

Василик А. В.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана

НОВІ ТРЕНДИ У СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ І МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Сучасна цифрова економіка вносить суттєві зміни у сферу соціально-трудова відносин, зайнятості, управління персоналом. Зокрема, зміни у змісті праці, структурі і параметрах зайнятості, підвищення знаннємісткості, інноваційності праці, продуктивності праці та інші тренди сучасності висувають нові вимоги і до управління людськими ресурсами, їх підготовки, мотивації та розвитку.

Сама інноваційна діяльність висуває особливі вимоги до персоналу, зайнятого в ній - акцент зміщується зі здібностей і навичок до праці в бік нових соціальних компетенцій, серед яких першочерговими стають відповідальне ставлення до своєї справи, свого підприємства, продукту своєї діяльності, своїх клієнтів. На думку проф. Петрової І.Л., важливості набувають лідерські якості, творчі здібності, мотивація до нововведень, здатність йти на виправданий ризик. Адже сама інноваційна діяльність сприяє розвитку соціальної відповідальності працівників: будучи пов'язаною з невизначеністю, деяким ризиком, вона передбачає свідому готовність людини до нових непередбачуваних змін [2].

Працівники, зайняті в інноваційній сфері також мають дещо інший мотиваційний профіль, в якому акценти зміщено з матеріальних чинників переважно на нематеріальні. Адже значна частина таких цінних співробітників вже відноситься до високооплачуваних категорій персоналу, тому фактор матеріальної винагороди відходить для них на другий план. Зокрема, до таких нематеріальних драйверів можна віднести кар'єрні можливості, навчання і

розвиток, баланс роботи та особистого життя, особливий інноваційний клімат, задоволення від професійного спілкування в колективі та ін.

На нашу думку, мотивація найманих працівників до інтелектуальної праці формується як на індивідуальному, так і на мікроекономічному рівнях, який передбачає формування ефективного мотиваційного механізму діяльності інтелектуальних працівників. Ефективний мотиваційний механізм управління творчою працею в діяльності сучасного підприємства є необхідним ключовим елементом, який визначає його інноваційні можливості [1].

Головний зміст мотиваційного механізму інтелектуальної трудової діяльності має полягати не в примусі співробітників, а в формуванні у них тривалого інтересу до інноваційної праці. Особливістю мотиваційного механізму творчої активності є усвідомленість, рефлексивний характер, особистісно значуща оцінка діяльності.

Тому мотиваційний механізм інтелектуальної діяльності втрачає деякі елементи мотиваційного механізму трудової діяльності, проте в цілому він стає більш складним і інтегрує найкращі риси різних підходів мотивації. Зі становленням праці як творчості почався процес перетворення мотивації творчості в механізм залучення до діяльності, проте істотно збагачений і розвинений. Для найманих працівників підприємств промисловості і інших видів економічної діяльності самі інновації є стимулами, оскільки вони дають можливість сподіватися на кращі умови праці та високий рівень заробітків в майбутньому за рахунок підвищення ефективності діяльності підприємства.

Самотивація працівників до інтелектуальної праці може бути обумовлена наступними причинами: прагнення до пізнання і створення нового, невідомого раніше (пізнавальні, творчі потреби) інтерес до науки і бажання принести користь підприємству; прагнення отримати визнання як винахідника або досягти певного соціального статусу (здобуття вченого ступеня, звання); прагнення до творчої самореалізації; честолюбство, бажання досягти популярності, отримати певну посаду, матеріальні блага, можливості подальшого навчання та підвищення кваліфікації, професійного і творчого зростання завдяки результатам

інтелектуальної діяльності; бажання отримати конкурентні переваги серед інших високоосвічених фахівців на зовнішньому (в пошуках роботи і працевлаштуванні на підприємствах інноваційного типу) і внутрішньому ринках праці (в збереженні місця роботи в разі скорочення штатів або реорганізації підприємства) і ін. [1].

Частково названі компоненти мотиваційного механізму інноваційної праці можуть бути забезпечені високим рівнем залученості таких співробітників, що передбачає сформовану спільність цілей і цінностей інноваційного розвитку компанії, високу міру особистої оцінки, значущості та відповідальності за результати своєї праці і діяльності компанії в цілому. Важливе значення при цьому набувають планомірні і систематизовані зусилля компанії по формуванню і підтриманню високого рівня залученості персоналу в діяльність компанії, і особливо це стосується ключових співробітників інноваційної, творчої праці.

Література

1. Василик А. В. Сучасні підходи до мотивації інтелектуальної активності персоналу підприємства / А. В. Василик // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3 т. Соціально-трудова відносина : теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – Т. I. – С. 124-132.
2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
4. Кицак Т.Г. Вітчизняні реалії становлення корпоративної культури на підприємствах / Т.Г. Кицак // Ефективна економіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2810>