

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Сучасний ринок праці характеризується трансформацією форм зайнятості, що зумовлює зміну соціально-трудова відносин між працівником та роботодавцем. Насамперед це є наслідком використання у трудовому процесі цифрових технологій та перенесенням частково або повністю соціально-трудова відносин у інформаційний простір. Характерним для сучасних підприємств є використання цифрової зайнятості, в тому числі на дистанційних засадах. Це вимагає формування нових підходів до побудови системи мотивації на підприємстві.

Разом з тим в сучасних умовах саме мотивація є вирішальним фактором в управлінні, спрямованому на досягнення цілей підприємства, з одного боку. А з іншого, - сучасний працівник є більш вибагливим щодо задоволення власних потреб і більш мотивований на досягнення успіху, професійного визнання і зростання, самореалізації.

Мотиваційна модель включає наступні складові: потреби, інтерес, мотив, мотивація, мета, поведінка, результат, які послідовно пов'язані між собою [1, с. 16]. Зауважимо, що в інформаційному суспільстві змінюється зміст названих вище елементів мотиваційної моделі праці. Зокрема характерним для інформаційної економіки є переважання вторинних потреб над первинними. Звісно це стосується в більшій мірі працівників інноваційної та інтелектуальної праці. Водночас поступово збільшується потреба ринку праці саме в таких працівниках та відбувається вимивання робочих місць з рутинними видами робіт. При цьому це стосується як фізичної, так і розумової праці завдяки заміщенню рутинної праці цифровими технологіями.

Водночас відносні потреби набирають більшої ваги у структурі потреб найманого персоналу, що зумовлено індивідуальним характером праці. На відміну від індустріального суспільства, де превалюють абсолютні потреби, що зумовлено колективним характером праці в ньому.

Інтереси залежать від потреб людини. За рівнем дієвості виділяють активні та пасивні інтереси [1, с. 15]. Інформаційне суспільство вимагає від працівника більшої активності, в тому числі спрямованої на задоволення потреб у самовдосконаленні. Це зумовлено зростанням рівня конкуренції між працівниками у єдиному інформаційному просторі. Активні інтереси спонукають працівника до постійного розвитку.

Основними мотивами до трудової діяльності є: мотив вибору та/ або зміни професії; мотив вибору та/ або зміни місця роботи; мотив вибору виду зайнятості. Зазначимо, що на цифровому сегменті ринку праці формується попит на дистанційну цифрову зайнятість. Така зайнятість формує інші мотиви до трудової діяльності, що спрямовані на отримання додаткових нематеріальних благ.

Зміна інтересів зумовлює поширення нематеріальних мотивів: соціальних, моральних, творчих, психологічних. Саме нематеріальні мотиви спричиняють зміну цілей працівників. Працівники видають перевагу додатковому вільному часу над повною зайнятістю, який можна використовувати для накопичення власного людського капіталу. Інвестиціями поряд з фінансовими можуть бути

самонавчання, удосконалення існуючих та розвиток нових навичок, заняття спортом тощо. І головне працівники перестають ототожнювати свою зайнятість з «довічною» на одному підприємстві.

У традиційній економіці, яка характеризується масовим виробництвом переважали зовнішні винагороди, такі як: заробітна плата, кар'єрне зростання, статусні символи. Саме така винагорода певною мірою обумовлена особливостями великих виробничих підприємств зі складною ієрархічною структурою. Адже в багатьох випадках можливість збільшення зовнішньої винагороди була тісно пов'язана з кількістю відпрацьованих років на певному підприємстві.

Інформаційна економіка знецінює певними чином зовнішні винагороди та збільшує значимість внутрішньої винагороди. До останньої належать: досягнення успіху, самореалізація, професійна взаємодія.

Сучасний менеджмент вимушений змінювати традиційні підходи до формування мотиваційної системи. Зокрема, в основу управління персоналом має бути покладений компетентісний підхід, який передбачає не тільки матеріальну винагороду, а й систему розвитку персоналу [2]. В основу такого підходу покладено розвиток потенціалу працівника, що зумовлює формування таких мотивів працівника, які відповідають його інтересам до саморозвитку та вдосконалення своїх компетенцій.

Концепція компетентісного підходу побудована на таких принципах: системності, комплексності, актуальності, безперервності, наступності, випереджаючого розвитку, саморозвитку і ефективності [3]. Слід відзначити, що використання компетентісного підходу дозволить мотивувати як штатних, так і дистанційних працівників. Саме такий підхід надає можливість працівникові інтегрувати свої інтереси щодо особистісного розвитку в мотиваційну систему підприємства. Оскільки, компетентісний підхід базується на визначенні працівника як головної цінності та конкурентної переваги підприємства.

Література

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – Київ: КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Грузіна І. А. Трансформація підходу до мотивації праці персоналу в умовах інформаційної економіки / І.А. Грузіна // Економіка розвитку. - 2014. - №1. - С. - 67 – 70
3. Чуланова О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Наукоеведение. – 2013. - №5. <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>

Андрощук І. І., викладач
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ОБ'ЄКТ ЗАВДАНЬ З НАДАННЯ ВПЕВНЕНOSTІ, ІНШИХ НІЖ АУДИТ ЧИ ОГЛЯД ІСТОРИЧНОЇ ФІНАНСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

З кожним роком дослідження в галузі економіки праці та управління персоналом набувають все більшої актуальності та важливості. Діяльність служби