

В.Л.Осецький, д-р екон. наук

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

І.Л.Татомир, викладач

Дрогобицький державний педагогічний університет
імені Івана Франка

ПОСТУП СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ: ВІД МАТЕРІАЛІЗАЦІЇ ДО ПОСТМАТЕРІАЛІСТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ

Стаття присвячена розгляду проблем еволюції розвитку суспільства від індустріального до постіндустріального (інформаційного), яке змінює традиційне уявлення про зміст і характер праці, роль людського чинника у процесі виробництва. Обґрунтована необхідність подальшого розвитку форм і методів мотивації праці з акцентом на постматеріалістичні цінності.

Перетворення індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), в якому головну роль мають відіграти знання, інтелект та інновації, спричинило зміну наукових уявлень стосовно стимулів та мотивів праці й відповідно розвитку нових форм і методів стимулювання. Слід зауважити, що існує певне розмежування між теоретичними дослідженнями про інформаційне суспільство, теоріями мотивацій і праці та розробками провідних соціологів і футурологів щодо теорії інформаційного суспільства на основі практики постматеріалістичних цінностей. Саме тому виникає потреба виявити загальні риси та закономірності розвитку трудових відносин у різні часові періоди з метою формування футурологічного бачення системи мотивації праці, яке у подальшому можна було б піддати соціально-економічній концептуалізації.

Відслідковуючи хронологію подій крізь призму історичної ретроспективи, можемо спостерігати відмінні одна від одної, а часом і протилежні системи мотивації праці, що знайшли свій прояв у різні часові періоди. Інстинктивна активність в умовах рабовласницького суспільства була спричинена вимогами дотримуватись певних табу, контролем за поведінкою, важкими і небезпечними умовами праці, впливом на формування потреб найманого робітника не всього комплексу життя суспільства, а умов його власного буття. Доіндустріальним економічним системам відповідала зайнятість, яка характеризувалась низьким ступенем структурної диференціації, прихованими формами економічного інтересу, його реалізацією переважно у вигляді насильницької дії, нерозвиненістю системи суспільних комунікацій.

У період розвитку машинного виробництва, коли виробничий процес потребував незначних затрат людської праці, машина виступала конкуре-

нтом "трудових акторів", витісняючи, тим самим, їх із процесу виробництва. Соціально-економічні формації попередніх періодів характеризувалися відчуженням працівників від власності і засобів виробництва та сприйняттям людини як "гвинтика" промислової машини. Таке існування переважною більшістю працівників стримувало творчу активність, вело до звуження їх життєвої перспективи. Застосовуючи категорії, що їх запропонував для оцінки життя А.Маслоу, можна сказати, що більшість людей провадило "дефіцитарне" життя, тобто намагалося задовольнити потреби нижчого рівня – у підтриманні елементарних умов фізичного існування, у особистісній безпеці, повазі з боку оточення¹. Відповідно до теоретичних тлумачень теорії модернізації в традиційних суспільствах домінувала так звана "недіяльна особистість", яка не зорієнтована на задоволення потреб майбутнього на основі дій інноваційного спрямування, а підпорядкована переважно домінуючому прагненню до фізичної безпеки, комфортності, існування загалом.

Деформованість мотивацій сприяла зміщенню акценту в бік тільки матеріальної зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності, оскільки можливості суспільства не утворювали адекватного потребам соціального поля для особистісної реалізації. Чимало з тих, які для працівника становили найбільшу цінність, не підкріплювались належними засобами для їх досягнення. "Вимивання" із свідомості людей складних соціокультурних і духовних потреб, моральних цінностей і норм спричинило в перехідних умовах формування мотивації аномічного типу.

Домінуючим в економіці став тип фізично "зношеного" працівника, з високим ступенем соціальної і професійної втоми, низьким рівнем вимог у сфері споживання, з явно вираженим небажанням приймати на себе відповідальність і страхом ініціативи. Характерними були слабкий прояв досяжних цінностей праці і достатньо сильних установок, що поєднували прагнення до високого заробітку і мінімізації трудових зусиль².

Отже, як бачимо, індустріальна система виявила свою неспроможність забезпечити гармонійний розвиток працівника, найповніше задовольнити його потреби та реалізувати творчий потенціал і відповідно посилила трансформацію суспільства та людського розвитку. При переході до інформаційного суспільства виникають об'єктивні потреби у виробленні та застосуванні в більшій мірі тих чи інших методів мотивації праці на підставі вибору таких визначальних критеріїв:

- змісту праці та рівня його інтелектуалізації;
- зростання комплексних вимог до наявності нових якостей робочої сили (підвищення рівня освіченості працівника, здатності до абстрактного мислення, готовності до постійного оновлення знань тощо);
- соціалізації структури суспільства і визнання основними критеріями становища людини її здібності й знання, що орієнтовані на практичну доцільність та результативність;

¹ Злобіна О. Суб'єктивна складова суспільних трансформацій: від теорії до практики емпіричного дослідження // Соціальні виміри суспільства : зб. наук. праць. Випуск 5. – К., 2002. – С. 10.

² Козырева П.М. Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда // Социологические исследования. – 2005. – № 9. – С. 37.

- наявність інституту власності (посилення її деконцентрації через акції) як визначального фактора, який вносить свої корективи у принципи формування мотивів до ефективної праці у сучасному виробництві та сприяє подоланню відчуженню працівників від результатів праці;

- зміни мотиваційної структури діяльності та домагання більшої самостійності й ініціативності у праці;

- розвиненості потреб громадян та можливості їх задоволення завдяки праці;

- бережливе відношення до робочого часу і ресурсів;

- зміни в системі трудових цінностей з акцентом на постматеріалістичні.

Об'єктивних змін зазнають наукові уявлення про форми та методи мотивації праці під впливом процесів інформатизації. Сьогодні вони відіграють центральну роль у трудовій взаємодії, поступово приводять до фундаментальних новоутворень, корелюються зі змінами технологічного, економічного, культурного та політичного характеру, глибокою модифікацією соціальної структури й детермінують зміну умов та виникнення нових видів праці. За визначенням П.Друкера, центр тяжіння у трудових відносинах швидко зміщується від ручної праці до праці інноваційної, до працівників знань, тобто до тих, хто створює нове знання й активно його використовує³. Праця у майбутньому суспільстві, писав Ф. Енгельс, "... замість того, щоб бути засобом пригноблення людей, стане засобом їх звільнення, надаючи кожному можливість розвивати в усіх напрямках і дієво проявляти всі свої здібності як фізичні, так і духовні, – де продуктивна праця із важкого тягаря перетвориться в насолоду"⁴. Відбувається перехід від переваги економічно необхідної праці до переваги творчої діяльності. Останні теоретичні розвідки⁵ наводять на думку, що нібито людина перестає бути суб'єктом праці як раціональної діяльності, витрати якої прямо пропорційні її результатам, і стає суб'єктом творчих процесів, знання яких не може бути оцінено в економічних категоріях. Таке твердження не слід вважати довільною логічною побудовою, воно виявляє головну метаморфозу постіндустріальної епохи – із засобу для задоволення потреби праця сама перетворюється на потребу, при цьому домінуюча роль переходить до факторів інтелектуально-інформаційного порядку.

Щоб реально змінити своє ставлення до праці, робітник має відчутти власну зацікавленість у результатах діяльності, оскільки сьогодні у масовій свідомості переважає орієнтація на якісні стандарти життя. Причому саме такі уявлення в умовах суспільних перетворень значною мірою скеровують процес трансформації у нове русло, вимагають інноваційного поступу системи мотивації праці, стають пріоритетом для побудови нових орієнтирів розвитку суспільства з урахуванням соціально-просторових координат. Йдеться про ті соціально-економічні явища, які відображають протест особистості проти нормативно-ціннісної системи, що домінує подекуди

³ Управление знаниями ; пер. с англ. – М., 2006. – С. 10.

⁴ Энгельс Ф. Диалектика природы : Сочинения. – 2 изд. – Т. 20. – С. 550.

⁵ Історія економічних вчень (Сучасна економічна думка) : навч. посіб. ; за ред. Мочерного С.В. – Львів, 2004. – С. 223.

й сьогодні, відкидаючи тим самим на задній план традиційні трудові цінності та консервативні моральні норми попереднього періоду. Це перш за все спротив праці, яка позбавляє працівника ініціативи та творчості, мотивує тільки інструментальними цілями і як наслідок – можливість вибору власної моделі поведінки та відмова від наслідування заданому стандарту. Все це веде до формування нового типу економічного суб'єкта, для якого домінуючими стають інші мотиви трудової діяльності.

Функціональною потребою більшості слугує не тільки здатність передачі нагромадженого в попередні роки обсягу знань та навичок, але й можливість подальшого творчого пошуку, підвищення професійного рівня, що поступово веде до окреслення ряду завдань, які потребують вироблення та застосування нових мотиваційних підходів. Більша прерогатива надається експресивним мотивам у порівнянні з інструментальними. Тобто прагнення знань, а не бажання відповідати сучасним суспільним стандартам, змушує працівника докладати більше зусиль, сприяючи тим самим активній інтеграції в інформаційне суспільство.

Кожна зміна в останньому стосуватиметься того, що вперше в історії умовою приналежності людини до панівного класу стане не право володіти благом, а здатність ним скористатися. Статус людини визначатиметься, перш за все, її освітнім рівнем, здатністю перетворювати інформацію на знання, самостійно здійснювати продуктивну діяльність в умовах технологічно досконалого господарства⁶.

Економіці, що базується на знаннях, потрібні не мільйони виконавців повторюваних операцій, здатних автоматично підкорятися наказам керівництва, а ті, хто критично мислить, легко орієнтується і швидко встановлює зв'язки в умовах стрімких змін дійсності⁷. Найзагальніші підходи до модернізації економіки, застосування нових мотиваційних цінностей, на нашу думку, має здійснюватися через освіту. Нова, модернізована, тобто узгоджена з вимогами постматеріалістичних цінностей, освіта формується на основі уявлень про те, які види робіт, професій і здібностей знадобляться в майбутньому часі, які людські відносини домінуватимуть, які морально-етичні проблеми виникнуть, яка система мотивацій праці застосуватиметься. "І тільки формуючи такі уявлення, визначаючи, обговорюючи, систематизуючи та безперервно моделюючи їх, ми можемо дійти висновку про характер когнітивних та емоційних навичок, котрі знадобляться людям майбутнього"⁸.

Тож і модернізація освіти, по суті, є формуванням майбутньої моделі інформаційного суспільства.

Аналіз освіти як блага серед величезної кількості інших благ змушує звернути увагу на питання про характер освіти як блага: є вона кінцевим чи проміжним благом, використовуючись лиш як ресурс для отримання

⁶ Ткач А.А. Економіка знань та інформаційне суспільство в контексті концепції людського капіталу // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2008. – № 1. – С. 237.

⁷ Тоффлер Э. Шок будущего ; пер. с англ. Е.Руднева, Л.Бурмистрова, К.Бурмистрова. – М., 2003. – С. 437.

⁸ Там же. – С. 438.

інших благ? І в тій, і в іншій ролі освіта зумовлює соціальний ефект, вибудовує нову систему мотивації працюючих, формує людський капітал.

Якщо розглядати освіту як кінцеве благо, тобто таке, яке людина одержує задля задоволення власної потреби (що відповідає поглядам Д.Белла, О.Тоффлера, В.Іноземцева та інших – до переважання постматеріальної мотивації в діях людей), то оцінити економічну вигоду отримання освіти для реалізації особистих інтересів неможливо. Однак досить складно уявити, що творча людина, яка навчається, набуваючи статусу домінанти індивідуальної вмотивованості від набутих знань, після завершення формальної освіти припиняє здобувати знання як мінімум у неформальний спосіб (через самоосвіту та інформаційні джерела суспільних інститутів).

З іншого боку, якщо вважати освіту проміжного характеру, тобто ресурсом для отримання інших благ, то проблема полягає у тому, що процес оцінювання економічного ефекту від такого блага є досить складним. У науковій практиці визнано, що освіта створює активні форми (моделі, алгоритми, програми, проекти, інформаційні технології) формування, використання та нагромадження людського капіталу та приєднання його до сформованого соціального капіталу. Складність оцінювання результатів освітньої діяльності в практичній площині нині виявляється у зміні підходів до визначення ролі людського чинника в подальшому розвитку цивілізації.

Так, пояснюючи зміну підходів до визначення ролі людського чинника у розвитку інформаційного суспільства, О.Петровська відмічає таке: "Людина в умовах останнього стає центром економічної системи, займаючи активну позицію в усьому відтворювальному процесі. Водночас відбуваються суттєві трансформації і в самому людському факторі. Суспільство стає не тільки все більш зацікавленим, а й залежним від рівня розвитку людського потенціалу, без якого неможливе подальше ефективне функціонування передових галузей. Інтелектуальні здібності людини, її освіченість, можливість генерувати нове знання, творчість та ініціатива найбільшою мірою потребуються сучасним ... суспільством"⁹. Влучним з цього приводу є висловлювання А.Ткач: "Там, де наука стає дійсно продуктивною силою, а інформація та знання – найважливішим ресурсом суспільства, працівник стає цікавим цьому суспільству не як носій абстрактної "робочої сили", здатної до малокваліфікованої монотонної праці, а як володар унікальних інтелектуальних здібностей, що є результатом навчання й творчого пошуку"¹⁰.

Через обставини зміни, що їх ми можемо спостерігати з появою інформаційних технологій, дають поштовх до розробки нового мотиваційного інструментарію, використання якого дасть змогу забезпечити високий рівень ротації праці. Резонанс досліджень науковців з цього приводу підтверджує думку, що акцент переважно робиться на збільшенні потреби у працівниках, які легко адаптуються до технологічно удосконалених умов праці. Поступово науково-технічна модернізація виробництва в розвинених країнах починає

⁹ Ієрархія і мережеві структури: історія і сучасність: матеріали семінару (частина I) // Економічна теорія. – 2008. – № 2. – С. 22.

¹⁰ Ткач А.А. Економіка знань та інформаційне суспільство в контексті концепції людського капіталу // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2008. – № 1. – С. 237.

підкріплюватись гуманізацією праці, соціальними факторами її реорганізації, значним підвищенням інвестицій у розвиток людського капіталу.

Відтак основна увага приділяється таким важелям, як інформаційна інфраструктура, управління інтелектуальним капіталом, комунікаційна компетентність тощо. Частка інвестицій у виокремлені атрибути у високорозвинених країнах перевищує 35% загального обсягу корпоративних інвестицій. Зазначені зміни вимагають відновлення у відповідності з вимогами сьогодення концепції безперервності навчання протягом всього життя, з тим щоб задіяти всі стимулюючі чинники, включаючи як змагання, так і співпрацю, об'єднавчу солідарність тощо, сприяючи тим самим підвищенню культурного рівня працюючих, трудової етики та моральності.

Кожний наступний крок у розвитку суспільства є проявом можливостей у задоволенні невпинно зростаючих потреб відповідно до вищих щаблів піраміди А.Маслоу. Серед числа їх діапазону пріоритетне значення відводиться мінімізації робочого часу та максимізації соціального й економічного ефекту, які слугують базовою умовою формування постекономічного порядку. Достеменно відомо, що в переважній більшості випадків недостатній рівень доходів (йдеться про перевищення вартістю споживчого кошика мінімальної заробітної плати) стає основною причиною пошуку додаткової роботи за сумісництвом. Постійні зміни законодавчих "правил гри" в ціновій, податковій політиці, реформування оплати праці породжують феномен "мотиваційної втоми" чесно працюючої людини та посилення тіньової зайнятості населення. А це в значній мірі веде до збільшення тривалості робочого тижня та звуження можливостей щодо поповнення знань і підвищення рівня професійної майстерності.

Кризовий стан економіки в Україні став причиною недостатнього фінансування розвитку освітньо-культурних індустрій, що поступово призвело до нераціонального використання вільного часу як необхідної та достатньої умови нарощування людського капіталу. В країнах, які є більш розвинутими в економічному плані, спостерігається інша тенденція. Так, для прикладу, за даними опитування¹¹, 3/4 американців ладні відмовитися від купівлі більшості товарів на користь задоволення потреб нематеріального характеру. Поступово перехід до "економіки споживання" посилив значущість соціальної інфраструктури, яка охопила інститути підтримки і розвитку культури, охорони здоров'я, політики зайнятості тощо. Вже в 20-ті роки у структурі особистого споживання 40% становили витрати на послуги, більше 12% – на товари довгострокового споживання. Так, частка витрат на харчування становила у Японії – 27%, тоді як у Західній Європі – 20%, США – 15%. Такі структурні зрушення є свідченням поліпшення матеріального добробуту домогосподарств, адже за умов зменшення частки витрат на харчування має місце зростання питомої ваги інших витрат, а саме – на непродовольчі товари та послуги (якісної освіти, якісних послуг, охорони здоров'я тощо).

Отже, як бачимо, досягнення економічного ефекту у певному циклі призводить до зниження тривалості задоволення одних потреб, що дає

¹¹ Закон зростання потреб і соціально-економічна ефективність виробництва. – <http://www.grinchuk.lviv.ua/book/56/2199.html>

прерогативу у задоволенні інших, більш високих. Мотивація високоефективної праці починає домінувати над мотивацією виживання. Працівник перестає сприйматися суто "економічною людиною", яка реагує тільки на матеріальні стимули. Робота як найважливіша сфера життєдіяльності викликає задоволення, що позначається на якості способу життя і досягається в результаті вдалого поєднання освіти, праці та дозвілля. І, тим самим, сприяє поліпшенню та вихованню естетичного смаку, підвищенню загального рівня культури та моральних меж людської поведінки. У працівників формуються нові поведінкові стереотипи відповідальності, ініціативності, бережливого ставлення до робочого часу і ресурсів. Так, на початку ХХ століття приблизно 35% часу свого життя люди працювали. На сьогоднішній день цей показник становить 12–13%. За прогнозами соціологів, у майбутньому людина витратить на роботу лише 6% свого життя¹². Дані проведених досліджень є підставою для аргументації того, що у міру підйому технологічного рівня істотно змінюється природа і характер праці. В результаті чого більша частка вільного часу затрачається на самовдосконалення та особистий розвиток.

Як зазначає з цього приводу С.Сіденко, "... при підвищенні кваліфікації працівників спостерігається тенденція зростання добробуту тієї їхньої частини, що виявляла здібності, які помітно перевищували середні для цілого масиву зайнятих. Окремі індивіди, соціальні групи та нації, що користуються перевагами технологічного прогресу, розпоряджаються багатством, яке вони не привласнили шляхом експлуатації, а створили своєю творчою діяльністю"¹³. Така праця є більш високооплачуваною і не сприяє інтелектуальному та фізичному зношенню людського капіталу, відкидаючи пасивність та апатію. У такому разі соціоекономічна субстанція мотивації праці сприятиме отриманню працівником еквівалентної вартості праці як фактора виробництва і дає можливість реалізовувати себе як особистість. Разом з тим досягається інтегральний соціальний ефект, який передбачає вигоду не лише для найманого працівника у вигляді заробітної плати та різних додаткових доходів, таких елементів перспективи, як підвищення заробітку за встановленою шкалою, кар'єрне просування, гарантії стабільної зайнятості, а й для підприємства, що здійснює відповідні інвестиції у розвиток працівника та суспільства загалом.

Особливого значення набуває застосування нових форм заробітної плати як складових трудової винагороди працівника у вигляді трудової ренти, інвестиційного доходу, нематеріальних доходів та платежів, запланованих на майбутнє. При цьому трудова рента визначається як плата за надане роботодавцю право користування робочою силою та трудовими послугами найманого працівника. Визнання такого елемента в структурі трудової винагороди необхідне тому, що, надаючи право користування робочою силою конкретному роботодавцю, найманий працівник відмовляється від альтернативного застосування своїх трудових здібностей на підприємствах інших роботодавців й альтернативних джерел доходів. Спра-

¹² Тимошенко І.І. Мотивація личности и человеческих ресурсов. – К., 2002. – С. 9.

¹³ Сіденко С. Соціально-економічний вимір сучасної глобалізації // Міжнародна економічна політика. – 2004. – № 1. – С. 81.

ведливим, на нашу думку, слід прийняти висновок Л.Шевченко¹⁴ про те, що проблема низького рівня заробітної плати, несвоєчасної її виплати, неоплачених простоїв є прямим підтвердженням нерозуміння необхідності оплачувати "право користування" робочою силою.

Задоволенню базових матеріальних потреб працівника у розвинутих країнах сприяв економічний прогрес ХХ століття, який ознаменувався швидкою зміною мотивів його реалізації. Пов'язані із зростанням особистого добробуту переважаючі матеріалістичні мотиви, якими людина керувалася досить тривалий час, дедалі частіше поступаються місцем нематеріалістичним цінностям. Відповідно до концепції американського соціолога Р.Інглехарта, постматеріальні цінності стають значущим продуктом лише тоді, коли людина відчуває добробут або економічну безпеку. Причому це відчуття повинна мати основна або велика частина суспільства¹⁵. Відтак серед нових категорій, породжених постіндустріальним способом виробництва, в науковому обігу доцільно виокремити поняття постматеріалістичної мотивації, а точніше "постекономічної", тобто такої, коли дедалі більша частина суспільства усвідомлює свої інтереси "... не в термінах максимізації привласнювальних благ, а в категоріях внутрішнього інтелектуального зростання і розвитку"¹⁶. При цьому вибудовується новий мотиваційний профіль працівника. Крім цікавої роботи, для більшості працюючих домінуючою стає потреба у постійному стимулюванні досягнень. Істотно змінюється стиль наукового мислення, в якому важливого значення набувають такі фактори, як креативність та самовдосконалення.

Інтелектуальні види праці, які не підлягають регламентації і частка яких невпинно зростає в умовах інформаційного суспільства, вимагають командної роботи та самомотивованих співробітників. Працівники, зайняті такою працею, найкраще відгукуються на підтримуючий і колегіальний підходи. Саме тому у структурі мотивації праці більш пріоритетного значення набуває домінування методів колективної мотивації, які спрямовані на довгострокове стимулювання та збагачення змісту праці (розширення "горизонтальних" та "вертикальних" обов'язків). Серед числа таких методів особливе місце посідає участь працівників в управлінні, що формує нову культуру власності як на приватизованих, так і державних підприємствах. Її персоналізація змінює соціальний статус працівника, наявність у кожного із них індивідуального рахунку у фонді накопичення створює довгострокові стимули у вигляді участі у розподілі прибутків й одержання дивідендів на акції та додаткових винагород. Так, останніми роками від 57,5 до 59,8% американських сімей тримають в акціях кошти, що становлять близько 28% їхнього загального капіталу, що принесло їм понад 10 трлн дол. доходу тільки в другій половині 90-х років¹⁷.

¹⁴ Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз / Л.С. Шевченко. – Х., 2007. – С. 31.

¹⁵ Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. – М., 1998.

¹⁶ Історія економічних вчень (Сучасна економічна думка) : навчальний посібник / за ред. С.В. Мочерного. – Львів, 2004. – С. 228.

¹⁷ Иноземцев В.Л. Собственность в постиндустриальном обществе в исторической ретроспективе // Вопросы философии. – 2000. – № 1. – С. 9–10.

Працівникам передають безоплатно або продають за номінальною вартістю акції підприємства. У трудовому контракті передбачають відкриття депозитних рахунків із застережною умовою одержання доходу: витрати на освіту, на придбання житла, на оздоровлення, вихід на пенсію тощо. Такий метод довгострокового стимулювання передбачає, що дохід працівника від участі в прибутках підприємства не може бути одержаний ним негайно. З огляду на високе значення для України Індексу прагнення уникнути невизначеності – 63, українським працівникам притаманна невисока довіра до таких методів мотивації, яка склалася протягом багатьох років макроекономічної нестабільності¹⁸.

Істотно впливають на продуктивність праці в інформаційному суспільстві і нематеріальні її аспекти. Здебільшого прерогатива надається таким соціальним чинникам, як професійний характер роботи, що визначається умовами праці (пріоритетність комфортної мотивації), відносини з колегами по роботі і ставлення з адміністрацією, що веде до необхідності запровадження і використання "компенсаційного пакету".

Достатньо ефективним вбачається поєднання різного роду пільг, заходів соціального захисту, забезпечення здійснення потреб працівників у спілкуванні, які гармонійно доповнюватимуть традиційні способи матеріального стимулювання, спрямовуватимуть більшу увагу роботодавця на конкретного працівника. Крім того, стимулююча дія матеріальних виплат спостерігається лише при певному її значенні і до певної межі. Найбільшою мірою починає заохочуватись ініціативність та творчість, а не "сліпе" наслідування заданим стандартам у вигляді нав'язаної зовні репродуктивної діяльності. Інтереси підприємців і працівників дедалі частіше зіштовхуються з приводу свободи персоналу в прийнятті рішень (дотримання демократичного принципу участі працівників в управлінні підприємством) та міри його автономності, що дозволяє йому рішуче вторгнутися в цілий ряд незвичних раніше для нього сфер. Орієнтація на нове бачення розв'язання проблем, відкриття та пошук нових, нестандартних рішень, засобів більш швидкого і раціональнішого досягнення успіху формує інноваційну поведінку. Остання більшою мірою починає ініціюватися саме інформаційними потребами, у структурі яких доцільно виокремити два рівні:

1) власне потреби в інформації: класичний механізм освіти, який припускає, що будь-яка діяльність людей наштовхується на перешкоди, подолання яких потребує отримання інформації і додаткового знання, так необхідних для підтримання життєдіяльності, функціонування і розвитку економічних систем, структур, інститутів, а також людини;

2) інформаційні потреби пов'язані з організацією діяльності соціальних інститутів, людини і спрямовані на задоволення, реалізацію інформаційного компонента праці, створення комунікаційних систем, сфери інформаційного сервісу. Теоретично обґрунтовано та доведено практикою господарювання, що існує пряма залежність між рівнем інформованості членів трудового колективу і мотиваційними настановами. Своєчасне за-

¹⁸ Наумова О.О. Вдосконалення мотивації інноваційної діяльності персоналу // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Збірник наукових праць. – Харків. – 2010. – № 7. – С. 149–158.

безпечення індивіда інформацією про якість виконаної ним роботи виступає засобом подолання фрустрації (дезорганізації свідомості, відчуття напруженості, тривоги, зневіри, гніву та ін.). За умов об'єктивної оцінки інформація, з одного боку, сприяє підвищенню певності в роботі, збереженню добрих взаємовідносин у колективі, з другого – може полегшувати процес самонавчання і самореалізації особистості.

Розуміючи під формою стимулювання спосіб об'єктивного існування і вираження змісту праці, що передбачає активну взаємодію стимулів, які можуть взаємозбагачуватись, підпорядковуватись, доповнюватись, переходити і обумовлювати один одного, виокремимо таку їх послідовність: натуральні – грошові – моральні – соціальні – організаційні – розвиток виробничої демократії (участь в управлінні) – творчі. При цьому як підтримуючі фактори виступають гроші, умови, інструменти для роботи, безпека, надійність. Мотивуючі ж пов'язані з характером та змістом трудової діяльності і включають до свого переліку такі складові: збагачення праці, виробничу ротацію, визнання, зростання, досягнення, почуття особистої гідності, відповідальності і повноваження. Присутність обох груп факторів приносить максимальну задоволеність, наявність тільки першого фактора зводить незадоволеність від роботи до мінімуму. Отже, постіндустріальна трансформація зумовлює зміну форм мотивації праці від її пріоритету, заснованої на економічному примусі, до пріоритету мотивації, заснованої на соціально-психологічному впливі.

На сьогодні, як нам бачиться, складається “критична маса” особистостей, що керуються новими мотивами діяльності, і є всі підстави думати, що в найближчі десятиліття постматеріалістичні цінності одержать новий розвиток завдяки нинішніх міжгенераційних змін. А оскільки, “будучи колись обраними, цінності змінюються дуже рідко”, можна прогнозувати стрімке зростання нематеріалістично мотивованої верстви сучасного суспільства, у яку перетворюватиметься колишній вищий клас індустріального світу¹⁹. Саме тому економічна теорія повинна звертати особливу увагу на систему тих цінностей, які могли б консолідувати працівників, дати їм упевненість у завтрашньому дні, як на унікальне явище, що не зводиться до емпіричного факту. Усвідомлення економічних інтересів і можливостей їх задоволення в умовах посилення тиску параметрів інформаційного простору дасть змогу зробити ще один крок до подолання традиційного нівелювання особистості. Звідси сплеск інтересу до соціально-економічних та моральних методів стимулювання трудової активності, які пропонують свої формули змісту праці та системи життєвих цінностей і орієнтирів. Як відмічає А.Гальчинський, визначальну роль у формуванні мотивацій суб'єкта у постіндустріальному світі “відіграють морально-психологічні й етичні норми, мотиви ідеального (у тому числі й світоглядного) характеру”²⁰.

Використання більш прогресивних методів мотивації праці в інформаційному суспільстві забезпечить зростання освітнього, професійного,

¹⁹ *Іноземцев В.* Соціальна нерівність як проблема становлення постеконічного суспільства // Поступ. – 2000. – № 97 (541). – 6 червня. – http://postup.brama.com/000606/97_14_1.html

²⁰ *Гальчинский А.С.* Экономическая наука: проблемы методологического обновления // Экономика України. – 2007. – № 3. – С. 7.

культурного рівня людини, перетворення людини економічної на людину творчу, яка стає не тільки метою і мірилом суспільного розвитку, але і його визначальним фактором. При цьому вказується, що під впливом інформаційного середовища в системній тріаді "біо-трудо-соціо", що представляє людину, провідні позиції посідає людина-"соціо" – особистісне, нематеріальне, інформаційне начало людини²¹.

Саме тому теорію інформаційного суспільства доцільно розглядати як зовсім новий погляд на систему мотивації праці через своєрідний епістемологічний фільтр, який відсіює традиційне уявлення про виняткову матеріальну зацікавленість працівників у результатах своєї діяльності, що цілком логічно випливає із загальних закономірностей визнання ролі інтелектуальної праці, яка створює паритетність у використанні прямих і непрямих методів стимулювання, посилюючи тим самим роль нематеріальних цінностей як основної інституційної необхідності суспільства.

Водночас вважаємо, що у теоретичному науковому вимірі жорстке розмежування систем мотивації праці, які б базувались тільки на матеріальних чи нематеріальних стимулах, є безперспективним. Відкидаючи їх дуалістичний характер, зазначимо, що в динаміці матеріальна мотивація забезпечує захист працюючих шляхом задоволення базових потреб, а нематеріальна – передбачає адаптацію працівника до нових умов, що призводить до зміни амплітуди впливу кожної із них. Природна неможливість відокремленого вирішення проблематики розвитку та вдосконалення матеріальних і нематеріальних методів стимулювання впливає з незаперечного факту, що між зазначеними складовими мотиваційної системи завжди наявна така необхідна відтворювальна ланка, як праця, без якої економічний розвиток неможливий. Її організація на виробництві має враховувати те, що найсильнішою мотивація виявляється тоді, коли сформовані й діють усі групи стимулів. Подібний поділ систем є необхідним лише для розроблення теоретичної моделі стимулювання трудової активності та удосконалення певних напрацювань, на базі яких можна було б дослідити нові сторони впровадження у життя феноменів глобального інформаційного суспільства, які слугують виразником нових морально-етичних принципів сучасної історичної доби.

Значущість подальших досліджень у цьому напрямі зумовлена тим, що в інформаційному суспільстві освіта, професійний досвід, соціальна мобільність беззаперечно визнаються основним ресурсом соціально-економічного розвитку. Суспільна думка трансформується у засіб професійного вивчення додаткових індикаторів конкурентоспроможності праці, це, перш за все, здатність до креативності та інновацій у професійній діяльності і соціальному житті, запорукою якої є високий творчий потенціал суспільства. Інноваційний поступ системи мотивації праці забезпечить прогресивні зміни в мотиваційній структурі працюючих, водночас піддаючи критиці загальноприйнятій інтерпретації норм економічної поведінки та домінуючі принципи господарської етики.

²¹ *Даніл'ян В.О.* Інформаційне суспільство та перспективи його розвитку в Україні (соціально-філософський аналіз) : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук: 09.00.03 / В.О.Даніл'ян; Харк. ун-т повітр. сил ім. І. Кожедуба. – Х., 2006. – С.12.