

**Науковий реферат до статті Грузіної І. А.
"Трансформація підходу до мотивації праці персоналу
в умовах інформаційної економіки"**

Сьогодні більше половини ВВП сучасних економічно розвинутих країн припадає на інформаційну продукцію, їхня могутність визначається не лише рівнем розвитку військового та економічного потенціалу, а й міцним інформаційним підґрунтям, наявним комплексом аналітико-обчислювальних засобів, здатних у найкоротший термін обробляти значні масиви інформації та забезпечувати її своєчасну доставку зацікавленим користувачам. Цілком природним стало формування інформаційної економіки, розвиток якої є вкрай важливим, адже, змінюючи характер взаємодії суб'єктів економіки й підвищуючи її ефективність, він прямо впливає на бізнес, підвищує інноваційний потенціал підприємств, обумовлює здорову конкуренцію між виробниками, що призводить до зростання продуктивності й покращення якості продуктів та послуг. Однак, надаючи незаперечні переваги, даний процес актуалізує перелік питань, що вимагають негайного вирішення. Діяльність окремих людей, колективів, підприємств та організацій все більше залежить від їхньої інформованості, можливості та здатності раціонально використовувати наявну інформацію у процесі пошуку й обґрунтування ефективних рішень. Це змінює вимоги до людини, її необхідних якостей – важливими стають високий рівень інформаційної культури, розвинутий інтелект, ерудиція, знання, вміння продуктивно працювати з інформацією, тобто професіоналізм стає головною характеристикою людини в інформаційному середовищі.

Зазначені процеси вимагають переосмислення основних категорій, моделей та інструментів менеджменту, й, перш за все, менеджменту персоналу. Має трансформуватися існуючий підхід до мотивації персоналу в напрямі стимулювання розвитку найцінніших в умовах інформаційної економіки якостей, вмінь та навичок працівників.

Проблеми мотивації персоналу в умовах глобальної інформатизації намагалися вирішити велика кількість науковців, однак постійна динаміка зовнішнього середовища обумовлює необхідність постійної перебудови всієї системи управління персоналом відповідно до нових умов з метою отримання вітчизняними підприємствами конкурентних переваг.

Метою статті є обґрунтування напрямів трансформації існуючого підходу до мотивації персоналу відповідно до вимог інформаційної економіки.

Забезпечити розвиток підприємства в умовах інформатизації можливо лише шляхом ефективного використання персоналу, вивільнення його творчої енергії. Практика потребує від працівників не тільки професійних знань, а й готовності та здатності до вирішення як типових, так і нестандартних завдань. Отже, управління персоналом на підприємствах, що прагнуть до успішного розвитку, має бути спрямоване на виявлення й ефективне використання вмінь та навичок працівників, їхніх особистих якостей, творчих здібностей. Фактором вирішення даної проблеми є мотивація праці, відсутність якої дезорієнтує людину, знижує її активність та продуктивність діяльності.

Сьогодні доцільно застосовувати систему управління персоналом на основі компетентностей, на якій мають базуватися розвиток персоналу, процедури планування, відбору та наймання, адаптаційні заходи та мотиваційні програми. Високий рівень компетентності співробітників визнано важливою конкурентною перевагою підприємств та одних країн перед іншими. Завдяки появі поняття "компетентність" у кадровій політиці сучасних підприємств з'являються новітні технології щодо оцінки та мотивації персоналу. Інтенсифікації даного процесу сприяли зміни у виробництві і його висока наукомісткість, значна увага до питань якості продукції, перехід від традиційної технології до гнучких виробничих комплексів, тобто прагнення до інноваційності. Вони підвищили значущість творчої праці, високого професіоналізму, аналітичних здібностей персоналу, інформаційної сприйнятливості, комунікабельності, здібностей до навчання, що призвело до усвідомлення важливості розвитку компетентностей персоналу як пріоритетного напрямку вдосконалення системи управління ним. Отже, можна сказати, що компетентності є ефективним інструментом керівника та основою всієї системи управління персоналом в умовах інформаційної економіки.

Література: 1. Карминский А. М. Информационные системы в экономике : в 2-х ч. Ч. 1. Методология создания : учеб. пособ. / А. М. Карминский, Б. В. Черников. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 336 с. 2. Винарик Л. С. Информационная экономика: становление, развитие, проблемы / Л. С. Винарик, А. Н. Щедрин, Н. Ф. Васильева. – Донецк : НАН Украины ; Ин-т экономики промышленности, 2002. – 312 с. 3. Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці : монографія / за заг. ред. докт. екон. наук, проф. Т. І. Лепейко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 252 с. 4. Стрелец И. А. Новая экономика и информационные технологии / И. А. Стрелец. – М. : Изд. "Экзамен", 2003. – 256 с. 5. Porat M. The Information Economy: User's Guide to the Complete Database (on Magnetic Tape) / M. Porat, M. Rubin. – Washington : Office of Telecommunications, 1977. – 63 p. 6. Лутай Л. А. Дослідження ефективності системи управління персоналом на підприємстві / Л. А. Лутай, В. О. Шпандарук // Економіка розвитку. – 2013. – № 3 (67). – С. 82–85. 7. Грузіна І. А. Розвиток працівників як невід'ємний елемент стратегії управління персоналом / І. А. Грузіна, В. І. Дериховська // Економіка розвитку. – 2010. – № 4 (56). – С. 104–107. 8. Koroutchev K. The Social Environment as a Determinant for the Impact of the Big Five Personality Factors and the Group's Performance / K. Koroutchev, Silvia T. Acuña, M. Gómez // International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals. – Athens : National Technical University of Athens, 2013. – Vol. 10, No. 1. – P. 1–8. 9. Nikolaos P. Preve Investment in Human Capital as a

Means to Preserve IT Strategic Advantage in an Organization: A Case Study of Greece / P. Preve Nikolaos // International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals. – Athens : National Technical University of Athens, 2012. – Vol. 3, No. 2. – P. 18–26.

Інформація про автора

Грузіна Інна Анатоліївна – канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (61166, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а, e-mail: gruzina1979@mail.ru).