

Зимкина В.Е.,

ассистент,

кафедра политической экономии учетно-экономических факультетов

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана»

НОВАЯ МОТИВАЦИОННАЯ ПАРАДИГМА

В условиях перехода к новому технологическому укладу и формированию работника нового типа проблема изучения трудовой мотивации имеет большое значение. Непосредственное влияние на процесс мотивации труда имеют внутренние факторы (потребности, интересы, ценности) и внешние (изменение характера и видов трудовой деятельности, развитие новой технологической структуры производства, устранения людей из отраслей, где доминирует примитивная работа, рост потребности в повышении общего уровня образования и обучения на протяжении жизни, изменение шкалы жизненных ценностей с акцентом на постматериалистичные т.д.).

Новый технологический уклад производства дал толчок к перемещению человека в области с творческой работой. Значительные изменения претерпела традиционная структура занятости населения, которая привела к появлению информационного типа работника. Происходит отход от массового производства большими партиями и корпораций к предприятиям небольшого размера в продукции которых воплощен высокоинтеллектуальный труд и научные разработки. Подрывается основная доминанта крупной фирмы - экономия на масштабах. Дематериализация производственного пространства, неуклонно ведет к потере им экономической ценности. Расширение географии рабочих мест свидетельствует о виртуализации экономического пространства. Традиционные производственные структуры заменяются небольшими профессиональными коллективами. Все больший объем работы выносится за пределы предприятия на электронные рабочие места, связанные между собой глобальной сетью. В результате чего не прослеживается зависимость работника

от предприятия как основного места работы, так как растут возможности создавать собственный информационный продукт за его пределами.

Все больший приоритет в определении стоимости работающих предоставляется уровню их образованности, овладению новыми знаниями, умениями и навыками. Ориентиры материального богатства, которые определяли систему стратификации в индустриальном обществе, перестают играть доминирующую роль в формировании социальной структуры. Формирование каст происходит не по имущественному признаку, а связано с ростом психологической мобильности в обществе, разнообразием стилей жизни, быстротой смены ориентиров социального успеха. Профессиональная стратификация требует повышенной степени готовности овладения смежными профессиями из-за возрастания стремления к постоянному обновлению знаний.

Цели максимизации потребления материальных благ уступают место задачам совершенствования личности. Все большая часть работающих предпочитает сотрудничество с компанией, где их воспринимают как коллег, а не работать на нее в качестве рядовых работников. Мотивация высокоэффективного труда начинает доминировать над мотивацией выживания. Работник перестает восприниматься чисто как экономический человек, который реагирует только на материальные стимулы. Работа начинает приносить удовлетворение, что достигается в результате удачного сочетания образования, труда и досуга. У работников формируются новые поведенческие стереотипы ответственности, инициативности, бережливого отношения к рабочему времени и ресурсов.

Главные постматериальные потребности рассматриваются как производные от экономической жизни человека, происходит построение нового мотивационного профиля работника. В обществе, которое до сих пор было ориентировано на экономическую активность возникает возможность личного суверенитета в распоряжении свободным временем, гармоничного сочетания профессиональной деятельности, личной жизни и общественной активности. Перестройка методов побуждения к труду требует учета степени сложности

выполнения задач, их содержания и интеллектуальной нагрузки, при начислении заработной платы и премий (применение материальной системы мотивации труда); использование широкого спектра социальных инвестиций, которые усиливают значимость нематериальной мотивации.

Постепенно назревает потребность отойти от чисто экономической парадигмы мотивации, которая себя не оправдывает, и выбрать в дальнейшем социально-экономическую парадигму мотивации. При этом вектором совместных усилий социальных партнеров в условиях конкуренции и глобализации мирового развития должно быть не сугубо побуждение к труду, эффективной занятости, а мотивация к конкурентоспособному труду. Интеллектуальный труд создает паритетность использования прямых и непрямых методов стимулирования, усиливая тем самым роль нематериальных ценностей, как основной институциональной необходимости общества.

Однако, стоит отметить, что в теоретическом научном измерении жесткое разграничение систем мотивации труда, которые базировались исключительно на материальных или нематериальных стимулах является не верным. Материальная мотивация обеспечивает защиту работающего путем удовлетворения базовых потребностей, а нематериальная - предполагает адаптацию работника к новым условиям.

Литература

1. <https://www.thoughtworks.com/>