растущих требований к непрерывному развитию профессиональных компетентностей работников.

Разработаны предложения по совершенствованию мотивационного обеспечения профессионального развития персонала предприятий. Они базируются на многоуровневой оценке тенденций в мотивации

профессионального развития работников в Украине и ЕС; применении методики диагностики эффективности мотивации; повышении ответственности социальных партнеров за состояние профессионального развития на основе тесного взаимодействия на различных экономических уровнях, участия в организации и финансировании непрерывного профессионального развития работников.

Ключевые слова: профессиональное развитие, мотивация профессионального развития, компетентность, доходы, механизм, социальная ответственность.

ABSTRACT

Dudko S. The motivation of professional development of the personnel of enterprises the stage of European integration of Ukraine. – Manuscript.

Thesis for obtaining of Candidate of Economic Sciences Degree on specialty 08.00.07 – Demography, Labor Economics, Social Economics, and Policy. – Central Ukrainian National Technical University Ministry of Education and Science of Ukraine, Kropyvnytskyi, 2019.

The thesis is devoted to the generalization of scientific and methodical bases and development of scientific and practical recommendations concerning motivation of professional development of personnel of the enterprises at a stage of European integration of Ukraine. The essence of the professional development of personnel has been disclosed. Characteristic of the motivation of professional development of personnel has been deepened, its tools, mechanism, methods, and technologies have been defined.

The complex assessment of trends and features of the motivation of professional development of personnel in Ukraine and EU at various economic levels has been carried out. The methodical tools of evaluation of personnel, state of professional development of workers, the effectiveness of motivation have been improved.

The structurally functional model of the mechanism of the motivation of professional development of personnel of enterprises has been developed in terms of adaptation to the problems of European integration of Ukraine. The ways of improvement of motivational ensuring professional development of personnel and the technics of diagnostics of its efficiency have been suggested. The suggestions on increase in responsibility of social partners for a state of professional development have been grounded.

Keywords: professional development, motivation of professional development, competence, income, mechanism, social responsibility.

Підписано до друку 15.02.2019 р. Формат 60x84 1/16. Папір офсетний.
Надруковано на різнографі. Умов. друк. арк. 0,9.
Зам. № Тираж 100 прим.