

XXIV. Економічні науки, Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

УДК 331.108.45

*Мартиненко Ірина Олегівна*

*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця,  
м. Харків, Україна*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ РОБІТНИКІВ В АСПЕКТІ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ**

*Анотація.* Розглянуті питання вмотивованості робітників підприємств до навчання. Виявлено чинники впливу на рівень вмотивованості. Виокремлено рівні вмотивованості до навчання.

*Ключові слова:* професійне навчання, вмотивованості до навчання, чинники впливу, професійне навчання, мотивація, методи навчання.

*Martynenko Iryna O.*

*Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, Ukraine*

## **FEATURES OF PROFESSIONAL TRAINING OF EMPLOYEES IN THE FIELD OF MOTIVATION LEVEL**

*Abstract.* The questions of motivation of the workers of enterprises to studying are considered. The factors influencing the level of motivativity are revealed. The level of motivation to study is singled out.

*Keywords:* professional training, motivation to study, factors of influence, professional training, motivation, teaching methods.

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.

Інженер, який закінчив ВНЗ у середині минулого століття, міг не піклуватися про підвищення кваліфікації до кінця своєї трудової біографії – інститутського багажу було цілком достатньо; знання випускників на початку століття застарівали через 30 років; сучасні інженери повинні переучуватися значно швидше. [1].

Також, в умовах нестабільного економічного середовища сьогодення та обмеженості фінансових ресурсів суб'єкти господарювання прагнуть досягти оптимального співвідношення практичних результатів від професійного навчання та необхідних на це капіталовкладень.

Доцільність впровадження професійного навчання персоналу на підприємстві не викликає сумнівів. Дана теза в сучасних умовах знаходить сприйняття більшістю ефективних менеджерів та керівників компаній, організацій або установ, які готові інвестувати кошти в розвиток компетентностей власних працівників. Це обумовлено розумінням швидкого старіння знань та вмінь, а також зміни вимог до них у зв'язку зі значними темпами науково-технічного прогресу та глобалізаційних перетворень, які докорінно трансформують бізнес-процеси. Тому організація професійного навчання стає однією із основних функцій управління персоналом. Однак, у той же час, як довели дослідження, здійсненні у попередніх параграфах, існують ряд перешкод в отриманні бажаного ефекту від навчання, за яким очікувані результати перекидали би витрати на його організацію та проведення. Головною причиною неможливості досягнення цього є в першу чергу низький рівень мотивації самих працівників до навчання, тобто відсутність розуміння його необхідності у майбутньому, а також незначний ступінь відповідності навчання існуючим потребам людини. Іншими словами працівник не зацікавлений

у проходженні професійного навчання через відсутність сенсу або особової користі. У зв'язку з цим актуальним є дослідження сутності «рівня вмотивованості працівника до навчання», показників, які його характеризують, методичних рекомендацій щодо його оцінки та надання пропозицій щодо конкретних дій в залежності від даного рівня.

Під рівнем вмотивованості працівника до навчання слід розуміти ступінь зацікавленості людини у формуванні та розвитку знань, вмінь та навичок з урахуванням розуміння нею доцільності використання їх у майбутньому та відповідності можливої користі від навчання певним очікуванням та пріоритетним потребам працівника.

Іншими словами рівень вмотивованості відображає певний психофізіологічний стан людини, який характеризує її готовність до витрачання зусиль стосовно власного професійного розвитку у відповідності до мотивів, які нею рушать.

Доволі детально це питання розглядається в праці Савченко В.А. Професійне навчання робітників в організації він класифікує за наступними критеріями: за типами професійного навчання (безпосередньо в організації, за межами організації, самостійна підготовка робітників); за видами професійного навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); за характером професійного навчання (з відривом від виробництва, без відриву від виробництва); за формами професійного навчання (навчання безпосередньо на робочому місці, навчання поз робочим місцем) [3, с. 229]. Така класифікація є досить детальною, але дещо складною. Окрім того, вона стосується лише професійного навчання робітників та не торкається інших груп персоналу.

Крушельницька О.В. та Мельничук Д.П. основними напрямками професійного розвитку персоналу вважають навчання [2, с. 108]:

- первинне, із урахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи;
- із метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу;

- із метою підвищення загальної кваліфікації;
- для роботи за новими напрямками розвитку організації;
- із метою освоєння нових методів виконання трудових операцій.

Синенко Н. виділяє види та форми професійного навчання працівників. До видів вона відносить підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу. Згідно її підходу, підвищення кваліфікації робітників може відбуватися у формі виробничо-технічних курсів, курсів цільового призначення. Професійне навчання керівних працівників та спеціалістів на виробництві здійснюється у формі спеціалізації, короткострокового та довгострокового підвищення кваліфікації, стажування тощо [4, с. 48].

Розглядаючи процеси навчання персоналу Щокін Г.В. у першу чергу розмежовує професійне навчання робітників та керівних працівників, а також відокремлює його види. На його думку, безперервне навчання керівників та спеціалістів здійснюється за наступними видами: систематичне самостійне навчання, короткострокове навчання (підвищення кваліфікації), стажування, аспірантура та докторантура, перепідготовка. До видів навчання робітників Щокін Г.В. відносить підготовку нових робітників на виробництві, перепідготовку кваліфікованих робітників, навчання суміжним професіям, підвищення кваліфікації робітників [5, с. 157-158].

Враховуючи наведене вище, на рис. 1.1 наведено узагальнюючу класифікацію видів і методів навчання, у якій виокремлено наступні класифікаційні ознаки видів і методів професійного навчання:

- за місцем проведення;
- за цільовим призначенням;
- за тривалістю навчання;
- за ступенем активності;
- за характером навчання;
- за формою навчання;
- за категоріями працівників.

Так за місцем проведення методи навчання поділяються на внутрішньоорганізаційні та позаорганізаційні, вибір яких залежить від кількості осіб, які мають пройти навчання, фінансових, технічних, організаційних ресурсів підприємства.



Рис. 1.1. Класифікація видів і методів професійного навчання

Спираючись на дослідження існуючих класифікацій видів і методів навчання було запропоновано виокремлення такої додаткової класифікаційної ознаки як «за рівнем мотивації до навчання», згідно з якою виділяються:

- 1) методи немотивованого навчання;
- 2) методи мотивованого навчання;
- 3) самонавчання.

Методи немотивованого навчання – це методи, які мають бути застосовані щодо працівника, який не розуміє необхідності навчання, залежності його професійного розвитку від результатів навчання. Для такого працівника навчання не ототожнюється з можливістю задоволення його потреб.

Методи мотивованого навчання мають використовуватися щодо осіб, які прагнуть до навчання, професійного розвитку у зв'язку з необхідністю задоволення потреб, які пов'язані з навчанням.

Самонавчання є найвищим рівнем мотивації навчання, коли людина самостійна розуміє дану необхідність, існує конкретна потреба, яку вона прагне задовольнити за допомогою навчання.

Відповідно до даного розподілу можна зробити висновок, що доцільним також є виокремлення наступних рівнів вмотивованості до навчання:

1) немотивоване (або слабомотивоване) навчання, яке відповідає найнижчому рівню вмотивованості, тобто відсутністю зацікавленості працівника у навчанні;

2) мотивоване навчання – відповідає середньому рівню вмотивованості, тобто людина розуміє зв'язок між навчанням та досягнення власних цілей, які відповідають певним потребам, що в свою чергу формує її зацікавленість;

3) високомотивоване навчання – відповідає високому рівню вмотивованості, тобто у людини зацікавленість до проходження професійного навчання в процесі трудової діяльності викликана безпосередньою потребою у власному розвитку, отриманню нових знань та вмінь. У зв'язку з цим, в даному випадку здійснюється самонавчання.

Визначити рівень вмотивованості до навчання доволі складно через неможливість підбору показників, які б мали однакову розмірність та однакову значимість при розрахунку даного рівня. У той же час на рівень вмотивованості

мають вплив безліч чинників, які можна згрупувати наступним чином (рис. 1.2).

Згідно з рис. 1.2, усі чинники, які впливають на рівень вмотивованості до навчання, можна умовно розділити на три групи:

1) особистісні чинники – це внутрішні чинники, які характеризують персональні якості та здобутки людини та мають безпосередній вплив на рівень зацікавленості у навчання. Серед таких чинників можна виокремити вік працівника, його рівень освіти та досвід, ступінь впевненості у своїх здібностях, розуміння можливості розкрити та реалізувати власний потенціал, застосувати отриманні знання в практичній діяльності, розуміння та сприйняття цілей підприємства як власних, схильність та бажання навчатися в цілому.

2) фінансово-економічні чинники, які характеризують витратну складову навчання та зв'язок його результатів з фінансовою винагородою працівника, який пройшов навчання. Дані зовнішні чинники, в свою чергу, умовно слід розділити на чинники, які мають безпосередній та опосередкований впливи.

Так, до чинників з безпосереднім впливом відносяться оплата навчання роботодавцем, зв'язок рівня заробітної плати з отриманою кваліфікацією, підвищення заробітної плати тощо. У свою чергу чинниками опосередкованого впливу є зовнішні чинники, які реалізуються через державні та ринкові соціально-економічні та правові механізми. Так фінансово-економічні чинники відображаються підвищення рівня мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму, зростання фінансових результатів діяльності підприємства тощо.

3) соціальні чинники – як і фінансово-економічні відображають зовнішній безпосередній або опосередкований вплив на рівень мотивації до навчання людини через особливості соціально-трудова відносин між роботодавцем, працівником та державою. Так, до соціальних чинників безпосереднього впливу відносяться посадове просування, зростання статусу працівника в колективі, якісні соціально-трудова відносини, побудовані за принципами соціального партнерства тощо.



Рис. 1.2. Чинники впливу на рівень вмотивованості до навчання



Серед чинників опосередкованого впливу слід виокремити гарний імідж підприємства на ринку, зростання статусу в суспільстві в цілому, додаткові можливості працівника на ринку праці в результаті підвищення кваліфікації.

4) організаційно-правові чинники – характеризують вплив нормативно-правових документів, а також структурно-організаційних процесів на зацікавленість у навчанні персоналу. Серед організаційно-правових чинників, які безпосередньо впливають на даний показник, виділяються вимоги внутрішніх нормативних документів, забезпечення якості навчання, а також створення сприятливих умов для суміщення роботи з навчанням. До чинників опосередкованого впливу належать вимоги законодавства стосовно професійного розвитку, кількість начальних установ на ринку та їх доступність тощо.

Враховуючи вплив приведених чинників, рівень мотивації до навчання можна представити через суму показників, які характеризують дані чинники, за допомогою наступної формули:

$$PM = w_{oc} \times K_{oc} + w_{fin} \times K_{fin} + w_{soq} \times K_{soq} + w_{org} \times K_{org}, \quad (1.1)$$

де  $K_{oc}$  – показник, який характеризує особисту складову;

$K_{fin}$  – показник, який характеризує фінансово-економічну складову;

$K_{soq}$  – показник, який характеризує соціальну складову;

$K_{org}$  – показник, який характеризує організаційно-правову складову.

$w_{oc}$ ,  $w_{fin}$ ,  $w_{soq}$ ,  $w_{org}$  – вагові коефіцієнти відповідних показників  $K_{oc}$ ,  $K_{fin}$ ,  $K_{soq}$ ,  $K_{org}$ , які розраховуються за допомогою методу експертних оцінок та відображають значимість кожного з цих показників у визначенні рівня вмотивованості до навчання працівника.

Таким чином, визначення рівня вмотивованості до навчання дає змогу оцінити зацікавленість людини в отриманні нових знань та вмінь, розвитку необхідних компетентностей для досягнення як цілей підприємства, так і цілей даного працівника.

Також слід розробити певні рекомендації щодо можливих на підприємстві дій за результатами розрахунків рівня вмотивованості до навчання.

Так, головною метою визначення рівня вмотивованості працівника до навчання є прийняття рішення щодо актуальності здійснення професійного навчання даного співробітника та вибору оптимального методу навчання для досягнення максимального результату. Однак, для прийняття такого рішення використання одного даного показника є недостатнім. Для розробки певних заходів доцільним є також врахування рівня компетентності 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. Ксенофонтова Х. З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития: монография / Х. З. Ксенофонтова. – М.: Креативная экономика, 2011. – 184 с.

3. Сайт Вікіпедія. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://ru.wikipedia.org>

4. Сімченко Н. О. Кадрове забезпечення якості системи управління підприємством: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Н. О. Сімченко. – Сімф., 2004. – 18 с.

5. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.