

УДК 331.101

[https://doi.org/ 10.35546/kntu2078-4481.2019.4.17](https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2019.4.17)

С.В. ДУДКО

Центральноукраїнський національний технічний університет

С.М. МАКЛАКОВ

Центральноукраїнський національний технічний університет

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКІСНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Стаття присвячена аналізу мотиваційних чинників і передумов забезпечення якісної зайнятості та безперервного професійного розвитку персоналу підприємств.

Зосереджено увагу на розгляді сутності професійного розвитку з позицій урахування інтересів соціальних партнерів – сторін, які інвестують в такий розвиток, витрачаючи певні кошти на професійну підготовку. В контексті досліджуваної проблеми розкрито сутність внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників. Обґрунтовано необхідність розрізняти серед мотиваційних чинників стимули та антистимули забезпечення якісної зайнятості та професійного розвитку.

На основі проведення соціологічного дослідження на підприємствах Черкаської та Кіровоградської областей визначено, що серед мотиваційних чинників сьогодні переважають дестимулятори, які послаблюють мотивацію до ефективної праці та постійного професійного зростання.

Для вдосконалення взаємодії соціальних партнерів необхідно: проведення структурної перебудови економіки, модернізації старих робочих місць та створення нових робочих місць на основі інтелектуалізації та комп'ютеризації трудових процесів; реформування оплати праці у напрямі подолання її значного відставання від європейської; законодавчого закріплення конкретної відповідальності роботодавців за ігнорування питань професійного розвитку персоналу, порушення принципів гідної праці; створення мобільних територіальних центрів професійного розвитку для навчання та перенавчання робітничих кадрів відповідно до мінливих потреб регіональних ринків праці; реформування освітньої та соціальної політики держави в інтересах розширення доступу працівників до отримання якісних освітніх послуг упродовж трудового життя; запровадження податкового стимулювання державою тих роботодавців, які модернізують робочі місця та інвестують у постійний розвиток персоналу.

Ключові слова: зайнятість, професійний розвиток, мотивація, мотиваційні чинники, дестимулятори.

С.В. ДУДКО

Центральноукраїнський національний технічний університет

С.М. МАКЛАКОВ

Центральноукраїнський національний технічний університет

МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Статья посвящена анализу мотивационных факторов и предпосылок обеспечения качественной занятости и непрерывного профессионального развития персонала предприятий.

В центре внимания рассмотрены сущности профессионального развития с позиций учета интересов социальных партнеров - сторон, которые инвестируют в развитие, вкладывая определенные средства на профессиональную подготовку. В контексте исследуемой проблемы раскрыта сущность внутренних и внешних мотивационных факторов. Обоснована необходимость выделения в мотивационных факторах стимулов и антистимулов обеспечения качественной занятости и профессионального развития.

На основе проведения социологического исследования на предприятиях Черкасской и Кіровоградской областей определено, что среди мотивационных факторов сегодня преобладают дестимуляторы, которые ослабляют мотивацию к эффективному труду и постоянному профессиональному росту.

Для совершенствования взаимодействия социальных партнеров необходимо: проведение структурной перестройки экономики, модернизация старых рабочих мест и создание новых рабочих мест на основе интеллектуализации и компьютеризации трудовых процессов; реформирование оплаты труда в направлении преодоления ее значительного отрыва от европейской; законодательное закрепление конкретной ответственности работодателей за игнорирование вопросов профессионального развития персонала, нарушение принципов достойного труда; создание мобильных

территориальных центров профессионального развития для обучения и переобучения рабочих кадров в соответствии с изменяющимися потребностями региональных рынков труда; реформирование образовательной и социальной политики государства в интересах расширения доступа работников к получению качественных образовательных услуг в течение трудовой жизни; введение государственного налогового стимулирования работодателей, которые модернизируют рабочие места и инвестируют в постоянное развитие персонала.

Ключевые слова: занятость, развитие, мотивация, мотивационные факторы, дестимуляторы.

S.V. DUDKO
Central Ukrainian National University
S.M. MAKLAKOV
Central Ukrainian National University

MOTIVATIONAL FACTORS OF ENSURING THE QUALITATIVE EMPLOYMENT AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL

The article is devoted to the analysis of motivational factors and preconditions for ensuring the qualitative employment and continuous professional development of the enterprise personnel.

The main focus is on the essence of professional development considering the interests of social partners - the parties which invest in the development, committing funds to a vocational training. The essence of internal and external motivators is revealed within the framework of the problem investigated. The necessity to distinguish the incentives and anti-incentives of ensuring qualitative employment and professional development among motivators has been proved.

On the basis of a sociological survey conducted at the enterprises of Cherkasy and Kirovograd regions, it is determined that these days the disincentives prevail over the motivational factors, which weaken the motivation for effective work and continuous professional growth.

In order to improve the interaction of social partners, it is necessary to carry out structural restructuring of the economy, to modernize old jobs and create new ones on the basis of intellectualization and computerization of working processes; to reform the remuneration in order to overcome its considerable gap from the European one; to legislate the responsibility of employers for ignoring the issues of professional development of the personnel and violating the principles of decent work; to create mobile territorial centers of professional development for training and retraining of regular labour force in accordance with the changing needs of regional labor markets; to reform the educational and social policy of the state for the benefit of extended access of workers to obtaining qualitative educational services during their working life; to introduce state tax incentives for those employers who are modernizing jobs and investing in constant development of the personnel.

Keywords: employment, development, motivation, motivational factors, disincentive.

Постановка проблеми

Рух України у напрямі євроінтеграції потребує кардинальних змін у соціально-трудовій сфері для успішної адаптації роботодавців і найманих працівників до стандартів ЄС та вимог європейських ринків праці. Успіх реформ, досягнення цілей якісного людського розвитку і підвищення конкурентоспроможності країни тісно пов'язані зі спроможністю держави забезпечити створення якісних робочих місць, які передбачають гідні умови та оплату праці, можливості освітньо-професійного зростання, систему дієвих мотиваційних чинників та стимулів до продуктивного використання знань, вмінь, творчих здібностей. Проблема мотивації до забезпечення якісної зайнятості та постійного професійного розвитку є надзвичайно актуальною для сьогодення України і вимагає посиленої уваги з боку науковців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Розробниками теоретичного підґрунтя наукових уявлень про зайнятість у різні часи стали А. Сміт, Д.Рікардо, В. Петті, К.Маркс, М. Туган-Барановський, Дж. Кейнс, А. Маршалл та інші дослідники. Серед українських вчених вивченню проблем зайнятості присвятили свої праці С. Бандур, О. Грیشнова, Т.Заяць, Г. Купалова, І. Кравченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, В. Петюх та інші. Мотиваційні аспекти зайнятості та професійного навчання в Україні досліджують А. Колот, М. Семікіна, І. Петрова, Т. Костишина та ін. Водночас дотепер у літературі залишаються маловивченими мотиваційні чинники забезпечення якісної зайнятості і професійного розвитку персоналу, що перешкоджає розробці методичних рекомендацій прикладного характеру, корисних для застосування на мікрорівні.

Формулювання мети дослідження

Завдання дослідження полягає у поглибленні вивчення ролі мотиваційних чинників щодо забезпечення якісної зайнятості та безперервного професійного розвитку персоналу підприємств. Для розв'язання поставленого завдання необхідно: 1) на основі теоретичного аналізу визначитись зі змістом

категорій «якісна зайнятість», «професійний розвиток», «мотивація», «мотиваційні чинники»; 2) на основі соціологічного аналізу визначити мотиваційні чинники, які стимулюють і дестимулюють процеси формування якісної зайнятості та безперервного професійного розвитку персоналу; 3) визначити напрями взаємодії соціальних партнерів в інтересах створення якісних робочих місць, підвищення мотивації до продуктивної праці та професійного розвитку.

Викладення основного матеріалу дослідження

Теоретичний аналіз засвідчив, що багатьма сучасними авторами акцентується увага на трансформаціях зайнятості та її різновидах [1-4]. Пояснення бачимо у площині зміни сутності праці на тлі глобального руху до економіки знань. В умовах науково-технічного прогресу, інноваційних зрушень у світовій економіці, глобальної комп'ютеризації, праця стає більш інтелектуалізованою, більш творчою, набуває інноваційного характеру, а трудові процеси стають все більш автоматизованими та комп'ютеризованими, з'являються нетипові форми зайнятості, зростають вимоги до знань та компетенцій працівників.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується якісними змінами інтересів та ціннісних орієнтирів у сфері праці, підвищується роль не стільки матеріальних, скільки нематеріальних мотивів в управлінні працівниками. На тлі інтелектуалізації трудових процесів змінюється мотивація роботодавців і найманих працівників у сфері праці.

З огляду на наукові джерела [5; 6], в країнах розвиненої економіки для активізації та ефективного використання потенціалу найманих працівників, залучення більш кваліфікованих фахівців та робітників роботодавці об'єктивно прагнуть створювати більш якісні, комфортні, більш безпечні умови праці, забезпечувати безперервний професійний розвиток персоналу, організувати модернізацію робочих місць з більш привабливою оплатою праці. Мотивація створення більш якісної зайнятості притаманна в першу чергу роботодавцям, які чітко розуміють вагому роль такої зайнятості для закріплення на підприємстві талановитих кадрів, здатних до опанування новими технологіями. Отже, в людському капіталі високої якості прогресивні менеджери і власники успішних підприємств бачать головне джерело майбутніх інновацій, майбутніх прибутків, саме це пояснює кардинальні зміни в їх мотивації щодо забезпечення якісної зайнятості та умов для постійного професійного розвитку персоналу.

Між тим в літературі мало уваги приділяється обґрунтуванню ролі якісної зайнятості та її мотиваційних передумов.

Якісна зайнятість, на протигагу продуктивній і ефективній зайнятості, засвідчує рівень розвитку всієї її системи, що супроводжується усталеними відносинами з приводу використання трудового потенціалу людини (населення), узгодження умов праці з можливістю задоволення потреб життєдіяльності та розвитку тощо. За умов якісної зайнятості скорочується плінність кадрів, підвищується мотивація до ефективної праці, саморозвитку, професійного самовдосконалення.

Узагальнюючи наукові уявлення [1-4], вважаємо, що якісна зайнятість – це такий тип зайнятості, який базується на створенні високоякісних робочих місць, які забезпечують реалізацію трудових, соціальних, творчих можливостей і здібностей людей, якісне відтворення трудового потенціалу персоналу та його професійний розвиток. Іншими словами, формування якісної зайнятості передбачає:

- створення якісних робочих місць, що відповідають вимогам часу, потребам структурних змін в економіці, на основі автоматизації, комп'ютеризації, інтелектуалізації трудових процесів;
- забезпечення реалізації принципів гідної праці, сприятливі та комфортні умови праці, адекватну оплату праці, що дозволяють зберігати та відтворювати трудовий потенціал, збагачувати його якісні характеристики;
- розширення можливостей для професійного розвитку, нарощування конкурентоспроможності національної робочої сили на основі забезпечення доступу працівників до отримання якісних освітніх послуг та створення системи безперервного навчання упродовж життя без відриву від виробництва;
- скорочення обсягів ручної, неprestижної та важкої праці, модернізацію старих і створення нових робочих місць з привабливими умовами праці та її оплати;
- забезпечення професійного навчання на робочих місцях, оновлення знань тощо.

На наше переконання, інноваційні зрушення у світі і прогресивні зміни у зайнятості пов'язані саме з перетворенням її в якісну зайнятість, яка дозволяє позитивно впливати на мотивацію до ефективної праці та освітнього розвитку, отже, нарощувати ВВП, поліпшувати умови людського розвитку, сприяти безперервній освіті та професійному навчанню працівників підприємств.

Розвиваючи та узагальнюючи наукові думки В. Савченка, М. Семикіної та інших дослідників [7; 8], зосередимо далі увагу на тлумаченні поняття «професійний розвиток персоналу», який тісно пов'язаний зі змістом якісної зайнятості. У тлумаченні сутності професійного розвитку виходимо з подвійних позицій, а саме, – урахування інтересів соціальних партнерів, сторін, які інвестують в такий розвиток, витрачаючи певні кошти на професійну підготовку, підвищення кваліфікації, перенавчання.

З позицій власника підприємства «професійний розвиток персоналу» – це сукупність заходів, спрямованих на забезпечення передачі знань, отримання нових знань, оновлення професійних знань, обмін знаннями, набуття професійних навичок, розвиток здібностей до безперервного навчання та підвищення кваліфікації в процесі трудової діяльності в інтересах успішного виконання поставлених завдань та швидкої адаптації до змін.

З позицій найманих працівників «професійний розвиток персоналу» – це отримання сучасних знань та набуття професіоналізму у межах однієї чи кількох професій в процесі навчальної і трудової діяльності упродовж життя, спрямованої на створення матеріальних і духовних благ задля задоволення актуальних потреб як окремих індивідів, так і суспільства в цілому.

Здійснений нами аналіз наукових джерел довів, що в літературі сутність мотивації до праці та професійного розвитку висвітлюється по-різному. З огляду на праці Т. Костишиної, В. Савченка, І. Петрової, С.Цимбалюк, така мотивація стосується передусім формування рушійних сил та мотивів до праці та професійного розвитку людини і великою мірою залежить від держави, корпоративної відповідальності соціальних партнерів, з чим не можна не погодитися. А. Колот розглядає ці питання через призму мотиваційного менеджменту [5], М. Семикіна пов'язує зазначену проблематику безпосередньо з мотивацією досягнень в конкурентних умовах [8], С. Симоненко – в контексті загальної мотивації праці [9] тощо.

Узагальнюючи та розвиваючи наукові погляди і положення мотиваційних теорій, пропонуємо розуміти мотивацію до праці та професійного розвитку персоналу як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил (мотиваторів), які впливають на людину, формуючи зацікавленість у плідній праці, успішному виконанні трудових завдань, постійному оновленні знань, професійному самовдосконаленні, саморозвитку на основі оновлення професійних знань, вмінь, навичок, набуття компетенцій.

Внутрішніми мотиваційними чинниками слугують рівень усвідомлення актуальних потреб, ціннісні орієнтації, спрямованість інтересів. В ролі дієвих зовнішніх мотиваційних чинників виступають: доходи від праці, умови праці, зміст праці, можливості самореалізації, прояву творчості та самостійності в роботі, перспективи кар'єрного зростання, морально-психологічний клімат, об'єктивність оцінки трудових зусиль, зв'язок оплати праці з рівнем кваліфікації, наявністю компетенцій працівника.

Вважаємо за доцільне розрізнити мотиваційні чинники, які стимулюють і дестимулюють процеси формування якісної зайнятості та безперервного професійного розвитку на різних економічних рівнях.

Так, на рівні індивіда, його сімейного оточення мають місце сприятливі або несприятливі умови для саморозвитку, трудових досягнень, підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці, наявності психологічної та матеріальної підтримки в цих питаннях або її відсутності. Такі чинники, відповідно, слугують стимулами або антистимулами формування якісної зайнятості та безперервного професійного розвитку для конкретного працівника.

На рівні підприємства в одному випадку доходи та умови праці можуть слугувати могутніми мотиваторами у праці та професійному самовдосконаленні найманих працівників, а в іншому ж випадку ті ж самі чинники можуть слугувати дестимуляторами. Це має місце у ситуаціях, коли оцінка та оплата праці не відповідають трудовим зусиллям, рівню освіти, компетенцій або не враховують індивідуальний внесок у загальні економічні результати підприємства; якщо немає належної підтримки з боку підприємства в питаннях професійного зростання (повного або часткового відшкодування витрат на навчання, організації підвищення кваліфікації, заохочення до професійного розвитку через соціальні пакети).

На макроекономічному рівні також розрізняємо мотиваційні чинники, які стимулюють і дестимулюють процеси формування якісної зайнятості та безперервного професійного розвитку персоналу підприємств. Йдеться передусім про економічну та соціальну політику держави, яка відображається на рівні життя населення, зокрема про політику доходів населення у сфері праці, політику соціального захисту та пенсійного забезпечення, державну підтримку освіти, науки, розвитку бізнесу. В залежності від результативності заходів державної політики виникає полярно різна зацікавленість, а значить, і мотивація соціальних партнерів до спільної взаємодії у формуванні якісної зайнятості та забезпеченні безперервного професійного розвитку.

З метою вивчення мотиваційних чинників та перешкод у формуванні якісної зайнятості та професійного розвитку персоналу підприємств нами було здійснено соціологічне дослідження упродовж 2016-2017 рр. на підприємствах Черкаської та Кіровоградської областей. В соціологічному опитуванні взяли участь 720 найманих працівників, які представляли 8 підприємств Черкаської обл. і 680 працівників, які представляли 9 підприємств в Кіровоградській обл. (підприємства різних форм власності та галузевого спрямування). Головним інструментом соціологічного опитування слугувала розроблена авторами анкета «Чи можна вважати вашу зайнятість якісною?», що включала низку питань з варіантами відповідей щодо ставлення до праці, її умов, оплати, робочого місця, можливостей

професійного розвитку, отримуваних матеріальних та нематеріальних заохочень, відносин з колегами, керівництвом тощо.

Відносно запитання щодо якості власної зайнятості на підприємстві переважною більшістю опитаних (понад 90%) обрана відповідь: «Мою зайнятість не можна вважати якісною». В результаті аналізу анкет нами з'ясовано, що причини такої ситуації комплексні, проте здебільшого вони полягають у такому: незадоволенні отримуваним доходом («недостатній» та «мізерний» в умовах інфляції за висновком 2/3 опитаних), який не забезпечує якість життя, унеможливорює виживання навіть на фізичному рівні з урахуванням зростання цін, підвищення тарифів на комунальні послуги; відсутності стабільної зайнятості, що гарантує стабільний доход без затримок (понад 70% опитаних); несприятливих умовах праці (кожен третій опитаний вказав на нестачу опалення, значні фізичні навантаження, вплив шкідливих чинників в процесі праці тощо); відсутності надії на захист трудових прав з причин відсутності профспілки або її формального існування, ігнорування колективних угод, обіцянок роботодавцями (65% опитаних); слабкій соціальній захищеності (78% опитаних). На рисунку 1 можна побачити ці та інші антистимули якісної зайнятості або перешкоди в її формуванні та забезпеченні безперервного професійного розвитку персоналу: низький рівень механізації, автоматизації, комп'ютеризації робочих місць, низька оплата праці (непривабливі робочі місця з позицій оплати праці), не приділяється увага професійному розвитку, має місце ігнорування умов колективного договору тощо. Особливої уваги потребує той факт, що третина опитаних працівників відверто визнає факт експлуатації праці – поширену практику залучення працівників до роботи поза межами робочого дня без адекватної компенсації витрачених трудових зусиль (рис. 1).

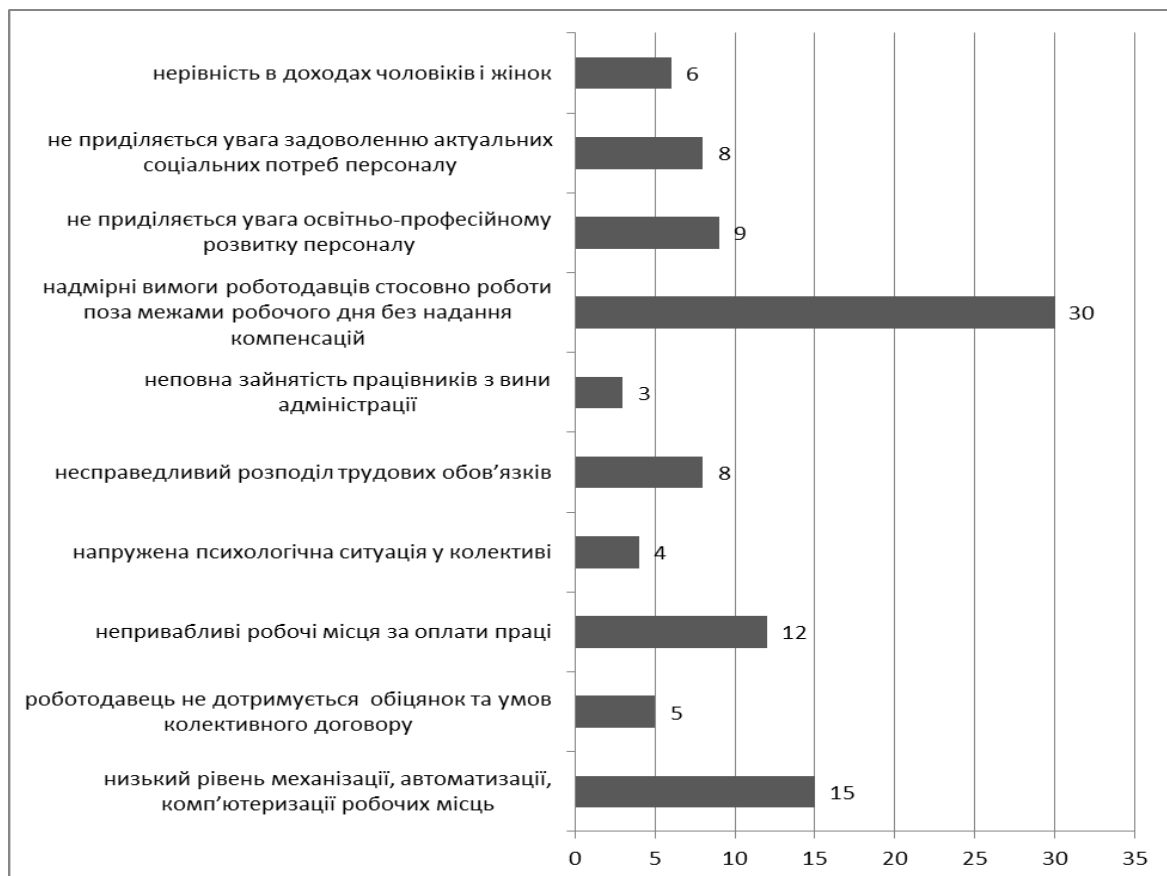


Рис. 1. Відповіді респондентів на питання «Назвіть завади якісної зайнятості» (%)

Джерело: результати соціологічного дослідження авторів

Окреслене свідчить про відсутність відповідальності з боку роботодавців за вирішення проблем якісної зайнятості, створення належного механізму мотивації до ефективної праці та професійного розвитку.

З іншого боку, не спостерігається відповідальності і з боку найманих працівників: у вирішенні проблем забезпечення якісної зайнятості більшість працівників (52%) покладаються на державу і регіональні органи влади, 23% – на взаємодію з країнами Євросоюзу і допомогу МВФ, 14 % опитаних - на залучення інвестицій в регіон і розвиток підприємництва і лише 11% - на прояв власної активності у пошуках

прийнятого робочого місця в Україні або за кордоном. Лише кожен десятий опитаний визнає, що пошук місця якісної зайнятості залежить від власної трудової активності та прояву мобільності, роль профспілок в цьому контексті зовсім не згадується (рис. 2).

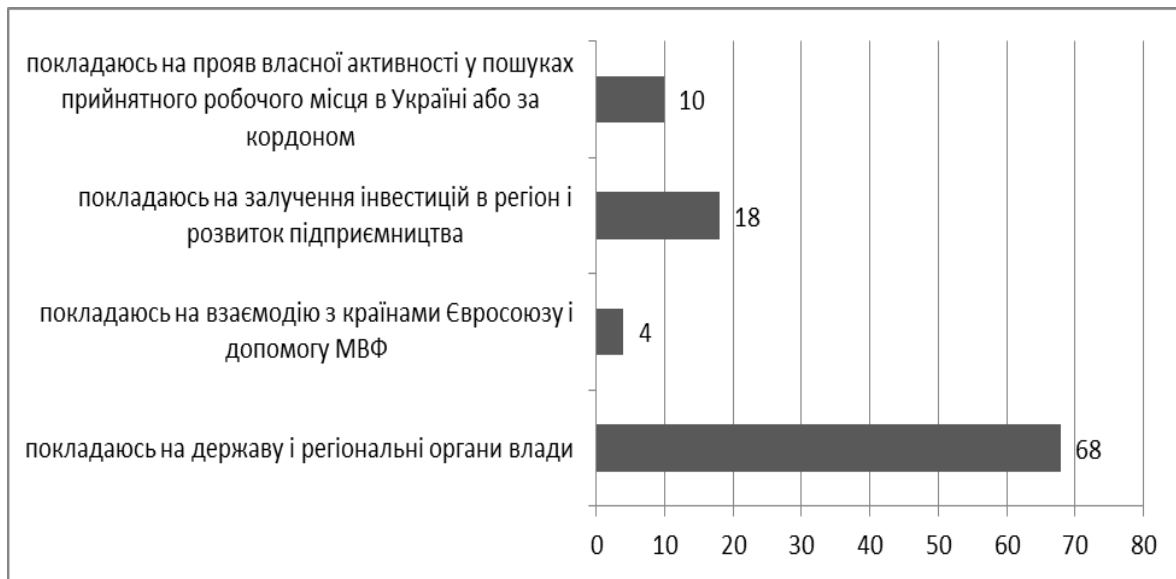


Рис. 2. Відповіді респондентів на питання «На кого Ви покладаетесь в питаннях забезпечення більш якісної зайнятості в країні та регіоні?» (%)

Джерело: результати соціологічного дослідження, проведеного авторами

Отже, можна констатувати нестачу соціальної відповідальності соціальних партнерів – і роботодавців, і найманих працівників, – за долю якісної зайнятості і постійний професійний розвиток персоналу підприємств.

На наш погляд, є необхідними зміни у масовій свідомості роботодавців та найманих працівників. Неусвідомлення гостроти зазначеної проблеми зумовлює несформованість стійких мотивів до спільних дій соціальних партнерів у цьому напрямі, неготовність персоналу більшості підприємств працювати в умовах конкурентного середовища за вимогами європейських ринків праці.

Якщо в розвинених країнах ЄС (з високим рівнем життя) стимулом для постійного освітньо-професійного розвитку багатьох працівників слугує цікава робота, можливість творчості, прояву самостійності та самореалізації, то для українських працівників, як довели наші соціологічні опитування на підприємствах м. Кропивницького і м. Черкас, головним мотиваційним чинником впливу на професійний розвиток персоналу є передусім отримання гідного заробітку (94% опитаних). Лише 40% респондентів вважають для себе важливим переконаність в цінності своєї праці, 37% – можливість підвищувати кваліфікацію (рис. 3).

Слабкість мотивів до безперервного професійного навчання пояснюємо зокрема тим, що техніко-технологічна відсталість робочих місць більшості підприємств, застаріле обладнання не потребують додаткових інвестицій у розвиток персоналу. Більшість власників підприємств влаштовує така ситуація за умов використання дешевої робочої сили. Не випадково, за даними Державної служби статистики України, в країні щорічно наднизьким залишається відсоток тих, хто навчається новим професіям та підвищує кваліфікацію на підприємствах: тільки 2-3 особи із 100 працівників на рік мають змогу навчатися новим професіям, тільки 8-9 із кожних 100 в рік мають змогу підвищити кваліфікацію [11]. Якщо у країнах Євросоюзу періодичність підвищення кваліфікації не перевищує один раз на п'ять років, то в Україні вона становить раз на 12 років, а у таких галузях, як сільське господарство, торгівля, сфера послуг, – один раз на 50-70 років. На цілі професійного навчання підприємці витрачають лише 0,2% загальних витрат на робочу силу, що у 5 разів менше, ніж в країнах Євросоюзу [11; 12]. Суттєво погіршують стан освітньо-професійного розвитку населення України розбалансованість взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, вкрай низька оплата праці в Україні, що не стимулює студентів та учнів навчальних закладів до підвищення якості знань, а працівників підприємств – до постійного професійного самовдосконалення з огляду на слабкий зв'язок між величиною отриманого доходу і освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників.

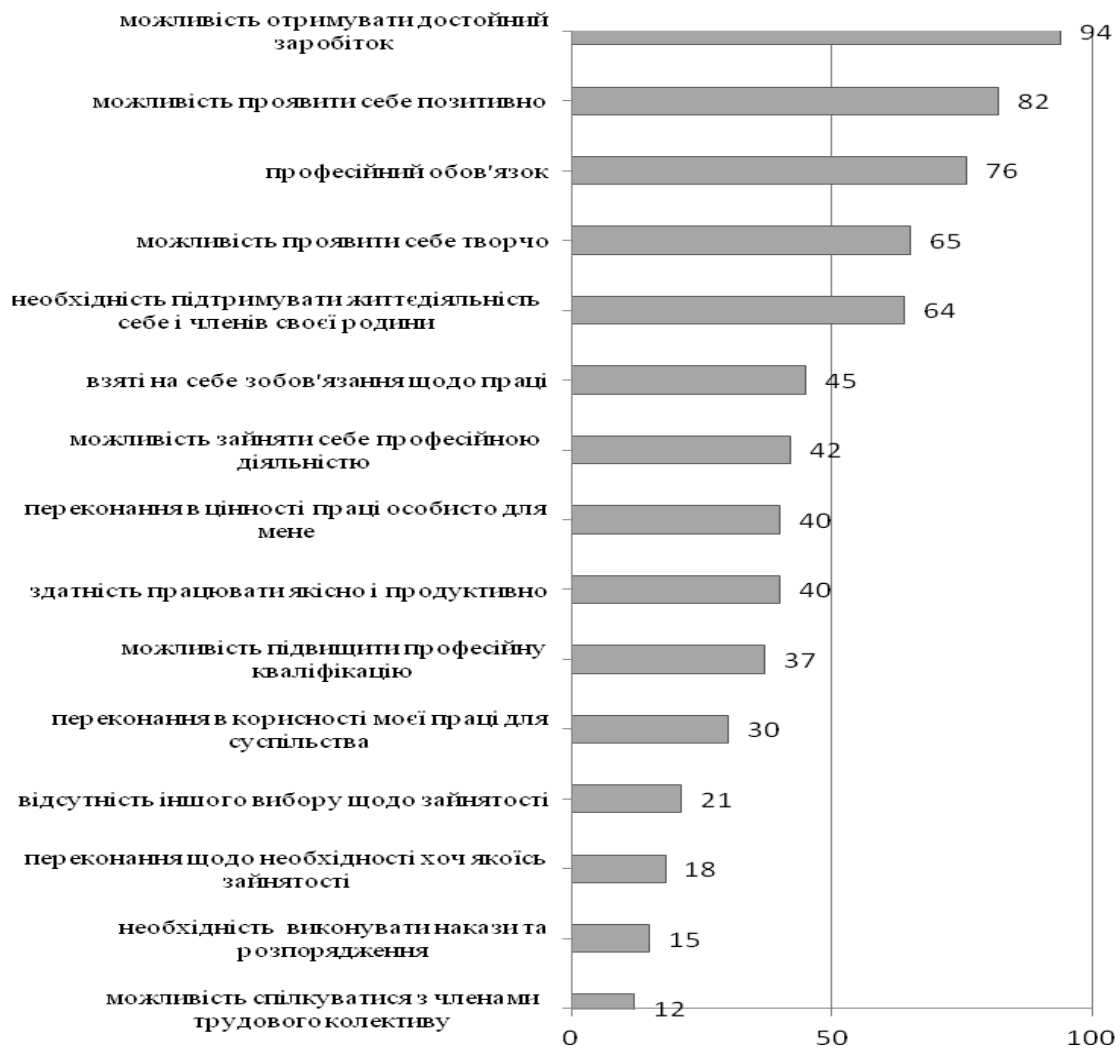


Рис. 3. Пріоритетні мотиваційні чинники професійного розвитку персоналу (у 100-бальній шкалі)

Джерело: результати соціологічних досліджень авторів

Висновки

Дослідження засвідчило, що серед мотиваційних чинників сьогодні переважають дестимулятори («антистимули»), які послаблюють мотивацію до ефективної праці та постійного професійного зростання. Несформованість належної мотивації соціальних партнерів корелює з нерозвинутою соціальною відповідальністю за стан якісної зайнятості та забезпечення безперервного професійного розвитку працівників. Дефіцит якісної зайнятості руйнує мотивацію до продуктивної праці і реального професійного розвитку, що уповільнює євроінтеграційні процеси. Злам цих негативних тенденцій в Україні потребує: проведення структурної перебудови економіки, модернізації старих робочих місць та створення нових робочих місць на основі інтелектуалізації та комп'ютеризації трудових процесів; реформування оплати праці у напрямі подолання її відставання від європейської, наближення соціальних стандартів до європейських; законодавчого закріплення конкретної відповідальності роботодавців за ігнорування питань професійного розвитку персоналу, порушення принципів гідної праці; створення мобільних територіальних центрів професійного розвитку для навчання та перенавчання робітничих кадрів відповідно до мінливих потреб регіональних ринків праці; реформування освітньої та соціальної політики держави в інтересах розширення доступу населення упродовж трудового життя до отримання якісних освітніх послуг; запровадження податкового стимулювання державою тих роботодавців, які модернізують робочі місця та інвестують у постійний розвиток персоналу. Без зміни мотиваційних чинників у сфері праці та професійного розвитку важко сподіватись на економічне зростання, інноваційні зрушення та підвищення конкурентоспроможності України.

Список використаної літератури

1. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навч. посіб.– К.: МАУП, 1997. – 120 с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посіб. / Е.М. Лібанова.– Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко.– К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
5. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент [Текст] / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
6. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград: КОД, 2012. – 216 с.
7. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. [Текст] / В.А. Савченко – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
8. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства [Текст] / Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна монографія / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін.; Під наук. ред. О.А. Кириченко. – К.: Національна академія управління, 2008. – С.245-251.
9. Симоненко С. Мотивація персонала: тайное становиться явным [Текст] / С. Симоненко // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2. – С. 33.
10. Соціально-трудова відносина: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
11. Семикіна М.В. Система професійного навчання робітничих кадрів: сутність, проблеми розвитку, напрями вдосконалення [Текст] / М.В. Семикіна, А.А. Орлова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2012. — Т.2. — № 6. — С. 55—59.
12. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

References

1. Petiukh V.M. Rynok pratsi ta zainiatist: Navch. Posib. Kiyv. MAUP, 1997. – 120 p.
2. Libanova E.M. Rynok pratsi: navch. posib. / E.M. Libanova. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2003. 224 p.
3. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk / [A.M. Kolot, O.A. Hrishnova, O.O. Herasyimenko ta in.]; za nauk. red. A.M. Kolota. Kyiv: KNEU, 2009. – 711 p.
4. Onikiienko V.V. Rynok pratsi ta sotsialnyi zakhyst naseleennia Ukrainy: retroanaliz, problemy, shliakhy vyrishennia: [naukovo-analitychna monohrafiia] / V.V. Onikiienko. Kyiv. In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen imeni M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, 2013. – 456 p.
5. Kolot A.M. Motyvatsiyni menedzhment [Tekst] / A.M. Kolot, S.O. Tsymbaliuk. Kyiv. KNEU, 2014. – 479 p.
6. Semykina M.V. Motyvatsiia efektyvnoi zainiatosti: poshuk optymalnoi stratehii: [Monohrafiia] / M.V. Semykina, N.A. Ishchenko. Kirovohrad: KOD, 2012. – 216 p.
7. Savchenko V. A. Upravlinnia rozvytkom personalu: Navch. posibnyk. [Tekst] / V.A. Savchenko – Kyiv. KNEU, 2002. – 351 p.
8. Semykina M.V. Ekonomichna motyvatsiia investuvannia v rozvytok liudskoho kapitalu pidpriemstva [Tekst] / Finansovo-ekonomichni mekhanizmy innovatsiino-investytsiinoho rozvytku Ukrainy: Kolektyvna monohrafiia / Kyrychenko O.A., Yerokhin S.A. ta in.; Pid nauk. red. O.A. Kyrychenko. Kyiv. Natsionalna akademiia upravlinnia, 2008. – p.245-251.
9. Symonenko S. Motyvatsiia personala: tainoe stanovytisia yavnim [Tekst] / S. Symonenko // Upravlenye razvytyem personala. 2012. № 2. – p. 33.
10. Sotsialno-trudovi vidnosyny: problemy harmonizatsii: [kolektyvna monohrafiia] / M.V. Semykina, Z.V. Smutchak, S.R. Pasieka, Iu.D. Petrov / Za red. M.V. Semykini. Kirovohrad: KNTU, «KOD», 2012. – 300 p.
11. Semykina M.V. Systema profesiinoho navchannia robitnychkh kadriv: sutnist, problemy rozvytku, napriamy vdoskonalennia [Tekst] / M.V. Semykina, A.A. Orlova // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. 2012. V.2. № 6. – p. 55–59.
12. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: www.ukrstat.gov.ua