

## МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ

**Актуальність.** Технологічні революції, інформатизація виробничо-господарських процесів обумовили суттєву зміну ролі людського фактору як джерела підвищення ефективності виробництва. В зв'язку з цим, змінилася парадигма менеджменту. Від необхідності управління введенням в дію "людських відносин" вона перейшла до вивчення умов і формуванню факторів розвитку самоменеджменту, побажань людини самостійно, творчо вирішувати проблеми, які виникають на робочому місці.

**Основна частина.** У сучасних умовах для ефективного функціонування підприємства потрібні працівники орієнтовані на максимальні досягнення в праці, ініціативні здатні брати на себе відповідальність не тільки за свою долю, але і за долю загальної справи, обізнані у своїх справах і обов'язках. Саме такий працівник, розраховує перш за все на власні сили і прагне до підвищення кваліфікації, оскільки пов'язує з нею свої можливості в праці. Йому притаманні обов'язковість і добросовісність, здібність до цілеспрямованої інноваційної діяльності [2, с. 88].

Проблема підвищення ефективності управління людськими ресурсами в умовах ринкових відносин стає особливо актуальною. Від якості трудового потенціалу і ступеня його реалізації залежить конкурентоздатність організації, її виживання в конкурентній боротьбі. Оволодівши сучасним ресурсом мотивації, керівник зможе значно розширити свої можливості в залученні компетентного, кваліфікованого працівника до виконання задач, направлених на досягнення цілей компанії.

Готовність людини виконувати свою роботу якісно і в строк є одним з ключових чинників успіху функціонування будь-якої організації. Людина не машина, її не можна "включити", коли потрібна її робота, і "вимкнути", коли потреба в її праці відпадає. Навіть якщо людина повинна виконувати рутинну роботу, просту за змістом, яка не вимагає творчого підходу і високої кваліфікації, то і в цьому випадку механічне примушення до праці не може дати позитивного результату.

Тому завжди слід пам'ятати, що працівників не можна примусити максимально повно використовувати свій потенціал на користь організації. Це можна тільки тоді, коли вони самі прагнуть до повнішого розкриття в роботі своєї кваліфікації, здібностей і ділових якостей. Проявляють чи ні працівники таку готовність, цілком визначається мотивацією [1, с 89].

Мотивація професіоналізму є гарантією стабільності і базою подальшого професійного росту працівника. Професійно мотивований працівник вважає найважливішою умовою діяльності реалізацію своїх професійних

здібностей, знань і можливостей. Його, в значній мірі, хвилюють зміст праці і її характер. У нього розвинена професійна гідність [2, с 90].

Ми називаємо професіоналами тих, хто, окрім трудових навичок, мають такі якості як відповідальність, надійність, етичність, готовність передати власний досвід, а також життєву мудрість. Таким чином у суспільній свідомості відбувається трансформація поняття "професіонал" у бік його соціалізації. Професіоналами ми називаємо тих працівників, які не тільки якісно виконують певну роботу, але одночасно виступають, для багатьох членів суспільства, соціальним взірцем, об'єктом копіювання.

Поняття "професіоналізм" - це інтегральна властивість, якість особистості, що формується у процесі певної діяльності. Одночасно - це і процес, і результат діяльності. Поняття "професіоналізм" трактується як результат організаційної управлінської діяльності, що передбачає формування особистості, спроможної продуктивно, компетентно вирішувати соціальні, професійні і особистісні завдання. Отже, дане поняття є концептуальним та складається із сукупності загальнокультурних, загальнотеоретичних і організаційно-управлінських знань, умінь та самокорекції професійної діяльності.

Стимулювання професіоналізму сьогодні усе більш привертає увагу менеджерів підприємств. Воно дозволяє задіяти внутрішній потенціал співробітників, поєднуючи в собі цілий комплекс заходів стимулювання ефективної праці і розвитку професійного потенціалу співробітників.

У зв'язку з тим, що сучасний виробничий процес вимагає від працівників постійного підвищення інтелектуального рівня, усвідомленого ухвалення рішень і гнучкого реагування, їм необхідно постійно розвивати творче мислення, моделювати свої дії, проявляти ініціативу в ухваленні рішень [2, с. 93].

Однією з найважливіших задач управління персоналом є створення умов для найбільш повного використання творчих здібностей кожного співробітника. Чим вища ініціативність та творча активність співробітників, тим вища конкурентоспроможність і ефективність підприємства.

Крім того, в теоріях мотивації спеціально виділяють екстра функціональну кваліфікацію, тобто соціальний, психологічний і активний особистісний потенціал для тієї чи іншої діяльності. Сюди можна віднести, наприклад, соціальну компетентність (взаємодію з іншими людьми), методичну компетентність, економічну орієнтацію, новаторський потенціал.

Характеристики такого роду важко ініціювати або керувати ними з зовні. Працівник може і має проявити їх сам. Для цього йому необхідна мотивація. Класичні стимули у вигляді заробітної плати починають звужувати свій спектр дії. Спонукальні дії мають виходити з самої роботи, тобто робота повинна бути такою, щоб створювати і підтримувати мотивацію [2, с. 93].

### **Бібліографічний список**

1. **Тупик И.** Стимулирование профессионализма персонала как неотъемлемый фактор наращивания интеллектуального потенциала

предприятия // Справочник кадровика, №2, 2004.

2. **Шаян Л.** Професіоналізм як базовий компонент корпоративної культури // Економіка та держава - №5, 2005.

Управление персоналом организации: Учебник для вузов / Под. ред. Т.Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 1998. - 432 с.