

ЗАЙНЯТІСТЬ І МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ: ТРАНСФОРМАЦІЯ І ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК

© 2017 АЗЬМУК Н. А.

УДК 331.5

Азьмук Н. А.

Зайнятість і мотивація праці в інформаційній економіці: трансформація і взаємозв'язок

Метою статті є вивчення і систематизація тенденцій трансформації зайнятості та мотивації праці в інформаційній економіці. В результаті дослідження було визначено основні тенденції трансформації зайнятості в інформаційній економіці. Обґрунтовано взаємозв'язок трансформації зайнятості та мотивації праці. Здійснено порівняльний аналіз основних елементів мотиваційної моделі у традиційній та інформаційній економіці. Досліджено нову форму взаємодії дистанційних цифрових працівників у інноваційних розподілених командах. Охарактеризовано новий елемент цифрового ринку праці – штучний інтелект і визначено його роль і місце на ньому. Акцентовано увагу на трансформації ролі штучного інтелекту з об'єкта ринку праці у суб'єкт. Запропоновано авторське визначення поняття «зайнятість в інформаційній економіці», в основу якого покладено зміну сутнісних характеристик зайнятості під впливом розвитку цифрових технологій. Обґрунтовано, що основними підходами до мотивації праці в інформаційному суспільстві є компетентнісний і цифровий. Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку є розробка механізмів мотивації дистанційних цифрових працівників і вивчення взаємодії працівників зі штучним інтелектом.

Ключові слова: цифрова зайнятість, штучний інтелект, мотивація праці, розподілені інноваційні команди, компетентнісний підхід до мотивації, цифровий підхід до мотивації

Табл.: 2. Бібл.: 17.

Азьмук Надія Анатоліївна – кандидат економічних наук, заступник директора, Черкаський державний бізнес-коледж (вул. Енгельса, 243, Черкаси, 18028, Україна)

E-mail: azmukna@ukr.net

УДК 331.5

UDC 331.5

Азьмук Н. А. Занятость и мотивация труда в информационной экономике: трансформация и взаимосвязь

Цель статьи состоит в изучении и систематизации тенденций трансформации занятости и мотивации труда в информационной экономике. В результате исследования были определены основные тенденции трансформации занятости в информационной экономике. Обоснована взаимосвязь трансформации занятости и мотивации труда. Осуществлен сравнительный анализ основных элементов мотивационной модели в традиционной и информационной экономике. Исследована новая форма взаимодействия дистанционных цифровых работников в инновационных распределенных командах. Охарактеризован новый элемент цифрового рынка труда – искусственный интеллект, и определена его роль и место на нем. Акцентировано внимание на изменении роли искусственного интеллекта с объекта рынка труда в субъект. Предложено авторское определение понятия «занятость в информационной экономике», в основу которого положено изменение существенных характеристик занятости под воздействием развития цифровых технологий. Обосновано, что основными подходами к мотивации труда в информационном обществе являются компетентностный и цифровой. Перспективами дальнейших исследований в данном направлении является разработка механизмов мотивации дистанционных цифровых работников и изучение взаимодействия работников с искусственным интеллектом.

Ключевые слова: цифровая занятость; искусственный интеллект, мотивация труда, распределенные инновационные команды, компетентностный подход к мотивации, цифровой подход к мотивации.

Табл.: 2. Библ.: 17.

Азьмук Надежда Анатольевна – кандидат экономических наук, заместитель директора, Черкасский государственный бизнес-колледж (ул. Энгельса, 243, Черкассы, 18028, Украина)

E-mail: azmukna@ukr.net

Azmuk N. A. Employment and Work Motivation in the Information Economy: Transformation and Interrelation

The aim of the article is to study and systematize the trends in the transformation of employment and work motivation in the information economy. As a result of the study, the main trends in the transformation of employment in the information economy are identified. The interrelation between the transformation of employment and work motivation is substantiated. A comparative analysis of the main elements of the motivational model in the traditional and information economy is carried out. A new form of interaction between remote digital workers in distributed teams is explored. A new element of the digital labor market – artificial intelligence – is characterized and its role and place in it is defined. Attention is focused on changing the role of artificial intelligence from the labor market object to its subject. There proposed the author's definition of the concept «employment in the information economy», which is based on the change in the essential characteristics of employment under the influence of the development of digital technologies. The interrelation between the transformation of employment and work motivation is substantiated. A comparative analysis of the main elements of the motivational model in the traditional and information economy is carried out. A new form of interaction between remote digital workers in distributed teams is explored.

Keywords: digital employment; artificial intelligence, work motivation, distributed teams, competency-based approach to motivation, digital approach to motivation.

Tbl.: 2. Bibl.: 17.

Azmuk Nadiya A. – Candidate of Sciences (Economics), Deputy Director, Cherkassy State Business College (243 Enhelsa Str., Cherkassy, 18028, Ukraine)

E-mail: azmukna@ukr.net

Постановка проблеми. Сучасна інформаційна економіка характеризується появою та розвитком цифрового сегмента ринку праці. Відбувається формування нових інноваційних сегментів зайнятості, активно впроваджуються цифрові розподілені методи управління персоналом. Поширення цифрових форм зайнятості зумовлює діджиталізацію соціально-трудових відносин. Водночас відбувається поява на цифровому сегменті ринку праці нового інноваційного елементу – самонавчального штучного інтелекту. Поширення останнього призводить до заміщення певних категорій зайнятих роботами.

Названа тенденція зумовлює збільшення цінності унікальної інноваційної праці та попиту на неї. Поряд із цим відбувається трансформація потреб персоналу, інтересів, що знаходяться у нерозривному зв'язку із трансформацією мотивації праці носіїв інноваційного людського капіталу. Організація узгодженої співпраці та ефективної мотивації членів розподілених команд стала можливою завдяки використанню інформаційних технологій управління людськими ресурсами.

Наукове дослідження трансформації зайнятості та мотивації праці в інформаційній економіці важливе для формування ефективної моделі мотивації розподілених інноваційних команд, що складаються з персоналу, який працює над спільними проектами на умовах дистанційної зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність питань, пов'язаних із трансформацією праці у сучасній інформаційній економіці, зумовила значну кількість публікацій зарубіжних і вітчизняних учених. Питанням трансформації праці, появи нових форм зайнятості, зміни робочих місць присвячені публікації багатьох зарубіжних дослідників: Бриньолфссон Е., МакАфі А., Фрей С., Осборн М., Сасскінд Р., Сасскінд Д., Хірш-Крайзен Х., Іттерманн П., Ніхаус Д., Вебер Е., Тревор Дж. [1–6].

Значна кількість наукових публікацій вітчизняних учених присвячена питанням трансформації зайнятості та пошуку нових підходів до мотивації праці, зокрема: Грішнєвої О., Костенко Т., Грішнєвої О., Заїчко О., Грузіної І., Колота А., Кравчук А., Семикіної М., Іщенко Н., Федунця А. [7–11].

Висвітлено аспекти зайнятості та мотивації праці в інформаційній економіці у монографії Чижової Л., Садової Є., Кузміна В. [12]. Питанням зміни мотиваційних моделей поведінки, зумовленої трансформацією зайнятості, присвячено публікацію Семикіної М., Іщенко Н., Бугайової М. [13].

Водночас у науковій літературі залишаються недостатньо дослідженими питання взаємозв'язку трансформації зайнятості та мотивації праці в інформаційній економіці.

Мета статті полягає у вивченні й систематизації тенденцій трансформації зайнятості й особливостей мотивації праці в інформаційній економіці та обґрунтуванні взаємозв'язку трансформації зайнятості та мотивації праці.

Виклад основного матеріалу. Однією з характерних ознак інформаційної економіки є розвиток сегмента цифрової зайнятості, поява нових інноваційних кластерів, поширення розподілених цифрових команд, поява інтелектуальних цифрових систем управління, формування

мережевої інфраструктури. Зупинимось детальніше на вищезазначених поняттях. Під впливом процесів діджиталізації відбувається формування нового сегмента зайнятості – цифрового, головною особливістю якого є те, що процес праці відбувається виключно за допомогою цифрових технологій, починаючи з отримання замовлення на виконання і закінчуючи оплатою праці. Критеріями віднесення зайнятості до цифрової є: процес праці, який відбувається виключно з використанням цифрових технологій; діджиталізація соціально-трудових відносин; взаємодія проектної команди через онлайн-платформи; результат праці – цифровий продукт.

Опосередкованим фактором впливу на зайнятість є трансформація ринків товарів і послуг. В інформаційній економіці зростає попит на інноваційні послуги та продукти, які є багатофункціональними та можуть одночасно задовольняти декілька різноманітних потреб покупців. При цьому для них характерним є прискорене моральне старіння.

Продуктування таких інноваційних товарів і послуг потребує якісно іншої робочої сили. Для створення новітніх продуктів і послуг необхідні працівники, які володіють навичками критичного та творчого мислення, можуть приймати нестандартні рішення та мають цифрові навички. Водночас змінюється зовнішнє середовище трудового процесу, що обумовлено активним використанням цифрових технологій, роботизацією, поширенням криптовалюти. В таких умовах відбувається формування нового сегмента зайнятих – цифрового.

Цифрова зайнятість спрямована на задоволення суспільних і особистих потреб через створення корисного цифрового продукту. Цифрова зайнятість реалізується переважно у формі електронного аутсорсингу, електронного фрилансу, ІТ-стартапу.

Цифровий працівник – це особа, яка виконує трудові функції за допомогою використання цифрових технологій на умовах трудового договору, укладеного у цифровий спосіб, та отримує оплату за надані послуги через цифрові грошові системи.

Процес праці такого працівника від отримання замовлення до отримання винагороди здійснюється виключно з використанням цифрових технологій, а результатом праці є цифровий продукт або послуга. Цифровий працівник найчастіше працює на умовах дистанційної зайнятості, за якої взаємодія працівника і роботодавця переміщується в мережу інтернет.

Цифрові працівники конкурують між собою на глобальному ринку праці та є вільними у виборі замовлень і наданні послуг. Цифровий сегмент ринку праці характеризується віртуальною міграцією і мережевою взаємодією між працівниками та між працівниками і роботодавцем.

Це зумовлює формування нового типу соціально-трудової відносин між цифровими дистанційними працівниками та працівниками і керівниками на основі використання розподілених мережевих технологій, у вигляді різноманітних онлайн-платформ.

Розподілені інноваційні команди є новою формою організації праці над спільними проектами, при цьому учасники команди можуть фізично знаходитися у різних містах країни або світу. Основними характеристиками

останніх є: командна робота над спільним інноваційним проектом; виконання проектних завдань дистанційно; взаємодія і контроль виконання через хмарні технології.

Розподілені методи управління зміщують акценти з ієрархічного у сферу багато-центричного управління та підвищують значущість командної роботи [14]. Розподілене управління в інформаційно-мережевій економіці базується на використанні хмарних технологій – платформ, за допомогою яких відбувається взаємодія учасників трудового процесу. Такі платформи забезпечують комунікацію членів розподілених команд через: чат-спілкування, онлайн-конференції, обмін файлами, а також забезпечують взаємодію з клієнтом (замовником-роботодавцем). Крім того, платформи є інтегрованими з іншими цифровими сервісами та містять вбудовані системи управління, які дозволяють встановлювати та контролювати виконання робочих завдань, аналізувати ефективність роботи кожного з учасників команди і командної взаємодії.

Можна виокремити основні тенденції трансформації зайнятості в інформаційній економіці.

По-перше, під впливом розвитку цифрових технологій відбувається трансформація структури робочих місць, а саме зростає кількість робочих місць, які потребують цифрових навиків. Так, за прогнозом комісії з правових питань Європарламенту, частка робочих місць у 2020 р. у Європі, що потребуватимуть базових цифрових навиків, буде складати 90 %. При цьому незадоволена потреба у фахівцях галузі ІКТ у 2020 р. становитиме 825 тис. осіб [15]. Водночас ця тенденція посилюється поляризацією цифрових працівників за рівнем їх компетенції та професійних навичок на базових і смарт-працівників.

По-друге, цифровим працівникам доводиться конкурувати в глобальному просторі не тільки між собою, а й зі штучним інтелектом. За таких умов збільшується цінність смарт-працівників, які пропонують високопрофесійні послуги та можуть продукувати унікальні товари та послуги. А з іншого боку, це призводить до заміщення базової цифрової робочої сили, яка здійснює рутинні трудові операції, – роботами, ботами, штучним інтелектом. Так, з 2010 р. по 2014 р. середнє зростання продажів робототехніки у Європі склало 17 % у 4 рік, а у 2014 р. цей показник збільшився на 29 %. При цьому щорічні патенти у сфері робототехніки за останнє десятиліття потроїлися [15].

Це зумовлює потребу працівників у постійному розвитку і покращенні своїх професійних навичок, тобто зайнятість має бути інноваційною та креативною за своєю суттю. Оскільки за інших обставин працівник вимушений буде поступитися місцем на ринку праці штучному інтелекту, основною вимогою до працівника на ринку праці в інформаційній економіці є постійне нагромадження особистого людського капіталу через самонавчання та розвиток креативного мислення.

По-третє, відбувається трансформація міста та ролі штучного інтелекту на ринку праці. Для подальшого дослідження використаємо визначення штучного інтелекту, запропоноване у резолюції Європарламенту. Штучний інтелект – це «розумний робот» (smart-robot), який має такі ознаки: набуває автономію через сенсорні датчики та / або шляхом обміну даними; самостійно вивчає досвід чи взаємодію; має незначну фізичну підтримку; адаптує модель

поведінки до оточення; є неживим у біологічному сенсі [15].

Штучний інтелект поступово заміщує працівника на ринку праці, виконуючи певні трудові функції. Зокрема, роботи та боти, наділені штучним інтелектом, вже сьогодні виконують певні види праці та надають завершений продукт або послугу. Прикладами використання штучного інтелекту замість працівника можуть бути банківські термінали; термінали з продажу квитків на громадський транспорт; безпілотні автобуси та потяги; агреговані платформи з бронювання готелів, квитків, замовлення трансферу, екскурсій тощо.

Таким чином, змінюється характер праці при виробництві окремих видів товарів і послуг, а саме – зникає «жива праця». За участі штучного інтелекту відбувається процес праці без людини. Роль «живої праці» перебирає на себе штучний інтелект, який в режимі «реального часу» надає таку саме послугу, що і надавав би працівник. При цьому трудова діяльність здійснюється у вигляді запрограмованого впливу на предмет праці за допомогою засобів праці з використанням цифрових технологій. Отже, на сьогодні штучний інтелект виконує роль об'єкта ринку праці, тобто виступає у ролі самої праці. Основною характеристикою такого об'єкта є відокремленість праці від працівника. Прикладом цього може слугувати створення штучним інтелектом, без втручання людини, мультиплікаційного фільму «Fraktaal». Наведений приклад ілюструє, що штучний інтелект здійснив процес інтелектуальної діяльності без використання живої праці, при цьому він вніс певні перетворення у предмет праці – інформацію, внаслідок чого створив корисний інтелектуальний продукт. Водночас штучний інтелект не наділений правами працівника й не несе відповідальності за свої дії. Отже, на сьогодні він може виступати тільки у ролі об'єкта ринку праці, тобто самої праці.

У той же час відбувається прискорений розвиток технологій, пов'язаних із розвитком штучного інтелекту. Штучний інтелект вже сьогодні здатний до самонавчання, тобто він може виконувати складні завдання та приймати нестандартні рішення. Це дозволяє розглядати можливість трансформації штучного інтелекту із об'єкта ринку праці в суб'єкт. Оскільки в певних сферах він може не тільки повністю замінити працівника, а й вступати у взаємодію з іншими суб'єктами ринку праці, впливати на процес виробництва чи надання послуг та удосконалювати його

На користь цього твердження може слугувати резолюція Європарламенту від 16 лютого 2017 року. У цій резолюції комітету з правових питань Європарламенту розглядаються правові питання, пов'язані з розвитком і використанням робототехніки та штучного інтелекту, передбачуваного в найближчі 10–15 років. Резолюція розглядає можливість надання роботам правового статусу «електронної особистості» (electronic persons) в тих випадках, коли останні приймають самостійні рішення чи іншим чином взаємодіють з третіми особами незалежно один від одного [15].

За умови отримання штучним інтелектом правового статусу змінюється його позиція на ринку праці, і він може виконувати роль суб'єкта, тобто виступати у ролі працівника.

По-четверте, зростає частка персоналу, яка зайнята на умовах аутсорсингу. Найбільша частка послуг, що надаються за допомогою аутсорсингу, належить ІТ-сфері. За даними дослідження Oshri I., Kotlarsky J., Willcocks L. (2015), обсяг ринку ІТО (ІТ аутсорсингу) у 1998 р. складав 10 млрд. дол. США, а у 2014 р. – 770 млрд. дол. США та за прогнозами збільшиться на 4,8 % до 2018 р. [16].

Згідно з результатами дослідження компанії Top\$dev українські фахівці лідирують на ринку фриланс-аутсорсінгу Східної Європи за обсягами замовлень. Частка України на цьому ринку у 2016 р. склала більше, ніж 30 %, та виросла на 7 п. п. порівняно з 2014 р. [17].

Така форма зайнятості має свої переваги та недоліки для працівника. До переваг слід віднести: можливість самостійно формувати графік роботи і відпочинку; значну свободу у виборі замовлення, що має бути підкріплено високим рівнем професіоналізму; оптимальне поєднання зайнятості з дозвіллям. До недоліків – низький рівень соціальної захищеності; особиста відповідальність за результати праці; невизначеність; ризики, пов'язані з недоброчинністю роботодавця; додатково витрачений час на пошуки замовлення. Зауважимо, що високий рівень професіоналізму є своєрідним «захистом» для цієї категорії працівників. Звісно, це не компенсує відсутність належного соціального захисту.

По-п'яте, відбувається розмивання межі між «зайнятстю – трудовою діяльністю» та «зайнятстю – дозвіллям». Це зумовлено низкою причин і здебільшого стосується смарт-зайнятих. Цю тенденцію зумовлюють: гнучкий графік роботи, відсутність стандартного робочого місця, особиста ефективність працівника, і головне те, що праця за суттю своєю є улюбленою справою.

Гнучкий графік роботи дає індивіду можливість планувати свій робочий час і час відпочинку, водночас збільшується його відповідальність за дотримання стандартів якості та строків виконання роботи. Робоче місце для креативного цифрового працівника є мобільним та може бути розташоване будь-де за умов доступу до мережі Інтернет. При цьому саме робоче місце являє собою потужний ноутбук або планшет, або інший цифровий пристрій. Ця тенденція посилюється розвитком мобільного Інтернету, що надає працівнику можливість вільного переміщення із забезпеченням постійного доступу до мережі. А сама зайнятість для смарт-працівника є улюбленою справою, що спрямована на досягнення професійного успіху, визнання та нагромадження власного людського капіталу. Така зайнятість скасовує часові лімітування, оскільки заради улюбленої справи індивід працює, з одного боку, більш ефективно у визначений час, здобуваючи через працю професійну самореалізацію, а з іншого – виконуючи цікаве завдання, працівник може витрачати час, в тому числі й відведений на дозвілля, оскільки в цьому випадку праця стає цікавішою за розваги.

По-шосте, відбувається інформатизація зайнятості, що обумовлено зміною предметів і засобів праці. Предметом праці виступає інформація, яку змінює працівник з метою отримання бажаного цифрового продукту або послуги. Засобами праці є цифрові пристрої, за допомогою яких змінюється предмет праці. Результатом праці є цифровий продукт або послуга, соціально-трудові відно-

сини переміщуються в інформаційний простір. Ознаками діджиталізації соціально-трудових відносин є: підписання цифрових трудових угод між замовником і виконавцем; взаємодія між працівниками, а також між роботодавцем і працівниками через Інтернет за допомогою відповідних онлайн-платформ.

Зайняті в інформаційні економіці формують новий інформаційно-професійний простір, з високими входними бар'єрами щодо рівня професіоналізму працівника. Таким чином, в інформаційній економіці змінюється сутність поняття зайнятості. Головними ознаками зайнятості стають: спрямованість на накопичення особистого людського капіталу; розмивання межі між зайнятстю і дозвіллям; діджиталізація соціально-трудових відносин.

Під зайнятстю в інформаційній економіці слід розуміти діяльність економічно-активного населення щодо створення суспільних благ у глобальному інформаційному просторі, яка спрямована на нагромадження особистого людського капіталу та характеризується діджиталізацією соціально-трудових відносин і розмиванням межі між зайнятстю та дозвіллям.

Отже, в інформаційній економіці зайнятість характеризується: зміною структури робочих місць; загостренням конкуренції між працівниками, а також між працівниками та штучним інтелектом; зменшення частки живої праці. Глобальна інформаційна економіка породжує формування цифрового сегмента зайнятих, що зумовлює збільшення частки цифрового аутсорсингу. Така форма зайнятості формує нову модель праці, за якої відбувається змішування зайнятості із дозвіллям і розмивання межі між ними. Сучасний працівник стає більш вибагливим щодо задоволення власних потреб і більш вмотивований на досягнення успіху, професійного визнання, зростання і самореалізації. Нова модель праці потребує формування нової моделі мотивації.

Мотиваційна модель включає такі складові: потреби, інтерес, мотив, мотивацію, мету, поведінку, результат, які послідовно пов'язані між собою. Зауважимо, що в інформаційному суспільстві змінюється зміст всіх названих елементів мотиваційної моделі праці (табл. 1).

Охарактеризуємо коротко складові мотиваційної моделі в інформаційному суспільстві.

Потреби. Характерним в інформаційній економіці є переважання у персоналу вторинних потреб над первинними, а саме: соціальних і духовних, оскільки за умов інтелектуальної за змістом діяльності, гнучкого графіку роботи потреби працівників трансформуються. В їх основу покладено спрямованість працівників на самонавчання та самовдосконалення, опанування нових навичок. Звісно, це стосується більшою мірою працівників інноваційної та інтелектуальної праці. Це зумовлено та тісно взаємопов'язано зі зростанням потреби глобального ринку праці саме в таких працівниках. Означена тенденція супроводжується вимиванням робочих місць з рутинними видами робіт як фізичної, так і розумової праці внаслідок заміщення такої праці цифровими технологіями.

Якщо розглядати потреби за суб'єктами реалізації, то більшої ваги у сучасній економіці набирають особистісні потреби, на відміну від колективних, що зумовлено індивідуальним характером праці. В той же час актуаль-

Таблиця 1

Порівняльна характеристика мотиваційної моделі праці у традиційній та інформаційній економіці

Елементи мотиваційної моделі праці	Традиційна економіка	Сучасна (інформаційна) економіка
Потреби	Первинні потреби переважають над вторинними. Колективні потреби переважають, що зумовлено характером праці	Вторинні потреби переважають над первинними. Особистісні потреби набувають більшої ваги, оскільки праця все більше носить індивідуальний характер
Інтерес	Інтереси сталі, що зумовлює їх пасивний характер	Все більше переважають активні за характером інтереси
Мотив	Переважають матеріальні мотиви. Серед нематеріальних: стабільність, соціальна захищеність, впевненість у майбутньому	Збільшується вплив нематеріальних мотивів: творчих, соціальних, моральних, психологічних
Ціль	Отримання зовнішньої винагороди (заробітна плата, кар'єрне зростання, статусні символи)	Превалює спрямованість на отримання внутрішньої винагороди (успіх, самореалізація, професійна взаємодія, свобода вибору)
Поведінка	Колективні й індивідуальні дії спрямовані на задоволення особистісних цілей, узгоджених з виробничими цілями підприємства. Характеризується стабільною зайнятістю. Формальна поведінка обумовлена складною ієрархічною структурою	Індивідуальні дії інноваційного характеру, постійний пошук кращої зайнятості. Зайнятість «виробнича» тісно переплітається із «зайнятістю – дозвіллям». Розмиваються межі між зайнятістю і дозвіллям. Неформальна поведінка обумовлена багаточентричною структурою
Результат	Товари масового або серійного виробництва	Одиничний продукт або послуга, що є інформаційною та / або інноваційною за змістом

Джерело: сформовано автором

ною є трансформація суспільних потреб працівників. Суспільні потреби працівників у традиційній економіці були сформовані під впливом масового виробництва, колективних інтересів, системи «довічного найму». Натомість сучасне інформаційне суспільство забезпечує ефективну інформаційну взаємодію працівників з різних країн через практично необмежений доступ до світових інформаційних джерел. Це дозволяє задовольняти потребу працівників в інформації і знаннях на іншому, значно якіснішому рівні.

При дослідженні потреб за ступенем реалізації слід підкреслити, що для смарт-занятих можливим стає задоволення абсолютних потреб, які визначаються рівнем розвитку світової економіки. Особливого значення це набуває, коли носій людського капіталу проживає у країні з відносно низьким рівнем розвитку економіки. Завдяки своєму особистому трудовому потенціалу працівник підвищує рівень свого платоспроможного попиту. Його платоспроможні потреби не тільки перевищують дійсні потреби, обумовлені розвитком країни, а й відповідають абсолютним. Цифрові технології дозволяють пропонувати носіям інноваційного людського капіталу свої послуги на глобальному ринку праці. І чим більша унікальність таких послуг, тим вищий рівень доходу. Для такого працівника стають доступними блага світового ринку товарів і послуг. Водночас це зумовлює потребу працівника до скорочення відпрацьованого часу та збільшення часу на відпочинок.

Інтереси залежать від потреб людини. За рівнем дієвості виділяють активні та пасивні інтереси. Інформаційне суспільство, на відміну від традиційного, вимагає від працівника більшої активності та одночасно пропонує більше

можливостей для розвитку інтересів індивідів. Активні інтереси спонукають працівника до постійного розвитку. Все більшого значення набуває концепція навчання протягом усього життя, що зумовлено зростанням рівня конкуренції між працівниками у єдиному інформаційному просторі. Водночас це певною мірою зумовлює поширення тимчасової зайнятості, оскільки працівник працює на роботодавця до того часу, доки певна зайнятість за змістом відповідає його інтересам, які в інформаційному суспільстві постійно змінюються. Означена теза є правомірною і для роботодавця, що зумовлено змінним зовнішнім середовищем. Активні за характером інтереси змінюють мотивацію працівника.

Основними **мотивами** до трудової діяльності є: мотив вибору та / або зміни професії; мотив вибору та / або зміни місця роботи; мотив вибору виду зайнятості. Зазначимо, що на цифровому сегменті ринку праці формується попит на дистанційну цифрову зайнятість. Така зайнятість формує інші мотиви трудової діяльності, що спрямовані на отримання додаткових нематеріальних благ.

Зміна інтересів зумовлює поширення нематеріальних мотивів: соціальних, моральних, творчих, психологічних. Саме нематеріальні мотиви спричиняють зміну цілей працівників. Працівники віддають перевагу додатковому вільному часу над повною зайнятістю, який можна використовувати для накопичення власного людського капіталу. Інвестиціями поряд з фінансовими можуть бути самонавчання, удосконалення наявних і розвиток нових навичок, заняття спортом тощо. І головне – працівники перестають ототожнювати свою зайнятість із «довічною» на одному підприємстві.

Ціль. У традиційній економіці, яка характеризується масовим виробництвом, переважали зовнішні винагороди: заробітна плата, кар’єрне зростання, статусні символи. Саме така винагорода певною мірою обумовлена особливостями великих виробничих підприємств зі складною ієрархічною структурою. Адаже в багатьох випадках можливість збільшення зовнішньої винагороди була тісно пов’язана з кількістю відпрацьованих років на певному підприємстві. Інформаційна економіка знецінює зовнішні винагороди та збільшує значущість внутрішньої винагороди. До останньої належать: досягнення успіху, самореалізація, професійна взаємодія.

Поведінка. Поведінка працівників в інформаційному суспільстві піддається значному впливу. За характером взаємодії працівників поведінку поділяють на корпоративну й індивідуалістичну. Корпоративна поведінка спрямована на формування колективної відповідальності та підпорядкування індивідуальної поведінки особи колективним інтересам. Така модель трудової поведінки є характерною для традиційної економіки, за якої працівник отримує благо «гарантованої зайнятості», впевненість у майбутньому, незмінні норми, правила, процедури всередині підприємства.

Для інформаційної економіки характерною є індивідуалістична поведінка працівника, яка спрямована на задоволення власних потреб, інтересів. Це спонукає працівника до постійного пошуку кращої зайнятості. Найчастіше зайнятість дуже тісно переплітається з дозволяям, що розмиває межу між ними. Така зайнятість дозволяє індивіду досягти найвищого рівня самореалізації та задоволення від своєї праці. Звісно, найповнішою мірою це стосується осіб, які належать до смарт-зайнятих.

За рівнем формалізації поведінки виокремлюють формальну та неформальну. Перша є необхідною умовою забезпечення ефективної діяльності складних організаційних структур, що типово для традиційної економіки. Неформальна поведінка не може бути прийнятною та суперечить правилам і процедурам традиційних організаційних структур. У той же час така поведінка є цілком доцільною для цифрових мережових структур, оскільки забезпечує найкращий результат. Мережеві цифрові структури нале-

жать до багатоцентричних субсидіарних мереж, які спрямовані на вирішення складних, нестандартних завдань. Головною ознакою таких мережових структур є не стільки управління, скільки обмін і взаємодія. Пріоритетом такої організації є компетенція фахівця, його здатність до критичного мислення, творчий потенціал, здатність знаходити непрограмовані рішення.

Результатом мотиваційного процесу в традиційній економіці виступає масовий продукт або послуга, натомість в інформаційній економіці – інноваційний одиничний продукт або послуга.

Інноваційний продукт (послуга) обумовлює використання нових підходів до мотивації персоналу, а саме поєднання *компетентнісного та цифрового. Компетентнісний підхід* передбачає не тільки матеріальну винагороду, а й систему розвитку персоналу [11]. В основу такого підходу покладено розвиток потенціалу працівника, що зумовлює формування таких мотивів, які відповідають його інтересам щодо саморозвитку та вдосконалення професійних компетенцій.

Використання компетентнісного підходу забезпечує нагромадження людського капіталу й узгоджує інтереси працівника зі стратегічними цілями компанії. У той же час інформаційна економіка зумовлює переміщення робочих місць у інформаційний простір. Забезпечити узгодженість інтересів персоналу та організації за таких умов можливо з використанням цифрового підходу в його управлінні.

Цифровий підхід в управлінні персоналом базується на використанні цифрових систем управління персоналом. Такий підхід набуває більшої актуальності за появи віртуальних офісів. Прикладами таких офісів можуть бути платформи: Sococo, Workplace, що створюють єдиний інформаційний простір для цифрової розподіленої команди. Завдяки сучасним віртуальним офісам розподілені команди можуть дистанційно співпрацювати над складними проектами. Основними мотивами за такого підходу є преміювання «часом» і можливість командної взаємодії, яка необмежена географічною ознакою. Характеристику концептуальних підходів до мотивації з боку працівника та роботодавця наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Характеристика концептуальних підходів до мотивації

Концептуальні підходи	Мотивація персоналу	Мотивація роботодавця
Компетентнісний	Формує потребу персоналу до розвитку професійних компетенцій. Мотивує персонал до узгодження особистісних цілей і цілей підприємства. Сприяє формуванню команди професіоналів	Формує потребу роботодавця до впровадження системи навчання працівників. Допомагає узгоджувати стратегію розвитку підприємства з розвитком персоналу
Цифровий	Мотивація «часом» і місцем роботи. Мотивація можливістю приймати спільні рішення. Мотивація можливістю поєднання професійного й особистого простору. Мотивація формування особистого впізнаваного цифрового або цифрового + «живого» бренда	Мотивує зниженням витрат на утримання персоналу, оскільки останній працює дистанційно

Джерело: сформовано автором

Компетентнісний і цифровий підходи тісно пов'язані між собою та доповнюють один одного. Обидва підходи акцентують увагу на нематеріальному заохоченні. *Компетентнісний підхід* спрямований на мотивацію професійного розвитку, оскільки базується на визнанні працівника як головної цінності та конкурентної переваги підприємства. *Цифровий підхід* передбачає перенесення соціально-трудова відносин в інформаційний простір. За такого підходу взаємодія між працівниками та між працівником і роботодавцем відбувається в онлайн-режимі за допомогою цифрових пристроїв. А головними чинниками мотивації є новий рівень свободи та можливість не тільки розпоряджатися своїм часом, а й місцем, де здійснюється трудова діяльність.

Висновки. Таким чином, сучасна інформаційна економіка характеризується процесами трансформації зайнятості та мотивації праці, які є тісно взаємопов'язаними та взаємообумовленими.

Основними тенденціями трансформації зайнятості є: зміна структури робочих місць; поляризація цифрових працівників; збільшення частки аутсорсингових послуг; розмивання межі між зайнятістю і дозвіллям, трансформація економічної сутності зайнятості. Занятість в інформаційному суспільстві стає спрямованою, в першу чергу, на накопичення особистого людського капіталу.

Характерною ознакою сучасного ринку праці є поява нового об'єкта – штучного інтелекту з одночасним трансформуванням його у суб'єкт. Працівник в інформаційній економіці вимушений конкурувати не тільки з іншими працівниками, а й зі штучним інтелектом. Діяльність останнього на ринку праці зумовлює зменшення частки «живої праці».

Розмивання межі між працею і дозвіллям формує нову модель праці, за якої улюблена справа для смарт-працівника стає важливішою за розваги. Така модель праці потребує нових підходів до формування моделі мотивації. Відбувається трансформація потреб, інтересів, мотивів, цілей, поведінки сучасних цифрових працівників. Це зумовлює необхідність пошуку нових мотивів, оскільки традиційні вже не є ефективними. Отже, основними підходами по мотивації праці мають бути компетентнісний та цифровий, які спрямовані на професійний розвиток, командну взаємодію.

Відкритими для наукових дискусій залишаються теоретичні положення економічної сутності зайнятості в інформаційній економіці, а також ролі і місця штучного інтелекту на ринку праці. Пріоритетними для подальших досліджень є розробка механізмів мотивації дистанційних цифрових працівників, а також вивчення взаємодії працівників зі штучним інтелектом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. URL: http://digital.mit.edu/research/briefs/brynjolfsson_McAfee_Race_Against_the_Machine.pdf
2. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerization // Retrieved September.

2013. Vol. 7. 72 p. URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

3. Trevor J. Future Work: Changes, Choices & Consequences. URL: <http://www.europeanbusinessreview.com/future-work-changes-choices-consequences/>

4. Weber E. *Industry 4.0 – job-producer or employment-destroyer?* URL: http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1602.pdf

5. Susskind R., Susskind D. *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts* // Oxford University Press – 2015. URL: <https://global.oup.com/academic/product/the-future-of-the-professions-9780198713395?cc=ua&lang=en&>

6. Hirsch-Kreinsen H., Ittermann P., Niehaus J. *Digitalisierung industrieller Arbeit*. URL: http://www.neue-industriearbeit.de/fileadmin/templates/publikationen/SoMaLI_2015_Zwischenbericht_Hirsch-Kreinsen_ten_Hompel_et_al.pdf

7. Грішнова О., Костенко Т. Нові підходи до мотивації праці з урахуванням системи життєвих цінностей молоді. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 7. С. 3–8.

8. Колот А. М., Кравчук О. І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 1 (9). С. 8–29.

9. Грішнова О. А., Заїчко О. С. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2. С. 52–57.

10. Грузіна І. А. Трансформація підходу до мотивації праці персоналу в умовах інформаційної економіки. *Економіка розвитку*. 2014. № 1. С. 67–70.

11. Семикіна М. В., Іщенко Н. А., Федунець А. Д. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект: монографія. Кіровоград: КНТУ, 2015. 210 с

12. Чиждова Л. С., Садовая Е. С., Кузьмин В. В. *Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда*: монография. М.: Экономика, 2011. 430 с.

13. Семикіна М. В., Іщенко Н. А., Бугайова М. В. Трансформації зайнятості як фактор зміни мотиваційних моделей поведінки на ринку праці. *Праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2015. № 27. С. 148–157.

14. Цветков В. Я. *Распределенное управление* // Современные технологии управления. 2017. URL: <http://sovman.ru/article/7602/>

15. European Parliament resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103 (INL)). URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0051+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN#BKMD-9>

16. Oshri I., Kotlarsky J., Willcocks L. *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring* 3rd edition. Springer, 2015.

17. Рынок ИТ-фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2016 году // Topsdev. URL: <https://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm>

REFERENCES

- Brynjolfsson, E., and McAfee, A. "Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy" http://digital.mit.edu/research/briefs/brynjolfsson_McAfee_Race_Against_the_Machine.pdf
- Chizhova, L. S., Sadovaya, E. S., and Kuzmin, V. V. *Innovatsionnaya ekonomika: zanyatost, trudovaya motivatsiya, effektivnost*

truda [Innovative economy: employment, labor motivation, labor efficiency]. Moscow: Ekonomika, 2011.

"European Parliament resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103 (INL))" <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0051+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN#BKMD-9>

Frey, C. B., and Osborne, M. A. "The future of employment: how susceptible are jobs to computerization" Retrieved September. 2013. http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P., and Niehaus, J. "Digitalisierung industrieller Arbeit" http://www.neue-industriearbeit.de/fileadmin/templates/publikationen/SoMaLI_2015_Zwischenbericht_Hirsch-Kreinsen__ten_Hompel_et_al.pdf

Hrshnova, O. A., and Zaichko, O. S. "Novitni tekhnologii v ekonomitsi personalu: novi mozhlyvosti i novi vyklyky" [Newest technologies in the economy of the staff: new opportunities and new challenges]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, no. 2 (2016): 52-57.

Hrshnova, O., and Kostenko, T. "Novi pidkhody do motyvatsii pratsi z urakhuvanniam systemy zhyttievyykh tsinnosti molodi" [New approaches to motivation of labor, taking into account the system of vital values of youth]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 7 (2011): 3-8.

Hruzina, I. A. "Transformatsiia pidkhodu do motyvatsii pratsi personalu v umovakh informatsiinoi ekonomiky" [Transformation of the approach to motivation of labor in the conditions of the information economy]. *Ekonomika rozvytku*, no. 1 (2014): 67-70.

Kolot, A. M., and Kravchuk, O. I. "Liudyna i nova ekonomika: dialektyka rozvytku" [Man and new economy: the dialectic

of development]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1 (9) (2015): 8-29.

Oshri, I., Kotlarsky, J., and Willcocks, L. *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring* Springer, 2015.

"Rynok IT-frilans-autsorsa Vostochnoy Yevropy v 2016 godu" [The market of IT freelance outsourcing in Eastern Europe in 2016]. *Topsdev*. <https://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm>

Semykina, M. V., Ishchenko, N. A., and Buhaiova, M. V. "Transformatsii zainiatosti yak faktor zminy motyvatsiinykh modelei povedinky na rynku pratsi" [Transformation of employment as a factor in changing motivational behavior patterns in the labor market]. *Pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, no. 27 (2015): 148-157.

Semykina, M. V., Ishchenko, N. A., and Fedunets, A. D. *Mekhanizmy zainiatosti v umovakh innovatsiinykh zmin: motyvatsiinyi aspekt* [Mechanisms of employment in conditions of innovative changes: motivational aspect]. Kirovohrad: KNTU, 2015.

Susskind, R., and Susskind, D. "The future of the professions: How technology will transform the work of human experts" Oxford University Press - 2015. <https://global.oup.com/academic/product/the-future-of-the-professions-9780198713395?cc=ua&lang=en>

Trevor, J. "Future Work: Changes, Choices & Consequences" <http://www.europeanbusinessreview.com/future-work-changes-choices-consequences/>

Tsvetkov, V. Ya. "Raspredelennoye upravleniye" [Distributed management]. *Sovremennyye tekhnologii upravleniya*. 2017. <http://sovman.ru/article/7602/>

Weber, E. "Industry 4.0 - job-producer or employment-destroyer?" http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1602.pdf

■