

Особливості реалізації мотиваційного фактору у розвитку професійної компетентності персоналу

Бучинська Т.В.

Довбаш В.В.

ТНЕУ

Фактором розвитку професійної компетентності персоналу є мотивація, що являє собою систему матеріального стимулювання та кар'єрного просування кадрів. Ефективність діяльності організації безпосередньо пов'язана з професійною компетентністю працівників і утворюють її кадрове ядро.

Науковці визначають мотивацію головним системотворчим чинником діяльності людини, який сприяє усвідомленню, розкриттю її індивідуальних якостей, розвитку продуктивності та творчості.

Мотивація визначає успіх професійної діяльності працівника та зумовлює свідому, сумлінну, наполегливу та цілеспрямовану дію на вдосконалення професійної компетентності.

Один з основних стимулів професійного розвитку персоналу є оплата праці, яка є джерелом задоволення більшості потреб.

Особливості використовуваної на підприємстві системи оплати та стимулювання праці багато в чому залежать від реалізованої організаційної стратегії, способом організації бізнес-процесів на підприємстві, тощо. При функціонально-орієнтованій організації виробництва основною одиницею організаційної структури є функціональний підрозділ як сукупність працівників, які виконують однакову роботу, а трудовий процес розбивається на прості завдання, що виконуються в різних відділах. При такій організації виробництва принцип оплати праці працівника залежить від відпрацьованого ним часу, важливості (цінності) виконуваної роботи, трудового стажу, кількості підпорядкованих та займаній посади.

Якщо на підприємстві реалізується процесно-орієнтований підхід управління, то працівники виконують свою роботу в команді. Так як за результати процесу відповідає ціла команда, то керівництво підприємства може оцінити ефективність роботи, як окремого працівника, так і команди в цілому, і оплатити роботу у відповідності з отриманим результатом. Як наслідок, оплата праці залежить від ефективності роботи персоналу, що оцінюється за кінцевим результатом, зумовленого, перш за все, рівнем професійної компетентності працівників.

Як показують численні дослідження на сучасних українських підприємствах основним мотивом до праці для всіх соціальних груп працівників незалежно від їх соціально-демографічних, професійних та інших характеристик виступає матеріальна винагорода. Працівники з високим рівнем професійної компетентності є більш конкурентоспроможними.

Отже, в сучасних умовах конкуренції основними чинниками, що забезпечують просування працівників в організаціях, є освіта і професіоналізм. Тому рівень професіоналізму фахівця виступає провідною умовою для отримання відповідної посади і є одним з основних стимулів до розвитку власної професійної компетентності.

Ефективна реалізація мотиваційної функції професійної компетентності на сучасних підприємствах залежить від цілеспрямованих дій управління розвитком професійної компетентності персоналу, що, в свою чергу, передбачає дослідження стану самої системи управління розвитком професійної компетентності персоналу в сучасних умовах конкуренції.

Список використаних джерел:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/Перев. с англ.СПБ., Питер, 2004. С. 110
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. – К., 1998. – 356 с.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч.Посібник. - К.: КНЕУ, 2002 р. - 351с.
4. Maslow A. Motivation and Personality. // New York: Appleton-Century Crofts. 1954 – 480 p.
5. McClelland, D.C. Human Motivation, Harvard Business Reiew, 1985, – 286p.