

МОТИВАЦІЯ ПЕРОНАЛУ В INDUSTRY 4.0

Індустрія 4.0 сьогодні – це фактично «блакитний океан», новий ринок, де конкуренція існує в початковому стані, де визначне значення мають нові бізнес-ідеї та моделі, а не боротьба по заданим параметрам конкурентної гри. В умовах нової промислової революції мінімізується використання людської сили, а перевага віддається спеціалістам, тим самим мінімізуючи вплив людського фактору. Тому важливо приділяти увагу залученню та мотивації нових спеціалістів, які в подальшому будуть впроваджувати ці самі ідеї.

Мотивація — це певна сила, що змушує людей діяти і досягати поставлених цілей. Це стимул, який змушує наполегливо працювати та підштовхує до успіху. Також можна сказати, що саме мотивація, це те, що формує багато аспектів людської поведінки, які відповідають за здійснення тих чи інших вчинків [2].

Науковий погляд на дане явище показує багатоаспектність, і водночас відсутність чіткого визначення або пояснення. Більшість наробок науковців показують те, що мотивація дуже тісно пов'язана з емоціями, але має ряд різниць. З цього приводу існує безліч теорій, деякі з яких передбачають, що мотивація може ґрунтуватися на необхідності мінімізувати фізичний біль і максимізувати задоволення, а також потреби як нижчого рівня, так і вищого. Такими потребами від нижчого до вищого рівня є потреби в їжі та відпочинку, у володінні певними благами, досягнення рівня престижу чи статусу і т. д. Все вище перелічене дозволяє сформулювати думку про те, що суть і мета мотивації полягає в максимальному задоволенні всіх потреб людини [2].

Індустрія 4.0 (Industry 4.0) - провідний тренд «Четвертої промислової революції», яка відбувається на наших очах. Зараз ми живемо в епоху завершення третьої, цифрової революції, що почалася в другій половині минулого століття. Її характерні риси - розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, автоматизація та роботизація виробничих процесів [3].

Характерні риси Індустрії 4.0 - це повністю автоматизовані виробництва, на яких керівництво всіма процесами здійснюється в режимі реального часу і з урахуванням мінливих зовнішніх умов. Кіберфізичні системи створюють віртуальні копії об'єктів фізичного світу, контролюють фізичні процеси і приймають децентралізовані рішення. Вони здатні об'єднуватися в одну мережу, взаємодіяти в режимі реального часу, самоналагоджуватися і самонавчатися. Важливу роль відіграють інтернет-технології, що забезпечують комунікації між персоналом та машинами. Підприємства виробляють продукцію відповідно до вимог індивідуального замовника, оптимізуючи собівартість виробництва [3].

Трудова діяльність сучасного працівника набуває все більш ярко виражену специфіку, враховувати яку необхідно при впровадженні нових форм мотивації. До особливостей сучасної праці можна віднести зміну традиційних меж трудової діяльності, посилення ролі індивідуальних якостей працівників, їх компетенцій як наслідок на новому рівні як розподілу праці, так і трудової компетенції. Все більше розповсюдження отримують такі нестандартні форми зайнятості як інсорсинг, аутсорсинг, фрілансинг, краудсорсинг.

Відповідно, поступове розповсюдження на сучасному ринку праці отримують все нові форми промислово-трудова відносин. Їх формування відбувається в руслі розвитку інноваційного бізнесу та характеризується конкретними спеціалізованими підходами до мотивації працівників. Серед яких одним із переважних стає рівень оплати праці робітників в залежності від їх кваліфікаційно-компетентнісного рівня в сфері інновацій, тобто на цій основі встановлюється відповідний рівень винагороди за результати праці.

Актуалізуються пріоритети, що визначають інноваційно-орієнтовану спрямованість вдосконалення мотивації персоналу, що фокусується на формуванні, розвитку та ефективному використанні кваліфікаційно-компетентнісного рівня працівників інтелектуально-інноваційної праці та підвищення внутрішньофірмової інноваційної активності на даній основі, що трансформується в інноваційний капітал підприємства (рис. 1)

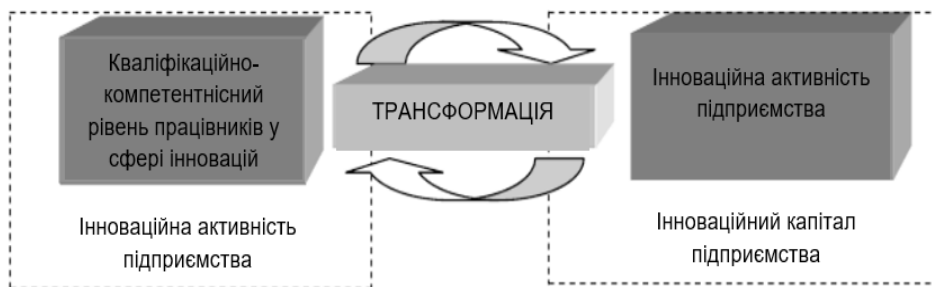


Рисунок 1 - Економічне значення мотивації працівників, орієнтованої на інноваційний результат
Джерело: [1]

Найбільш актуальним результатом управління людськими ресурсами в період індустрії 4.0 стає якісний розвиток персоналу, направлений на інноваційний результат. В сучасних соціально-економічних умовах більш актуальним є поняття не просто «мотивації», а «інноваційно-орієнтованої мотивації». Під цим поняттям слід розуміти цілеспрямований та динамічний процес спонукання працівників до інноваційної діяльності для досягнення цілей та задач організації в інноваційному розвитку.

З метою більш повного використання інноваційного потенціалу робітників, що визначається їх кваліфікаційно-компетентнісним рівнем у сфері інновацій, активізації активності та результативності інноваційної діяльності підприємства можуть застосовуватися різні інструменти мотиваційного характеру.

Наприклад:

- матеріальне та моральне заохочення не тільки новаторства, а й інноваторства;
- створення необхідних умов у вигляді достатньої свободи професійних дій;
- забезпечення підтримки ефективних комунікацій з колегами як всередині фірми, так і за її межами;
- забезпечення можливості кар'єрного розвитку працівників з високим рівнем сформованості компетенцій, необхідних для підвищення ефективності інноваційних процесів.

В цілому, можна виділити наступні особливості мотивації персоналу на підприємствах промисловості інноваційного типу в умовах активізації інноваційних процесів у рамках індустрії 4.0:

1. Система мотивації повинна формуватися з точки зору мотивації творчої активності та креативності робітників у сфері інновацій: працівникам повинні забезпечити такі умови, при яких вони отримують можливість реалізовувати в повному обсязі свій особистий потенціал в інтересах економічного розвитку підприємства.

2. Одним із суттєвих мотивів, що заохочує працівників до розкриття свого інноваційного потенціалу, стає «відчуття свого місця» в промисловій компанії, а саме усвідомлення своєї значимості, статусності та приналежності до розвитку інноваційної діяльності підприємства.

3. Значення нематеріальних стимулів на сучасних підприємствах промисловості значно підвищується, серед них актуальним стає забезпечення можливості кар'єрного розвитку.

Як правило, у наш час цілеспрямована на інноваційний результат мотивація працівників, яка сприяє формуванню і розвитку їх кваліфікаційно-компетентнісного рівня у сфері інновацій, не носить в достатній мірі системний характер.

Даний управлінський аспект в кращому випадку присутній в управлінні великими передовими високотехнологічними компаніями, але у складі інших функцій управління персоналом чи інтелектуальними ресурсами. При цьому відчувається нестача компетентних працівників, які підготовлені до специфіки інноваційної діяльності та розуміють логіку інноваційного процесу на сучасному рівні індустрії 4.0. [1].

Суб'єкти-практики відчувають все більшу потребу у внутрішньофірмовій організації мотивації формування та розвитку кваліфікаційно-компетентнісного рівня працівників у сфері інновацій, що обумовлює практичну значимість запропонованого інструментарія для залучення, мотивації та утримання осіб, які мають необхідний кваліфікаційно-компетентнісного рівень в сфері інновацій.

Література:

1. Яковлева Е. В., Зуйкова Е. П. Мотивация работников в период развития индустрии 4.0. URL: <https://www.researchgate.net/publication/326700454> Motivacia robotnikov v period razvitia industrii 40 (дата звернення 28.03.2020)
2. Що таке мотивація – визначення простими словами. URL: <https://termin.in.ua/motyvatyia/> (дата звернення 01.04.2020)
3. Индустрия 4.0- URL: <https://www.it.ua/ru/knowledge-base/technology-innovation/industry-4> (дата 28.03.2020)