

Мотивация профессионального развития персонала в условиях перехода к инновационной экономике



Евсеенко Виктория Александровна

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры учёта и аудита ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация
e-mail: evseenko-viktoriya@mail.ru

Аннотация

Анализ научных исследований и использование междисциплинарного подхода позволили обосновать наличие тесной взаимосвязи между профессиональным развитием человека и развитием социума. Доказана необходимость многоаспектного изучения развития человека, закономерностей его профессионального роста и обретения целостной системы характеристик в сфере труда с учётом динамических изменений в развитии социума. Профессиональное развитие персонала предлагается трактовать дуально (на уровне организации и на уровне работников), что позволит сосредоточить внимание на необходимости совместной заинтересованности социальных партнёров в непрерывном профессиональном росте работников. Систематизация методов и технологий управления мотивацией профессионального развития показала следующие их общие черты: расширение спектра действия; охват мотивирующим влиянием всех социальных партнёров; ориентация на инновационно-интеллектуальное развитие; оценка полезности различных форм обучения для профессионального роста персонала. Предложен научно-методический подход к совершенствованию технологий оценивания персонала в системе управления мотивацией профессионального развития, предусматривающий процедуры поэтапной комплексной оценки качественных характеристик персонала и его мотивированности внутри профессиональных групп. Это создаёт основу для коррекции стимулов к профессиональному росту в зависимости от изменений в компетентностях конкретных работников.

Ключевые слова

• профессиональное развитие • персонал • мотивация • методы и технологии управления • социум • инновационная экономика •

Введение

В последние годы проблема надлежащего профессионального развития персонала приобретает всё большую актуальность в условиях повышения мировых требований к качеству подготовки работников на фоне ускоренной информатизации общества, глобальных инновационных процессов, усиления инновационного содержания труда. Нехватка востребованных профессиональных компетентностей работников отечественных предприятий по сравнению с работниками ведущих предприятий развитых стран препятствует повышению конкурентоспособности нашей промышленности. Накопленные недостатки в организации и качестве профессионального развития обусловлены деформациями в трудовом воспитании, образовании, оценке и оплате труда, перекосами во взаимодействии рынков труда и образовательных услуг, слабостью сотрудничества социальных партнёров (органов власти, учебных заведений, предприятий) в вопросах профессионального развития работников. Они приводят к низкой мобильности и слабой социализации работников, неготовности мотивировать себя к постоянному профессиональному росту, брать ответственность не только за собственную конкурентоспособность, но и за развитие предприятия, региона, страны.

Различные аспекты мотивации работников к эффективной трудовой деятельности, в частности к образовательно-профессиональному развитию, стали предметом исследования многих учёных.

Так, О.С.Валова, В.Н.Софьина и А.С.Галченко, проанализировав зарубежный и отечественный опыт мотивации персонала, показали, что, используя его, можно повысить эффективность работы российских организаций [1]. Е. Ю. Гирфанова рассмотрела профессиональное развитие персонала как один из самых важных компонентов кадровой политики и выделила наиболее значимые этапы профессионального развития работников организации [2]. Г. Н. Гужина предложила индивидуальный набор применяемых методов мотивации персонала, которые бы в наибольшей мере соответствовали потребностям персонала и специфике выполняемой им работы [3]. Е.А. Кузнецов, проанализировав психологические, социологические и экономические аспекты самореализации и профессионального развития, предложил междисциплинарный подход к реализации потенциала персонала и его профессионального роста в рамках ограничений и возможностей, предоставляемых рабочей средой [4].

Т. Н. Лобанова провела анализ мотивационной структуры, а также выделила содержательные характеристики трудовых интересов сотрудников и руководителей, работающих дистанционно [5]. Совместно с Л. Н. Захаровой она показала, что новый, ориентированный прежде всего на интеллектуальную силу тип труда вызывает необходимость более активной работы психологов с когнитивными и поведенческими аспектами вовлечённости в полимотивированной среде, поиска методов активизации межгрупповой адаптации, а также учёта влияния трудовых интересов работников на профессиональную мотивацию [6].

А. В. Острожная и О. А. Лымарева раскрыли роль обучения, повышения квалификации, карьерного роста и личностного развития сотрудников с точки зрения повышения их эффективности работы, вовлечённости и мотивации [7]. А. С. Павловец рассмотрела компетенции как знания, умения, навыки, модели поведения, а также личностные способности сотрудника решать поставленные перед ним профессиональные задачи [8]. Э. Ф. Зеер с соавторами рассмотрели психологические особенности профессионального развития представителей старшего поколения [9]. Ю. В. Синягин, Н. Ю. Синягина и Ю. К. Баркова предложили разработать научно-обоснованную модель управления личностно-профессиональным развитием управленческих кадров [10]. Н. Н. Сметанина рассмотрела принципы проведения аттестации, её преимущества и недостатки в качестве ключевого метода оценки, управления и мотивации персонала, спо-

собствующего повышению общей производительности труда на предприятии [11].

Е. В. Терелецкова и Д. Х. Юсупов провели структурный анализ компетенции и компетентности в системе управления персоналом, а также изучили модели компетенций для профессионального развития персонала [12]. Т. В. Христидис определила основные факторы, влияющие на развитие внутренней мотивации обучающихся в современной образовательной среде [13]. Е. А. Чекунова рассмотрела методы профессионального развития активного персонала и обосновала, каким образом данные методы могут быть органично встроены в процесс управления профессиональным развитием персонала организации [14]. С. Ж. Нургалиева, З. А. Арынова и Ж. С. Хусаинова изучили практические аспекты управления мотивационными инструментами и провели анализ их эффективности в разрезе основных этапов управления персоналом организации, в том числе профессионального развития [15].

Однако, несмотря на существенный вклад учёных в изучение данной проблематики, научно-методическое обоснование мотивации профессионального развития всё ещё требует более глубокого исследования. В частности, актуальной задачей является изучение путей и средств формирования эффективного механизма мотивации профессионального развития персонала.

Целью статьи является обобщение теоретико-методических основ управления мотивацией профессионального развития персонала в условиях перехода к инновационной экономике. Достижение этой цели обусловило необходимость решения следующих задач: раскрыть сущность профессионального развития персонала и определить его роль в социуме; систематизировать методы и технологии управления мотивацией профессионального развития персонала; предложить научно-методический подход к оценке персонала в системе управления мотивацией профессионального развития.

Профессиональное развитие персонала: сущность и роль в социуме

Движение России к инновационной экономике, острая потребность в экономическом росте на базе модернизации производства, внедрении новых технологий, разработке инноваций обуславливают насущную необходимость переосмысления имеющихся научных подходов и определение новых возможностей создания условий для непрерывного профессионального развития персонала организаций. В то же время решение экономических и социальных проблем по развитию персонала невозможно без формирования современной теории мотивации профессионального развития, без углублённого изучения теоретических устоев, сущности и места профессионального развития в социуме.

Профессиональное развитие естественно связано с человеческими способностями к труду, стремлениями человека к эффективной трудовой деятельности, потребностями постоянного совершенствования приобретённых навыков через обретение новых знаний. Это даёт основания для изучения природы профессионального развития методами акмеологии как науки о закономерностях и механизмах развития человека на этапе его зрелости. Задействуя методы акмеологии, а также теоретические достижения философии, психологии, социологии, педагогики и других наук, мы предлагаем авторское видение системной взаимосвязи профессионального развития человека и социума (рис. 1).

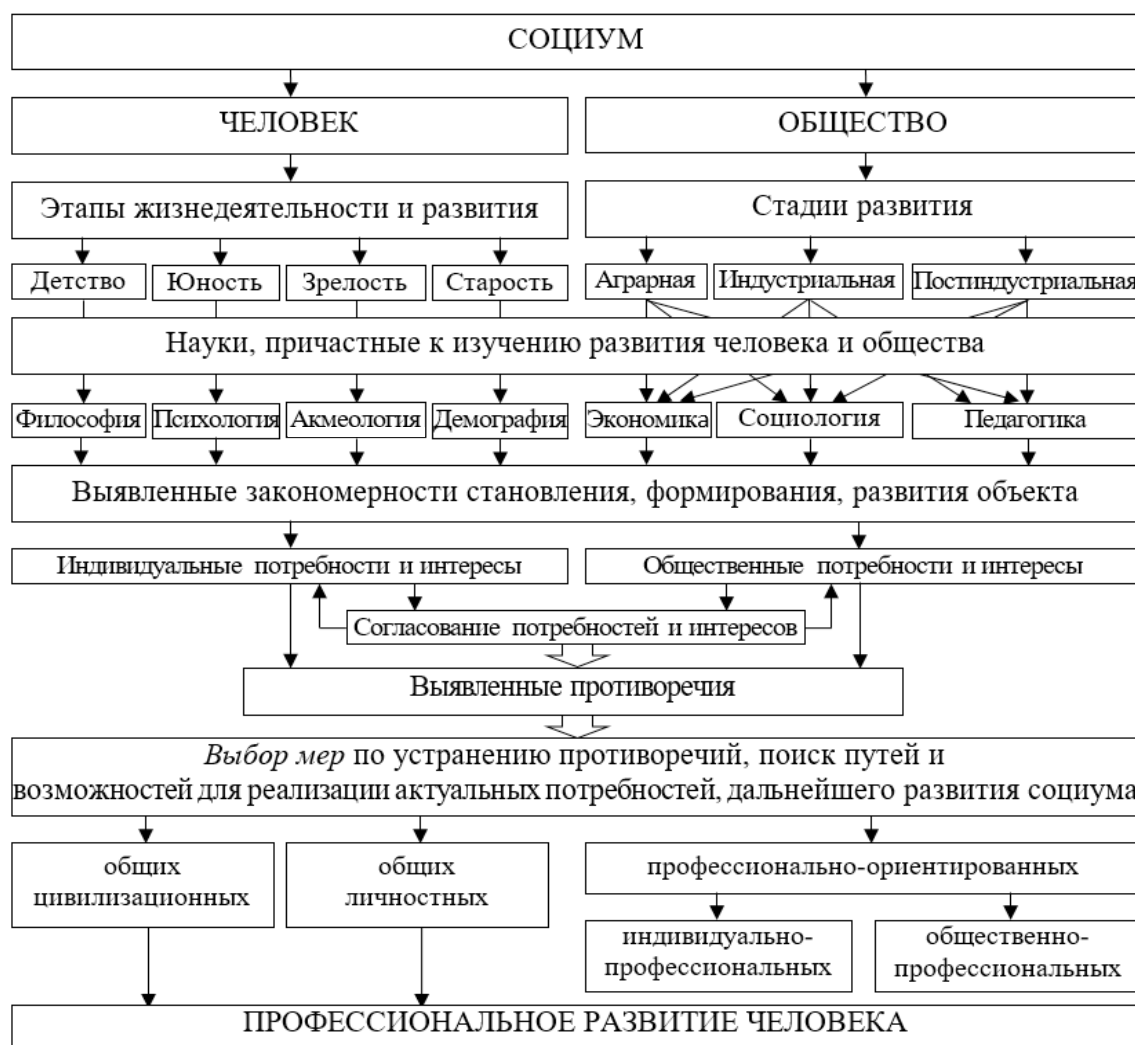


Рисунок 1. Схема системной взаимосвязи между профессиональным развитием человека и социумом

Как видно из схемы, представленной на рис. 1, на протяжении жизни человек проходит через различные этапы, с одной стороны, физического, интеллектуального, культурного, т.е. личностного, а с другой стороны, профессионального развития. Эти этапы определяются множеством факторов, включая воспитание, образование, избранную профессию и трудовую деятельность, которая может соответствовать или не соответствовать полученной квалификации. Хотя разные аспекты развития не всегда синхронизированы, они, как правило, протекают параллельно. Физическое созревание человека сопровождается интеллектуальным ростом и формированием профессиональных предпочтений, которые реализуются на рынке труда. Это подчёркивает неповторимость каждого человека и индивидуальность его профессионального пути. Профессиональное развитие, представляющее собой процесс освоения одной или нескольких профессий в ходе трудовой деятельности, признаётся одним из ключевых факторов, способствующих достижению человеком зрелости и активно преобразующейся индивидуальности.

В свою очередь содержание и формы профессионального развития нельзя считать неизменными во времени и пространстве. Поэтому профессиональный мир (сфера профессионального развития) имеет разные направления своего проявления и различные характерные признаки (рис. 2).



Рисунок 2. Схема общих представлений о сфере профессионального развития

В ходе социально-экономического прогресса человек приобретает специфические профессиональные навыки и развивает свой интеллектуальный и инновационный потенциал. Формирование этого потенциала обусловлено взаимодействием субъективных и объективных факторов. К ним относятся индивидуальные особенности развития, социально-экономические условия, возможности общественного прогресса, основанные на научных и технологических достижениях, накоплении знаний, темпах перехода к постиндустриальной экономике, а также своевременное выявление и реализация путей удовлетворения потребностей общества. Качественное совершенствование профессиональных навыков и знаний людей неизбежно оказывает влияние на развитие социума, поскольку эти два процесса находятся в постоянном взаимодействии и взаимной зависимости.

Пользуясь положениями акмеологии, можно утверждать, что акме выступает признаком достижения вершины развития профессионального, творческого потенциала социального субъекта (представителя любой профессии).

В этом контексте представляется важным выяснение особенностей формирования системы характеристик человека под влиянием социальных, экономических, демографических, технико-технологических и культурных факторов и условий. Шаг за шагом должны быть исследованы специфические механизмы и результаты таких воздействий на макро-, мезо-, микроэкономическом уровнях на организацию жизнедеятельности человека, что делает возможным выявление и реализацию его профессионального потенциала.

Важно отметить, что индивиды существенно различаются по своей способности противостоять неблагоприятным условиям и достигать поставленных целей вопреки им. Их акме, оцениваемое в контексте конкретных ситуаций, демонстрирует уровень развития их личностных качеств, профессионализма и эффективности как субъектов деятельности.

Поэтому профессиональное определение личности также необходимо связывать с необходимостью осуществлять трудовой выбор на рынке труда в условиях неопределённости, остроты как личностных проблем граждан, так и социально-экономических проблем общества, к решению которых не все и не всегда готовы и способны.

На рис. 3 представлена схема авторского подхода к пониманию связи системы черт человека и социума в контексте профессионального развития личности.

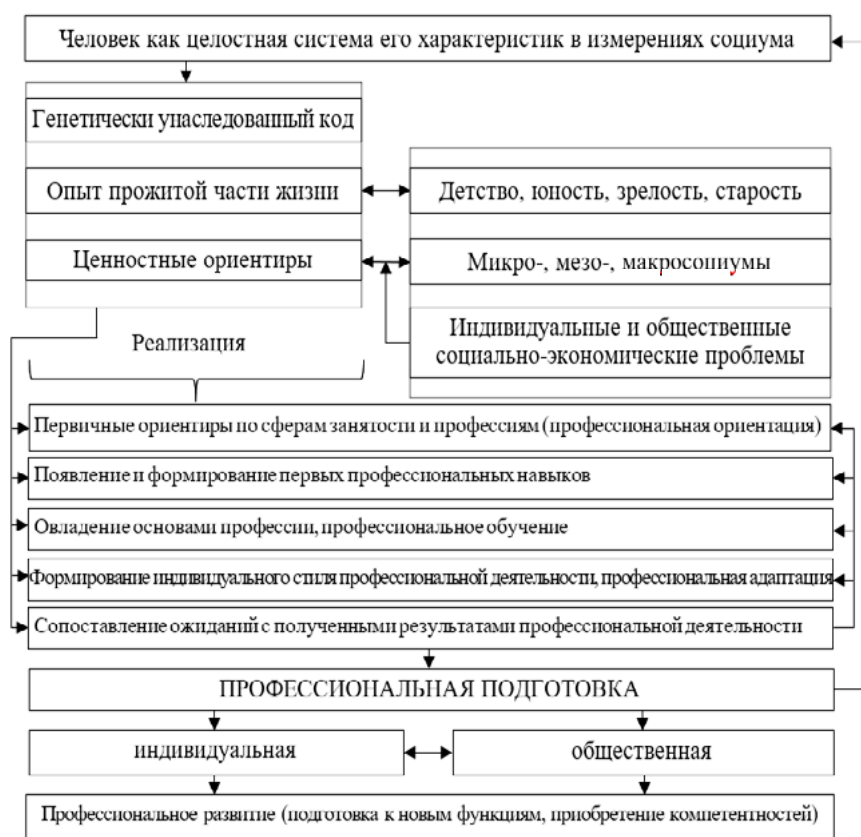


Рисунок 3. Связь элементов целостной системы характеристик человека в измерениях социума в контексте её профессионального развития

На основе объединения индивидуальных и общественных усилий по профессиональной подготовке человека (на уровне образовательных учреждений, предприятий с участием государства) происходит его постепенное профессиональное развитие. Учреждения организуют трудовое воспитание, профориентацию, профессиональную подготовку в соответствии со своими полномочиями на рынке образования. Предприятия создают службы управления развитием персонала, используют специальные методы и системы управления профессиональным развитием, которые включают в себя управление производственной адаптацией персонала, профессиональным обучением, переподготовкой и повышением квалификации, аттестацией и сертификацией персонала, планированием карьеры, подготовкой резерва.

Все эти меры должны срабатывать в интересах наращивания профессионализма отдельного человека и трудоспособного населения в целом, а значит, должны ориентироваться на процессы обретения компетентностей, которые отличаются новым содержанием, отвечают требованиям времени, динамичным изменениям рыночного спроса, окружающей среды, вызовам конкуренции, глобализации, мировым тенденциям инновационного развития. В таком понимании социальные и экономические выгоды будет иметь тот социум, в котором создаются лучшие возможности для качественного и эффективного профессионального развития человека, реализации его профессионального потенциала.

Следует понимать, что формирование профессионала не сводится исключительно к задачам организации профессиональной подготовки. Чем сложнее становятся требования к компетентностям современного работника,

тем больше проявляется ограниченность стремлений достичь целей становления специалиста традиционными средствами профессионального обучения на предприятии.

В становлении специалиста (профессионала) нельзя недооценивать огромное значение культуры, духовности, приоритетных ценностей человека, силы его мотиваций к эффективному труду, творчеству, обновлению знаний. При этом важно, чтобы темпы получения новых знаний и умений не отставали от стремительных перемен профессионального мира, глобальных тенденций, сдвигов в инновационном развитии. Следовательно, роль профессионального развития человека в социуме нельзя воспринимать упрощённо.

Мы предлагаем определять сущность понятия «профессиональное развитие персонала организации», используя дуальный подход:

а) на уровне организации – как комплекс мер, обеспечивающий непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков персонала, его адаптацию к возрастающим профессиональным требованиям, заинтересованность в профессиональном росте в интересах активизации инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности организации;

б) на уровне работников – как процесс непрерывного развития профессиональных компетентностей на основе сочетания саморазвития с профессиональным обучением в организации, повышением самомотивации к реализации инновационных целей организации.

Методы и технологии управления мотивацией профессионального развития персонала

Управление мотивацией профессионального развития персонала предстаёт достаточно сложным процессом с учётом множества объективных и субъективных факторов, формирующих мотивы трудового поведения работника и влияющих на выбор регуляторов и инструментов механизма мотивации. Следует понять, что механизм мотивации профессионального развития персонала зависит не только от успешности организации, прогрессивности и осведомлённости его руководства в вопросах мотивации трудового поведения, а прежде всего от методов и технологий мотивационного воздействия на разных экономических уровнях (на личном уровне, на уровне организации, региона, страны).

Отметим, что построение эффективного механизма мотивации профессионального развития персонала признают одним из важнейших направлений формирования системы эффективного управления современной организацией.

В условиях движения к инновационной экономике в мире происходят качественные изменения в системе мотивации персонала, методах и технологиях воздействия на трудовое поведение, которые заслуживают внимания.

Например, мотивационные системы успешных международных компаний становятся всё более ориентированными на разные возрастные группы работников, в частности, на креативную молодёжь, имеющую отличные от традиционных ценностные ориентации, побудительные мотивы к труду инновационного содержания. На первый план для такой категории работников выдвигаются интерес к труду, возможности самосовершенствования, саморазвития. В связи с этим возрастает значимость методов нематериальной мотивации, для которой характерно поощрение интересной по содержанию трудовой деятельности, предусматривающей постоянное развитие специалиста. При этом стремление к получению большего дохода часто становится второстепенным, а приоритетными считаются возможности проявления творчества, саморазвития, расширения границ самостоятельности в работе, самореализация. Доход служит лишь предпосылкой для реализации интересов и потребностей более высокого уровня, не связанных с непосредственным потреблением большого количества ма-

териальных благ [1].

Однако, как доказывает практика, реальное распространение нематериальных методов мотивации становится возможным всё же только в случае удовлетворения базовых потребностей работающего человека. Другими словами, рычаги нематериальной мотивации персонала приобретают не меньшее значение, чем рычаги материальной мотивации, только в странах с высоким качеством человеческого развития, надёжной социальной защитой.

Изменения в функционировании мотивационных механизмов на уровне организаций в значительной степени являются следствием влияния глобализации и информатизации экономики. В то же время целесообразно подчеркнуть, что истоки изменений в методах и технологиях управления мотивацией профессионального развития во многом связаны с тем, что в мире постепенно произошло переосмысление роли образования и профессионального развития персонала, поскольку неотложным вопросом стало повышение темпов экономического роста и конкурентоспособности в глобальном измерении. Общество пришло к выводу, что сферу профессионального развития следует лучше адаптировать к потребностям экономики с помощью:

- формирования востребованных компетентностей для лучшего трудоустройства;
- мотивации работников и предпринимателей к постоянному профессиональному развитию;
- поиска новых подходов к организации профессионального обучения;
- поиска новых возможностей социального взаимодействия и партнёрства, новых методов инвестирования в эффективное профессиональное развитие.

Следовательно, возрастает зависимость экономического роста, повышения конкурентоспособности от непрерывного профессионального образования и обучения, включающего внутрифирменную подготовку и постоянное профессиональное развитие персонала.

Современные модели профессионального образования и обучения отражают приоритеты современного развития стран в условиях глобализации и обострения международной конкуренции. Для преодоления проблем несоответствия взаимодействия рынка образования и рынка труда было предложено распространить опыт дуального профессионального образования. В этом контексте в профессиональном развитии определяющее место стали занимать следующие модели образования и обучения:

- модель, охватывающая обучение и в образовательном учреждении, и в организации, но предполагающая обучение на базе образовательного учреждения;
- дуальная модель, предусматривающая в первую половину дня обучение в образовательном учреждении, а во вторую – в организации (возможны другие комбинации, например, неделя – в колледже, университете, следующая неделя – оплачиваемая практика в организации);
- интегрированная модель, цели, содержание и потребности которой определяются организациями с активным участием образовательных учреждений.

Все эти модели профессионального развития предполагают использование инструментов социального партнёрства, т.е. опору на взаимодействие бизнеса и образования, содействие власти в интересах повышения качества и конкурентоспособности человеческого капитала предприятий и организаций.

Следует подчеркнуть, что выбор приемлемых методов и технологий мотивации в сфере профессионального развития персонала требует, прежде всего, объективной оценки состояния такого развития.



Подходы к оценке персонала в системе управления мотивацией профессионального развития

Среди технологий управления мотивацией профессионального развития ключевая роль должна отводиться оценке положительных изменений в развитии профессиональных компетентностей, результатах труда, достигнутых именно благодаря профессиональному обучению. Поэтому, для современной теории и практики управления мотивацией персонала в сфере профессионального развития чрезвычайно важно определение соответствующих методических подходов к оценке текущего и перспективного состояния профессионального развития персонала с помощью определённых технологий как совокупности приёмов, методов и процедур.

Оценка персонала рассматривается как неотъемлемый компонент системы мотивации, используемый в различных формах в рамках аттестации сотрудников. Одновременно она выступает инструментом анализа качественного состава кадрового потенциала организации, позволяющим выявить как сильные, так и слабые стороны персонала.

Общий подход к оценке персонала в технологиях управления мотивацией профессионального развития можно представить в виде схемы (рис. 4).

Профессиональное развитие, имея векторный характер изменений в качестве профессиональной подготовки, требует идентификаций относительно его направленности и определяющего состояния. Это предполагает, прежде всего, оценку приобретённых компетентностей (знаний, умений, опыта), учёт имеющихся деловых и профессиональных качеств работников, оценку их соответствия требованиям работодателя, профессиональным обязанностям и должности (рабочему месту).

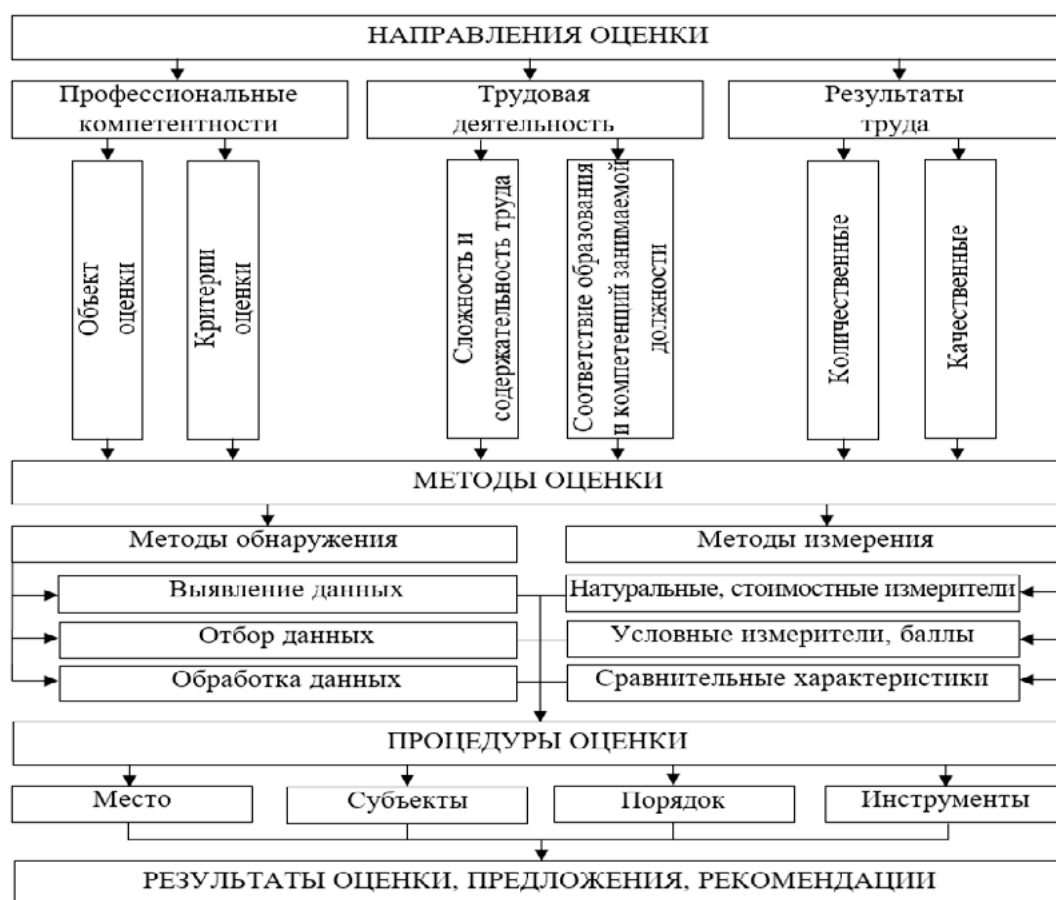


Рисунок 4. Технология оценки мотивации персонала к профессиональному развитию

Оценкой профессионального развития персонала следует называть результат оценивания, представленный определённой шкалой с учётом разработанных для этого критериев. Приведённая на рис. 4 система оценивания имеет по меньшей мере четыре составляющих:

- направления оценки;
- методы оценки;
- процедуры оценки;
- результаты оценки, предложения, рекомендации.

Составляющая «направления оценки» касается работника как объекта анализа, его профессиональных компетентностей, трудовой деятельности, результатов труда. Составляющей «процедуры оценки» охвачены место оценивания, субъекты оценки, сроки и периодичность оценивания, технические и организационные средства, используемые для оценки.

При этом повышение требований к приобретению необходимых профессиональных компетентностей требует постоянного обновления методов и технологий оценки развития персонала в системе управления мотивацией.

Результатом оценки персонала в общем случае выступают:

а) при административной оценке результативность труда работников, которая основана на анализе объёма и качества выполненных им задач, а также соответствия его деятельности функциональным обязанностям и требованиям должностной инструкции;

б) при информационной оценке выявление проблем в деятельности персонала, которое направлено на обнаружение и разрешение возникших трудностей, а также на стимулирование здоровой конкуренции внутри коллектива;

в) при мотивационной оценке обоснование необходимости внесения коррективов в систему оплаты труда, развитие мотивирующих факторов, способствующих личностной удовлетворённости работников и усилению их ориентации на достижение стратегических целей развития организации.

Среди технологий оценки профессионального развития персонала следует выделять традиционные и нетрадиционные технологии.

Традиционные технологии в качестве объекта оценивания выделяют отдельного работника и основываются на субъективной оценке его руководителя или коллег по совместной деятельности. Такая оценка не учитывает целей организации, часто ориентирована на прежние достижения, обходит долгосрочные перспективы развития.

Нетрадиционные технологии оценивания профессионального развития в качестве объекта оценивания выделяют коллектив работников (рабочую группу, бригаду, подразделение), акцентируя внимание на умении работать в команде с учётом перспектив развития организации, способности учиться и переучиваться, овладевать новыми профессиями.

Указанные технологии, в свою очередь, делятся на три условных группы методов и процедур оценивания – качественные, количественные, комбинированные. Первую группу составляют преимущественно методы биографического описания, устные характеристики работников, вторую – все методы количественной оценки качеств, третью – методы экспертной оценки, тестирования, мониторинга.

Использование этих и других методов оценки персонала не снимает проблематику оценивания профессионального развития в целом и, в частности, проблему определения уровня мотивированности к профессиональному обучению. В теории и практике оценивания всё ещё часто используется эклектический подход, т.е. применяются не связанные между собой методы, что приводит к бессистемности, недостаточной объективности и упрощению процедур анализа. Отсутствует обратная связь между оцениваемым объектом и субъектами оценки, а также ясность относительно полноты и достаточности параметров, используемых для оценки. Это особенно актуально при оценке эффективности мотивации персонала на отечественных предприятиях.

Следует подчеркнуть, что в этом же контексте остаётся проблемным вопросом оценка аспектов внутренней мотивации отдельных работников, выбор технологий мотивационного воздействия в зависимости от индивидуального подхода к работнику как к личности. Значимость такого подхода нельзя недооценивать, поскольку из-за индивидуального внутреннего мира человека происходит интерпретация общественных процессов, воспринимаемых индивидом в личностном индивидуально-неповторимом смысле.

Методы и технологии управления мотивацией персонала организаций разнообразны, однако их объединяет общая черта – признание ценности качественного человеческого капитала и ориентация стимулов на его постоянное инновационно-интеллектуальное развитие.

В то же время эти методы и технологии управления мотивацией персонала достаточно изменчивы, поскольку инновационное развитие постоянно выдвигает требования к обновлению знаний, квалификационным качествам персонала, развитию его профессионального потенциала (комплекса приобретённых на протяжении жизни компетентностей, развитых способностей).

Многофакторное оценивание персонала в этом смысле становится требованием времени, без него сложно представить объективное определение адекватных стимулов.

Заключение

Мировой опыт свидетельствует, что важнейшим источником повышения конкурентоспособности организаций является персонал, способный профессионально решать поставленные задачи благодаря компетентностям, мотивации к постоянному профессиональному развитию. Научная мысль подтверждает, что профессиональное развитие персонала следует рассматривать через призму законов диалектики, проявление объективных и закономерных процессов общего развития природы, личности и социума. В этом смысле экономическая наука использует достижения и знания философии, психологии, педагогики, социологии, менеджмента.

Управление мотивацией профессионального развития персонала представляет собой сложную задачу, обусловленную многочисленными объективными и субъективными факторами, которые определяют мотивы трудовой деятельности работника и влияют на выбор методов и инструментов мотивационного механизма. Важно понимать, что эффективность механизма мотивации зависит не только от успешности организации, прогрессивности и компетентности её руководства в вопросах мотивации труда, но прежде всего от методов и технологий мотивационного воздействия на различных уровнях (личном, организационном, региональном, национальном).

В нашем исследовании предложен дуальный подход (с позиций организации и с позиций работников) при трактовке сущности понятия «профессиональное развитие персонала организаций». Такой подход даёт возможность акцентировать внимание на необходимости стимулирования заинтересованности социальных партнёров в непрерывном профессиональном росте персонала. Осуществлена систематизация методов и технологий управления мотивацией профессионального развития персонала, в состав которых дополнительно включена разработанная нами технология оценки персонала.

Представленный научно-методический подход к совершенствованию технологий оценки персонала в системе управления мотивацией его профессионального развития позволяет делать обоснованный и адресный выбор рычагов стимулирования, обеспечивать гибкую корректировку методов мотивационного влияния на персонал в интересах положительных сдвигов в его профессиональном развитии.

Список литературы:

1. Валова О.С., Софьина В.Н. Галченко А.С. Международный опыт мотивации персонала // Современное образование: содержание, технологии, качество. 2019. Т. 1. С. 605-607.
2. Гирфанова Е.Ю. Современные подходы к управлению профессиональным развитием персонала на предприятии // Управленческий учет. 2024. № 11. С. 85-91.
3. Гужина Г.Н. Методические подходы к оценке системы мотивации персонала // Universum: экономика и юриспруденция. 2024. № 8(118). С. 18-20.
4. Кузнецов Е.А. Самореализация и профессиональное развитие в современной организационной структуре [Электронный ресурс] // Мир науки. Педагогика и психология. 2024. Т. 12. № 1. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/56PSMN124.pdf> (дата обращения: 15.03.2025).
5. Лобанова Т.Н. Анализ мотивационной структуры и трудовых интересов руководителей и сотрудников на удалённой работе // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2022. № 3. С. 200-224. DOI 10.11621/vsp.2022.03.10.
6. Лобанова Т.Н., Захарова Л.Н. Психология труда индустрии 4.0 // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 1. С. 194-207.
7. Острожная А.В., Лымарева О.А. Профессиональное развитие персонала как элемент мотивационной системы предприятия // Экономика и бизнес: теория и практика. 2025. № 1-1(119). С. 209-212. DOI: 10.24412/2411-0450-2025-1-1-209-212
8. Павловец А.С. Формирование и развитие профессиональных компетенций персонала на предприятии // Организатор производства. 2021. Т. 29. № 1. С. 80-89. DOI 10.36622/VSTU.2021.50.56.007
9. Психологические особенности профессионального развития в поздней зрелости / Э. Ф. Зеер [и др.] // Образование и наука. 2020. Т. 22. № 8. С. 75-107. DOI 10.17853/1994-5639-2020-8-75-107.
10. Синягин Ю.В., Синягина Н.Ю., Баркова Ю.К. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации // Образование личности. 2018. № 2. С. 36-45.
11. Сметанина Н.Н. Аттестация как метод оценки, управления и мотивации персонала // Вестник науки. 2024. Т. 2. № 5(74). С. 176-181.
12. Терелецкова Е.В., Юсупов Д.Х. Компетентностный подход в профессиональном развитии персонала организаций // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 1(169). С. 71-75. DOI 10.34773/EU.2023.1.11.
13. Христидис Т.В. Развитие мотивации к профессиональной деятельности: опыт педагогической практики // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2023. № 6(116). С. 97-106. DOI 10.24412/1997-0803-2023-6116-97-106
14. Чекунова Е.А. Особенности профессионального развития активного персонала в трудовом процессе // Управленческий учет. 2024. № 6. С. 286-296.
15. Nurgalieva S.Zh., Arynova Z.A., Khusainova Zh.S., Nygmanov B. Assessment of the effectiveness of motivational instruments by stages of the organization's personnel management process // Bulletin of the National Institute of Business. 2023. N 3(51). P. 43-52.

СОДЕРЖАНИЕ



ПРЕДЫДУЩАЯ

СЛЕДУЮЩАЯ



Motivation for professional development of staff in the conditions of transition to an innovative economy

Evseenko Viktoriia Aleksandrovna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting and Audit of the FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration», Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

e-mail: evseenko-viktoriya@mail.ru

Abstract

The analysis of scientific research and the use of an interdisciplinary approach made it possible to substantiate the existence of a close relationship between the professional development of an individual and the development of society. The need for a multi-aspect study of human development, patterns of his professional growth and the acquisition of an integrated system of characteristics in the sphere of labor, taking into account the dynamic changes in the development of society, is proven. It is proposed to interpret the professional development of personnel dually (at the level of the organization and at the level of employees), which will focus on the need for joint interest of social partners in the continuous professional growth of employees. Systematization of methods and technologies for managing the motivation of professional development showed the following common features: expansion of the spectrum of action; coverage of the motivating influence of all social partners; focus on innovative and intellectual development; assessment of the usefulness of various forms of training for the professional growth of personnel. The study proposes a scientific and methodological approach to improving personnel assessment technologies in the system of managing the motivation of professional development, providing for procedures for a step-by-step comprehensive assessment of the qualitative characteristics of personnel and their motivation within professional groups. This creates the basis for adjusting incentives for professional growth depending on changes in the competencies of specific employees.

Key words

• professional development • personnel • motivation • management methods and technologies • society • innovative economy •

References

1. Valova O.S., Sofina V.N., Galchenko A.S. International experience in staff motivation // Modern education: content, technology, quality. 2019. Vol. 1. P. 605-607.

2. Girfanova E.Yu. Modern approaches to managing professional development of staff at the enterprise // Management accounting. 2024. N 11. P. 85-91.
3. Guzhina G.N. Methodological approaches to personnel motivation system assessment // Universum: economics and jurisprudence. 2024. N 8 (118). P. 18-20.
4. Kuznetsov E.A. Self-actualisation and professional development in modern organisational structure. World of Science // Pedagogy and psychology. 2024. Vol. 12. N 1. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/56PSMN124.pdf>. (accessed: 15.03.2025).
5. Lobanova T.N. Analysis of the Motivational Structure and Labor Interests of Managers and Employees in Remote Work // Moscow University Psychology Bulletin. N 3. P. 200-224. DOI 10.11621/vsp.2022.03.10.
6. Lobanova T.N., Zakharova L.N. Work Psychology for Industry 4.0 // Organizational psychology. 2020. Vol. 10. N 1. P. 194-207.
7. Ostrozhnaya A.V., Lymareva O.A. Professional development of employees as an element of the company motivation system // Economy and business: theory and practice. 2025. N 1-1(119). P. 209-212. DOI: 10.24412/2411-0450-2025-1-1-209-212
8. Pavlovets A.S. Formation and development of professional competencies of personnel at the enterprise // Production organizer. 2021. Vol. 29. N 1. P. 80-89. DOI 10.36622/VSTU.2021.50.56.007
9. Psychological peculiarities of professional development in late adulthood / E.F. Zeer [et al.] // The Education and Science Journal. 2020. Vol. 22. N 8. P. 75-107. DOI 10.17853/1994-5639-2020-75-107.
10. Sinyagin Yu.V., Sinyagina N.Yu., Barkova Yu.K. Management of personal professional development and career growth: assessment and motivation technologies // Education of the personality. 2018. N 2. P. 36-45.
11. Smetanina N.N. Certification as method of assessment, management and motivation of personnel // Bulletin of science. 2024. Vol. 2. N 5 (74). P. 176-181.
12. Tereletskova E.V., Yusupov D.Kh. Competence-based approach in the professional development of personnel of organizations // Economics and Management: scientific and practical journal. 2023. N 1 (169). P. 71-75. DOI 10.34773/EU.2023.1.11.
13. Khristidis T.V. Development of motivation for professional activity: experience of teaching practice // The Bulletin of Moscow State University of Culture and Arts. 2023. N 6. P. 97-106. DOI 10.24412/1997-0803-2023-6116-97-106.
14. Chekunova E.A. The features of professional improving active staff in labor process // Management accounting. 2024. N 6. P. 286-296.
15. Nurgalieva S.Zh., Arynova Z.A., Khusainova Zh.S., Nygmanov B. Assessment of the effectiveness of motivational instruments by stages of the organization's personnel management process // Bulletin of the National Institute of Business. 2023. N 3(51). P. 43-52.

Поступила в редакцию: 15.03.2025

Принята в печать: 23.05.2025

СОДЕРЖАНИЕ



ПРЕДЫДУЩАЯ



СЛЕДУЮЩАЯ