

МОТИВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В УПРАВЛІННІ ПРОЄКТОМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

*Школяр С.П., Шпильовий В.Д., Тесленко Ю.В.
Полтава, Україна*

Важливою передумовою конкурентоспроможності підприємства в рамках концепції сталого розвитку є раціональне використання потенціалу людини. Сучасна підготовка фахівців повинна враховувати, що кожен колективу як професіонал, як особистість володіє тільки йому одному властивими властивостями, які визначають його здібності до обраної професійної діяльності. Потенціал окремої людини - це його можливості в майбутньому щось зробити, реалізувати свої інтереси, досягти своїх цілей та цілей команди. На цих постулатах повинні проводитися аналіз, оцінка, підготовка та формування кадрового потенціалу організації. У структурі кадрового потенціалу, персоналу організації як ресурсного потенціалу та перспективного людського капіталу можна виділити ряд характеристик: фізичних, інтелектуальних, соціальних, технологічних і інтегративних, які повинні розвиватися застосуванням мотиваційної складової діяльності в управлінні проектом професійного розвитку персоналу [1-4].

Аналізуючи кожну характеристику з точки зору мотиваційної діяльності окремо слід констатувати наступне [5-7]: фізичні - здібності, обмежені певними межами працівника, які використовуються в значній мірі; інтелектуальні - здібності, чітких меж не мають, використовуються лише частково; соціальні відносини та зв'язку - породжені колективною діяльністю з урахуванням особливостей кожного співробітника, можуть і повинні за певних умов породжувати ефект, що підсилює потенціал кадрів організації; соціальна спільність працівників - утворює команду, відрізняється цілісністю, виражається в єдиних або погоджених цілях, завданнях, технологіях, потребах і мотивах. Отже, соціальний потенціал сприяє розвитку комунікативних здібностей персоналу.

Зазначимо, що серед факторів, які підлягають аналізу та оцінці при здійсненні мотиваційної діяльності є інтегративний потенціал, що являє собою механізм компенсації відсутніх або недостатньо розвинених здібностей. При цьому, значним фактором формування потенціалу є професійний досвід, що отримується в період трудової діяльності. Природно, що якість потенціалу людини на кожному етапі кар'єри істотно залежить від якості відповідних компонентів цього потенціалу.

Мотиваційна складова передбачає оцінку якості кадрового потенціалу проводиться на етапах навчання, самоосвіти, узагальнення професійного досвіду, при цьому стандартизація у сфері освіти стає гарантією якості навчання. При здійсненні мотиваційної діяльності розвитку персоналу враховують основні результатами стандартизації, до яких відносяться: державні освітні стандарти; технології та засоби контролю дотримання вимог

діючих стандартів і оцінки їх досягнення; організаційні структури, що реалізують контроль та оцінку. Слід зазначити, що важливим етапом оцінки є розуміння загальної структури Державного освітнього стандарту. А з огляду на те, що в багатьох випадках наша держава визнала пріоритет міжнародного права над національним, не слід також забувати, що існують й міжнародні стандарти із притаманною їм структурою.

Оцінка показує, що безперечно, потенціал кадрів, персоналу організації, що є її головним конкурентним багатством, і визначається на основі узагальнення потенціалу співробітників і введення додаткових характеристик, що відображають особливості колективної професійної діяльності. Звичайно, що на допомогу аналізу та оцінки стає вивчення системи показників, що характеризують кадровий потенціал та капітал, гудвіл організації, з якою функціонально повинні працювати відповідні служби як на рівні організації, так й за її межами. Отже удосконалення мотиваційної діяльності в управлінні проектом професійного розвитку персоналу та підвищення її ролі в комплектуванні апарату організації мають першорядне значення в діяльності організації, її системи управління.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В.М. Організаційні проблеми інноваційної діяльності на підприємствах.: [навч. посіб.] / В.М. Гриньова, В.В. Власенко. – Х.: ІНЖЕК, 2005. – 200 с
3. Школяр С. П. Елементи системного підходу у підготовці майбутніх менеджерів. Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Педагогіка та психологія. 2015. С. 230–235.
4. Школяр С. П. Аспекти підготовки фахівців до опрацювання та аналізу базових інформаційних потоків на ринковому середовищі. Педагогічні науки. 2015. Вип. 12. С. 356–361.
5. Школяр С. П. Врахування важелів інтелектуальної власності в угоді про асоціацію при підготовці менеджерів до маркетингової діяльності. Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки. 2015. Вип. 12. С. 220–225.
6. Школяр С. П. Особливості підготовки фахівців специфічних категорій з погляду збалансованості системних показників ScienceRise. 2015. № 5. С. 130–137
7. Рубан О.В., Школяр С.П. Деякі елементи аналізу кадрових служб та потенціалу організації / Ресурсно-орієнтоване навчання в «3D»: доступність, діалог, динаміка : матеріали I Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Полтава, 22-23 лютого 2021 р.). С. 262-264.