

УДК 331.101.262

JEL Classification: J21, J24

*Лісогор Л.С.,  
д-р екон. наук, проф., головн. наук. співроб.  
відділу соціальної політики,  
Національний інститут стратегічних досліджень,  
Руденко Н.В.,  
канд. екон. наук, доц. кафедри  
міжнародної економіки та маркетингу,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

## МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації світового економічного простору отримання країнами конкурентних переваг залежить від ефективності використання людського потенціалу, покращення якісних параметрів робочої сили. Це передбачає необхідність систематичного підвищення рівня конкурентоспроможності працівників, що базується, передусім, на забезпеченні умов для освіти упродовж життя, сприянні професійного розвитку працівників (з урахуванням впливу інноваційних чинників). Зростання рівня вимог до якості робочої сили по мірі розвитку сучасних технологій потребує постійного удосконалення знань та умінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення його продуктивної зайнятості, освітньої та професійної мобільності та конкурентоспроможності.

Водночас можливості забезпечення професійного розвитку працівників в умовах трансформаційних економік суттєво звужуються внаслідок ослаблення мотивів та стимулів не тільки роботодавців, але й працівників до систематичного удосконалення отриманих знань; поступової універсалізації підготовки, оновлення навиків та кваліфікацій відповідно до змін технологічного базису розвитку економіки. Це актуалізує проблеми дослідження мотиваційних засад професійного розвитку працівників у контексті забезпечення підвищення рівня їх конкурентоспроможності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню передумов та особливостей забезпечення професійного розвитку працівників традиційно приділялася значна увага з боку зарубіжних та вітчизняних науковців. Зокрема, Г. Беккер (Becker G.), Р. Дейв (Dave R.), Л. Туроу (Thurow L), Б. Хансон (Hansson B.), Т. Шульц (Schultz T.), К. Шваб, Кс. Сала-і-Мартін (Schwab K., Xavier Sala-i-Martin). На думку Т. Шульца, найбільш важливим чинником, що забезпечує прибутковість та конкурентоспроможність фірм, є інвестування в освіту (навчання); причому економічні вигоди від професійного навчання перевищують вартість фінансових активів фірми [1]. Вітчизняні науковці, зокрема, В. М. Геєць, О. А. Грішнова, Л. М. Ільч, А. М. Колот, О. М. Левченко, Е. М. Лібанова, І. Л. Петрова [2], М. В. Семикіна [3–4], також досліджували проблеми освіти та професійного розвитку працівників, визначаючи специфічні особливості забезпечення цих процесів в умовах інноваційних змін. Е. М. Лібанова, відзначаючи об'єктивність процесів інтелектуалізації праці; посилення секторальної, галузевої та внутрішньогалузевої реструктуризації зайнятості, обґрунтовує необхідність систематичного підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили; створення нових типів

праці та «оновлення» цілих сфер професій і компетенцій; розвиток самозайнятості нового типу; становлення «гуманної» зайнятості; посилення гнучкості ринку праці [5].

Водночас, незважаючи на достатньо широкий спектр наукових напрацювань з вищезазначеної тематики, недостатньо дослідженими залишаються мотиваційні засади забезпечення професійного розвитку працівників у контексті підвищення їх конкурентоспроможності, що, відповідно, актуалізує питання більш ґрунтовного дослідження цих проблем.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження мотиваційних чинників впливу на професійний розвиток працівників у контексті забезпечення їх конкурентоспроможності, визначення основних напрямів стимулювання підвищення професійної мобільності в умовах інноваційних змін.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Підвищення конкурентоспроможності робочої сили, посилення ролі творчого характеру праці в умовах інноваційних змін передбачає необхідність забезпечення можливостей для професійного розвитку працівників протягом життєвого циклу, на усіх стадіях формування та реалізації освітньо-професійного потенціалу. Освічені люди мають більші можливості доступу до інформації (у тому числі про ринок праці), та, у кінцевому підсумку, це може сприяти підвищенню їх конкурентоспроможності. Пріоритетного значення набувають нецінові конкурентні переваги робочої сили, отримані за рахунок забезпечення більш високої її якості (насамперед, підвищення рівня освіти, кваліфікації, оволодіння сучасними навиками). Реалізація цих конкурентних переваг в умовах прискорення технологічного розвитку потребує постійного удосконалення освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили шляхом систематичного оновлення знань, умінь та навичок працівників на основі безперервної освіти.

Експерти World Economic Forum, аналізуючи можливості підвищення конкурентоспроможності економік, підкреслюють пріоритетне значення людського чинника. Як свідчать дані рис. 1, експерти визначають в якості найважливіших передумов підвищення конкурентоспроможності робочої сили не тільки якість системи освіти, але й можливість систематичного підвищення рівня кваліфікації. Насамперед, це може бути забезпечено за рахунок залучення професійного менеджменту, налагодження системи підготовки управлінців високої якості, можливостей підготовки кадрів на виробництві, розвиненості системи навчання персоналу.

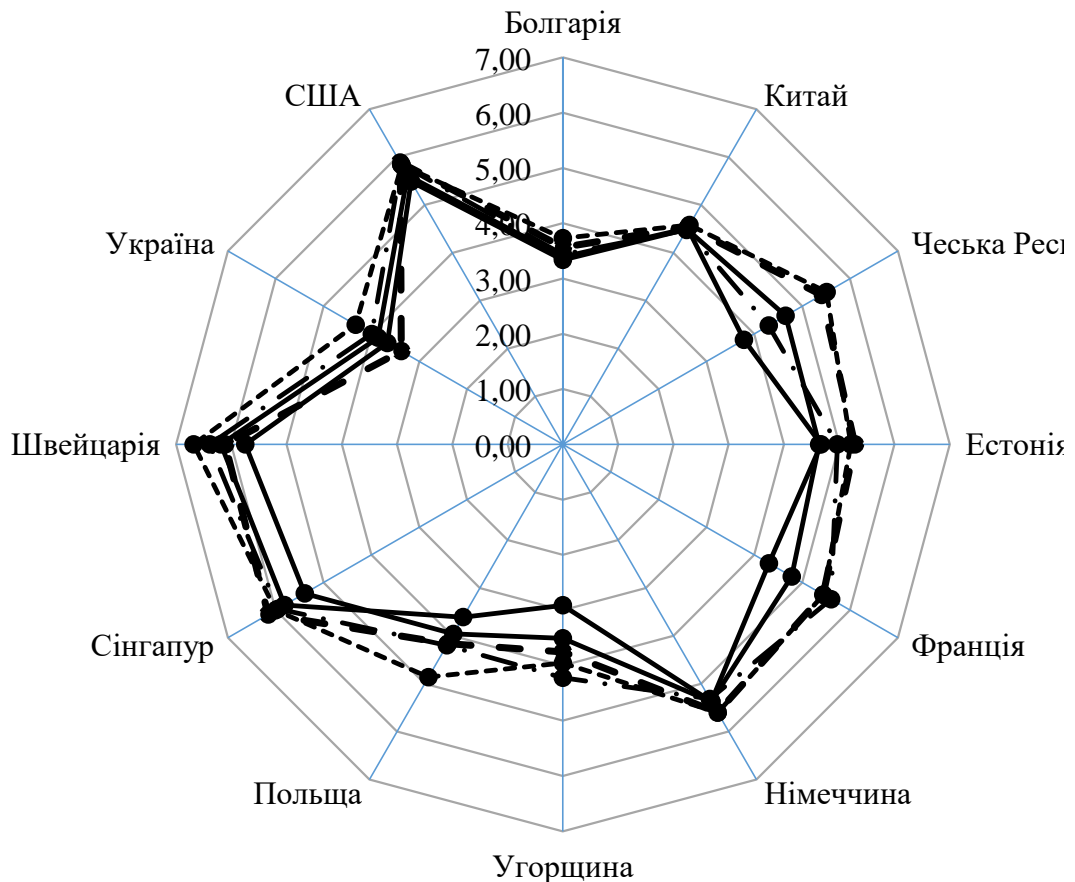


Рис. 1. Індикативні показники конкурентоспроможності країн (з урахуванням впливу освітньо-кваліфікаційних чинників на рівень конкурентоспроможності робочої сили) у 2017/2018 р.

Джерело: побудовано авторами за даними [6]

Традиційно високий рівень якості освітньої системи у контексті забезпечення зростання загальної конкурентоспроможності демонструють країни – лідери інноваційного розвитку – Сінгапур (5,82 бали), Швейцарія (6,19 балів), США (5,62 бали), Німеччина (5,37 бали), тоді як в Україні цей показник становив 3,86 бали. Разом з тим, аналізуючи індикативні показники конкурентоспроможності країн у контексті розвиненості систем навчання персоналу та реалізації можливостей безперервної освіти, наявності професійних менеджерів, слід зазначити наступне. Україна суттєво відстає від країн – лідерів за якістю систем підготовки менеджерів (3,99 бали), тоді як у Швейцарії цей показник становить 6,39 бали, а Сінгапур демонструє показник – 5,96 бали. Це свідчить про обмежені можливості підвищення конкурентоспроможності робочої сили, обумовлені погіршенням якості професійного менеджменту. Разом з тим, можливості перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу на виробництві в Україні також не відповідають сучасним реаліям – 4,33 бали, порівняно з 6,68 балами Швейцарії та 6,00 балами Сінгапуру [6].

Обмежені можливості забезпечення професійного розвитку працівників на основі безперервної освіти гальмують процес підвищення їх професійної мобільності, що передбачає зростання рівня адаптованості до технологічних змін, готовності до перенавчання, оновлення навиків та компетентностей, зміни професійних траєкторій. Найбільш вагомими причинами збереження недостатньо сприятливого середовища для професійного розвитку зайнятого населення в Україні залишаються слабкість мотивації як роботодавців, так і працівників до організації та участі у навчанні.

Недостатньо високою залишається мотивація роботодавців до професійного розвитку працівників: найбільш суттєво зменшилися рівні охоплення штатних працівників підвищенням кваліфікації у промисловості. В умовах наростання кризових явищ в економіці роботодавці намагалися економити на професійному навчанні працівників внаслідок обмежених можливостей фінансування навчальних програм, з одного боку, та слабкої зацікавленості у підвищенні кваліфікації працівників, з іншого боку. Однак навіть макроекономічна стабілізація не змінила вектору мотиваційних настроїв роботодавців стосовно професійного розвитку працівників.

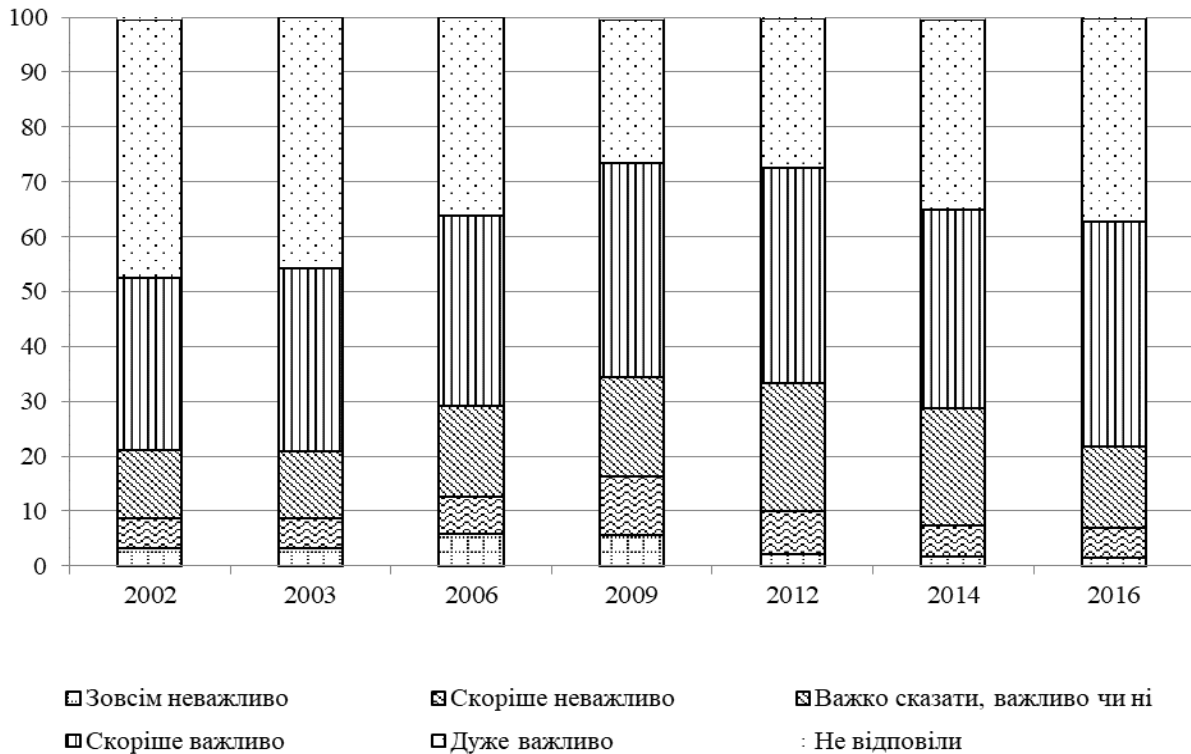
Звуження демографічного базису пропозиції робочої сили в Україні, так само як і кон'юнктурні зміни, які відбулися останнім часом на національному ринку праці під впливом євроінтеграційних процесів, запровадження безвізового режиму з країнами ЄС, суттєвим чином вплинули на економічну поведінку роботодавців. Зокрема, згідно даних обстеження «Ділові очікування підприємств України», що проводяться Національним банком України, у четвертому кварталі 2016 р. майже 16,0% респондентів відзначили брак кваліфікованих працівників як один з найбільш впливових факторів, які обмежують спроможність їх підприємств збільшувати виробництво, тоді як у четвертому кварталі 2018 р. цей показник збільшився удвічі (33,0%) [7]. Це свідчить про усвідомлення роботодавцями проблеми нестачі кваліфікованих кадрів, однак не призводить до зміни мотиваційних настроїв роботодавців щодо збільшення інвестицій у професійний розвиток робочої сили. Найбільш гнучко та динамічно реагують на дефіцит кваліфікованих кадрів великі підприємств, корпорації, холдинги, які поступово налагоджують співпрацю та взаємодію з закладами професійно-технічної та вищої освіти, організують навчання працівників на базі навчальних закладів та з використанням власних виробничих потужностей, навчальних центрів.

Достатньо розповсюдженою серед інноваційно зорієнтованих фірм є практика організації корпоративного навчання. За даними експертно-аналітичного центру HeadHunter Україна, майже половина українських компаній, які брали участь в опитуванні, приділяють увагу організації корпоративного навчання та професійного розвитку співробітників. Зокрема, майже 34% компаній організують внутрішні тренінги / курси; 27% користуються корпоративними профільними бібліотеками; 23% компаній фінансують участь співробітників у семінарах / тренінгах, організованих іншими фірмами, тоді як використовують внутрішні системи e-learning, практику корпоративного коучингу, відповідно, 15% та 11% компаній [8]. Однак дотепер рівні охоплення програмами корпоративного навчання та професійного розвитку працівників українських підприємств, організацій залишаються недостатньо високими, що свідчить про слабкість мотивації роботодавців до організації цих програм та підвищення рівня конкурентоспроможності працівників.

Недостатньо високою залишається мотивація працівників до підвищення власної конкурентоспроможності, забезпечення професійного розвитку. Згідно даних моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України, майже дві третини населення (67,3%) жодного разу не підвищували свою професійну кваліфікацію, раз на декілька років удосконалювали свої знання та навички 13,2% [9].

Однак готовність до оновлення знань, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, до участі в інноваційній діяльності залежить передусім від мотиваційних настанов особистості. Важливою передумовою отримання конкурентних переваг виступає також мотивація до підвищення освітнього рівня. Згідно результатів національних щорічних моніторингових опитувань «Українське суспільство 1992–2016 рр. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг», проведених Інститутом соціології НАН України, представленим на рис. 2, майже 78,7% респондентів у 2016 році відзначили важливість підвищення освітнього рівня (порівняно з 70,9% у 2014 р.) [9]. Це свідчить про збільшення рівня

усвідомлення населення важливості забезпечення підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня для забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, поступову зміну пріоритетів у рейтингу ціннісних орієнтацій людей, збільшення націленості на отримання конкурентних переваг, пов'язаних з покращенням якісних характеристик.



**Рис. 2. Експертні оцінки важливості підвищення освітнього рівня (інтелектуального розвитку)**

*Джерело: побудовано авторами за даними [9]*

Суттєвим чином на конкурентоспроможність працівників впливають соціально-особистісні характеристики, які проявляються через особливості поведінки людини в суспільстві, професійному та трудовому потенціалі. Серед найбільш важливих соціально-особистісних характеристик, що суттєво впливають на професійну мобільність працівників, слід відзначити відповідальність, моральність, менталітет, творчі та інтелектуальні здібності, інноваційність, здатність до навчання, адаптивність, відповідальність, соціальні нахили, комунікабельність та інтереси. Найвагомішою конкурентною перевагою індивіда може стати рівень професійної компетентності, обсяг знань, умінь та навичок, формування та накопичення яких відбувається протягом всього життя.

Важливим чинником впливу на конкурентоспроможність робочої сили залишається забезпечення відповідності отриманої підготовки потребам виробництва; посилення практико-орієнтованого змісту освіти. Однак це можливо забезпечити лише за умов посилення зацікавленості роботодавців у налагодженні координаційних зв'язків з навчальними закладами, організації виробничого стажування студентів. Дотепер низьким залишається рівень залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, атестації випускників навчальних закладів, оцінки якості підготовки робітничих та кваліфікованих кадрів. Це свідчить про слабкість стимулів для роботодавців щодо збільшення витрат на професійну підготовку працівників підприємств, реалізації їх трудового потенціалу.

Розвиток системи освіти в умовах інноваційних змін стимулює запровадження інноваційних технологій в освітню практику, розроблення нових методів та критеріїв оцінки якості знань. Це обумовлює необхідність залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, освітніх та професійних стандартів, організації стажування студентів та викладачів на виробництві. У свою чергу, недостатньо суттєва відповідність між рівнем кваліфікації та отримуваними доходами також дестимулюючим чином впливає на мотивацію працівників до професійного розвитку, ускладнюючи можливість участі у навчальних програмах, підвищення професійної мобільності. Це потребує розроблення заходів державної політики, спрямованих на посилення мотиваційного впливу як на роботодавців, так і працівників з метою забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили, покращення якості людського потенціалу країни. Необхідне поширення у суспільстві стереотипів конкурентного та соціально відповідального роботодавця, зацікавленого в інноваційних

нововведеннях, з одного боку, та успішного, конкурентоспроможного працівника з високим рівнем оплати праці, з іншого боку.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, аналіз мотиваційних чинників впливу на професійний розвиток працівників як важелю забезпечення зростання їх конкурентоспроможності дав змогу визначити найбільш важливі напрями стимулювання росту професійної мобільності робочої сили в умовах інноваційних змін. Загострення конкуренції на ринку праці за кваліфіковані кадри потребує посилення уваги роботодавців до систематичного оновлення знань, навиків та кваліфікацій працівників підприємств, запровадження принципів безперервної освіти для підвищення рівня їх професійної мобільності. З іншого боку, посилення мотивації працівників до розвитку професійного потенціалу залежить, передусім, від дієвості взаємозв'язку між рівнем їх кваліфікації та рівнем доходів від зайнятості; націленості на підвищення конкурентоспроможності. Загалом, саме посилення мотивації роботодавців та працівників до професійного розвитку може стимулювати покращення якості людського потенціалу країни, виступати вагомим чинником підвищення конкурентоспроможності національної економіки та забезпечення сталого розвитку суспільства.

### **Бібліографічний список**

1. Schultz, T. (1961), "Investment in human capital". *American Economic Review*. Vol. 51, no. 1. P. 1-17.
2. Петрова І.Л. Модернізація освіти як фактор інноваційної праці. *Економіка*. 2014. № 24. С. 38-45.
3. Семикіна М.В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1: Економіка і управління*. 2011. № 2(2). С. 117-124.
4. Семикіна М.В., Мельник А.В., Кабай В.О. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників. *Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки»*. 2017. № 4. Частина 1. С. 95-106.
5. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової; НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. Київ: Ін-т демографії та соц. досліджень, 2008. 328 с.
6. Global Competitiveness Report 2017/2018/ World Economic Forum. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/04Backmatter/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018AppendixA.pdf> (дата звернення: 11.02.2019).
7. «Ділові очікування підприємств України». Національний банк України. IV квартал 2016–2018 рр. URL: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=62425254> (дата звернення: 11.02.2019).
8. Брицька І. Система корпоративного навчання. *Нове время*. 7 вересня 2017. URL: [http://biz.nv.ua/experts/brytska\\_i/sistema-korporativnogo-obuchenija-1924102.html](http://biz.nv.ua/experts/brytska_i/sistema-korporativnogo-obuchenija-1924102.html) (дата звернення: 11.02.2019).
9. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Випуск 3 (17) / Головні редактори д. екон. н. В.М. Ворона, д. соціол. н. М.О. Шульга. Київ: Інститут соціології НАН України, 2016. 550 с.

### **References**

1. Schultz, T. (1961), "Investment in human capital," *American Economic Review*, Vol. 51, no. 1, pp. 1-17.
2. Petrova, I.L. (2014), "Modernization of education as a factor of innovation work", *Ekonomika*, no. 24, pp. 38-45.
3. Semykina, M.V. (2011), "Motivation of labor: a new paradigm in a competitive environment", *Chernihivskiy naukovyi chasopys. Seriya 1: Ekonomika i upravlinnia*, no. 2(2), pp. 117-124.
4. Semykina, M.V., Melnik, A.V. and Kabai, V.O. (2017), "Deformation of motivational factors in the workplace as a precondition for the formation of migratory attitudes of domestic workers", *Visnyk Cherkaskoho universytetu. Seriya "Ekonomichni nauky"*, no. 4, Part 1, pp. 95-106.
5. Libanova, E.M. (Ed.) (2008), *Liudskiy rozvytok v Ukraini. Innovatsiini vymir* [Human Development in Ukraine: innovative dimension], monograph, Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen, NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 328 p.
6. Global Competitiveness Report 2017/2018/ World Economic Forum, available at: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/04Backmatter/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018AppendixA.pdf> (access date February 11, 2019).
7. "Dilovi ochikuvannia pidpriemstv Ukrainy". *Natsionalnyi bank Ukrainy. IV kvartal 2016-2018 rr.* ["Business Predictions of enterprises of Ukraine". National Bank of Ukraine, IV quarter 2016-2018], available at: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=62425254> (access date February 11, 2019).

8. Brytska, I. (2017), "System of corporative education", *Novoe vremia*, 7 September, 2017, available at: [http://biz.nv.ua/experts/brytska\\_/sistema-korporativnogo-obuchenija-1924102.html](http://biz.nv.ua/experts/brytska_/sistema-korporativnogo-obuchenija-1924102.html) (access date February 11, 2019).

9. Vorona, V.M. and Shulha, M.O. (Ed.) (2016), *Ukrainske suspilstvo: monitorynh sotsialnykh zmin* [Ukrainian society: Monitoring of social changes], Instytut sotsiologii NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 550 p.

#### **Лісогор Л.С., Руденко Н.В. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ**

**Мета.** Дослідження мотиваційних чинників впливу на професійний розвиток працівників у контексті забезпечення їх конкурентоспроможності, визначення основних напрямів стимулювання підвищення професійної мобільності в умовах інноваційних змін.

**Методика дослідження.** Для досягнення поставленої мети використано наступні методи наукового дослідження: діалектичний – для аналізу мотиваційних чинників впливу на професійний розвиток працівників; аналітичний і монографічний – при опрацюванні літературних, статистичних та Internet-джерел; причинно-наслідковий – для відображення взаємозв'язку можливостей забезпечення професійного розвитку працівників та мотивації учасників цього процесу до підвищення професійної мобільності; графічний – для наочного відображення опрацьованих статистичних даних; абстрактно-логічний – для узагальнення викладеного матеріалу і формулювання висновків.

**Результати.** Проаналізовано індикативні показники конкурентоспроможності країн (з урахуванням впливу освітньо-кваліфікаційних чинників на рівень конкурентоспроможності робочої сили) та обґрунтовано пріоритетне значення реалізації можливостей безперервної освіти для покращення якості людського потенціалу країни. Доведено, що в умовах інноваційних змін першочергового значення набувають нецінові конкурентні переваги робочої сили, отримані за рахунок забезпечення більш високої її якості. Встановлено, що обмежені можливості забезпечення професійного розвитку працівників на основі безперервної освіти гальмують процес підвищення їх професійної мобільності. Виявлено, що найбільш вагомими причинами обмеження можливостей професійного розвитку зайнятого населення в Україні залишаються слабкість мотивації як роботодавців, так і працівників до організації та участі у навчанні.

Встановлено, що великі підприємств, корпорації, холдинги реагують на збільшення дефіциту кваліфікованих працівників шляхом налагодження взаємодії із закладами освіти, організації навчання працівників з використанням власних виробничих потужностей, навчальних центрів. Обґрунтовано, що готовність до оновлення знань, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, до участі в інноваційній діяльності залежить передусім від мотиваційних настанов особистості. Доведено, що посилення мотивації працівників до розвитку професійного потенціалу залежить від взаємозв'язку між рівнем їх кваліфікації та рівнем доходів від зайнятості. Запропоновано напрями підвищення професійної мобільності працівників, реалізація яких передбачає необхідність залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, освітніх та професійних стандартів, а також стимулювання працівників до підвищення власної конкурентоспроможності.

**Наукова новизна.** Дістав подальшого розвитку аналіз мотиваційних чинників впливу на професійний розвиток працівників, який, на відміну від подібних досліджень, здійснений з урахуванням можливостей забезпечення зростання їх конкурентоспроможності та підвищення професійної мобільності.

**Практична значущість.** Результати проведеного дослідження можуть бути використані при підготовці наукових робіт з урахуванням результатів виваженого та ґрунтовного вивчення проблем мотивації професійного розвитку працівників.

**Ключові слова:** професійний розвиток, конкурентоспроможність, професійна мобільність, ринок праці, мотивація, корпоративне навчання, безперервна освіта.

#### **Lisogor L.S., Rudenko N.V. MOTIVATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES AS A FACTOR OF IMPROVING THEIR COMPETITIVENESS**

**Purpose.** The aim of the article is investigation of the motivational factors influencing the professional development of employees in the context of ensuring their competitiveness, defining the main directions of stimulation of professional mobility in conditions of innovative changes.

**Methodology of research.** The following methods of scientific research are used to achieve this goal: dialectical – to analyse the motivational factors of influence on the professional development of employees; analytical and monographic – in the development of literary, statistical and Internet sources; causal – to reflect the interconnection of opportunities for ensuring professional development of workers and motivation of participants in this process to increase professional mobility; graphic – for the visual display of the processed statistics; abstract and logical – for the generalization of the above material and the formulation of conclusions.

**Findings.** Indicative indicators of competitiveness of countries (taking into account the influence of educational qualification factors on the level of labour force competitiveness) are analysed and the priority of the realization of possibilities of continuous education for improving the quality of human potential of the country is substantiated. It is proved that in the conditions of innovative changes, the non-price competitive advantages of the labour force acquired by the provision of its higher quality are of paramount importance. It is established that the limited possibilities of ensuring the professional development of employees on the basis of continuous education inhibit the process of increasing their professional mobility. It is found that the most important reasons for the restriction of professional development of the employed population in Ukraine remain the weakness of the motivation of both employers and employees to organize and participate in the training.

It has been established that large enterprises, corporations, and holding companies respond to increasing shortages of skilled workers by establishing interaction with educational institutions, organizing training of employees using their own production facilities, training centres. It is substantiated that readiness to update knowledge, increase the

professional qualification level, to participate in innovation activity depends, first of all, on motivational personality orientations. It is proved that increasing the motivation of employees to develop their professional potential depends on the relationship between their level of qualifications and the level of income from employment. The directions of increasing the professional mobility of employees, the implementation of which involves the involvement of employers in the development of educational programs, educational and professional standards, as well as encouraging employees to increase their own competitiveness, are proposed.

**Originality.** A further analysis of the motivational factors influencing the professional development of employees has taken place, which, unlike similar studies, has taken place taking into account possibilities to increase their competitiveness and increase professional mobility.

**Practical value.** The results of the research can be used in the preparation of scientific papers, taking into account the results of a well-balanced and thorough study of the motivation problems of professional development of employees.

**Key words:** professional development, competitiveness, professional mobility, labour market, motivation, corporate training, continuous education.

### **Лисогор Л.С., Руденко Н.В. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

**Цель.** Исследование мотивационных факторов влияния на профессиональное развитие работников в контексте обеспечения их конкурентоспособности, определение основных направлений стимулирования повышения профессиональной мобильности в условиях инновационных изменений.

**Методика исследования.** Для достижения поставленной цели использованы следующие методы научного исследования: диалектический – для анализа мотивационных факторов влияния на профессиональное развитие работников; аналитический и монографический – при обработке литературных, статистических и Internet-источников; причинно-следственный – для отражения взаимосвязи возможностей обеспечения профессионального развития работников и мотивации участников этого процесса к повышению профессиональной мобильности; графический – для отображения обработанных статистических данных; абстрактно-логический – для обобщения изложенного материала и формулирования выводов.

**Результаты.** Проанализированы индикативные показатели конкурентоспособности стран (с учетом влияния образовательно-квалификационных факторов на уровень конкурентоспособности рабочей силы) и обосновано приоритетное значение реализации возможностей непрерывного образования для улучшения качества человеческого потенциала страны. Доказано, что в условиях инновационных изменений приоритетными становятся неценовые конкурентные преимущества рабочей силы, полученные за счет обеспечения более высокого ее качества. Установлено, что ограниченные возможности обеспечения профессионального развития работников на основе непрерывного образования тормозят процесс повышения их профессиональной мобильности. Выявлено, что наиболее существенными причинами ограничения возможностей профессионального развития занятого населения в Украине остаются слабость мотивации как работодателей, так и работников к организации и участия в обучении.

Установлено, что крупные предприятия, корпорации, холдинги реагируют на увеличение дефицита квалифицированных работников путем улучшения взаимодействия с образовательными учреждениями, организации обучения работников с использованием производственных мощностей, образовательных центров. Обосновано, что готовность к обновлению знаний, повышения профессионально-квалификационного уровня, к участию в инновационной деятельности зависит от мотивационных установок личности. Доказано, что усиление мотивации работников к развитию профессионального потенциала зависит от взаимосвязи между уровнем их квалификации и уровнем доходов от занятости. Предложены направления повышения профессиональной мобильности работников, реализация которых предусматривает необходимость привлечения работодателей к разработке образовательных программ, образовательных и профессиональных стандартов, а также стимулирование работников к повышению конкурентоспособности.

**Научная новизна.** Получил дальнейшее развитие анализ мотивационных факторов влияния на профессиональное развитие работников, который, в отличие от подобных исследований, проведен с учетом возможностей обеспечения увеличения их конкурентоспособности и повышения профессиональной мобильности.

**Практическая значимость.** Результаты проведенного исследования могут быть использованы при подготовке научных работ с учетом результатов обоснованного изучения проблем мотивации профессионального развития работников.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, конкурентоспособность, профессиональная мобильность, рынок труда, мотивация, корпоративное обучение, непрерывное образование.