

УДК 338.2(476)+316.42(476)
JEL classification: H10, J58, P35, Z13

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/57/19>

ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ «ПОРОГОВ» В ПРОЦЕССЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

©Швайба Д. Н., ORCID: 0000-0001-6783-9765, канд. экон. наук, докторант,
Белорусский национальный технический университет, г. Минск, Беларусь, shvabia@tut.by

THE VALUE OF MOTIVATIONAL “THRESHOLDS” IN THE PROCESS OF DIGITALIZATION OF ECONOMIC RELATIONS

©Shvaiba D., ORCID: 0000-0001-6783-9765, Ph.D., doctoral student, Belarusian National
Technical University, Minsk, Belarus, shvabia@tut.by

Аннотация. В представленной статье аргументированно доказано, что всеобщее внедрение Интернета укрепило обширно распространившееся соображение, что в экономике успешность находится в зависимости от информационных технологий. Увлеченность данной «волшебной палочкой» завуалировала еще одну индивидуальность, которая заключается в том, что экономику формируют в инновационном русле инновационные специалисты. В том числе многомиллиардные вложения средств и инновационные технологии имеют все шансы оказаться недвижимым грузом, в случае если нет людей, способных обеспечить работу этих технологий и инвестиций. Человек — генератор и реализатор нововведений. А средством для этого является его творческий интеллект и постоянная работа. Технологии, тем более пионерные, конечно же невиданно изменяют экономику, но запускается этот процесс не механически, а лишь тогда, когда специалисты мотивированы к обновлениям и модификации. Кроме этого, чем труднее техника и технологии, тем сильнее обязана быть мотивация, побуждающая сотрудника к приложению существенных и тяжелых, а иногда рискованных усилий по овладению новыми знаниями.

Abstract. In the presented article, it is proved that the universal introduction of the Internet has strengthened the widely spread idea that success in the economy depends on information technologies. The fascination with this “magic wand” veiled another personality, which is that the economy is formed in an innovative way by innovative specialists. Including multibillion-dollar investments and innovative technologies have all the chances to become real cargo, if there are no people able to ensure the operation of these technologies and investments. Man is a generator and implementer of innovations. And the means for this is his creative intelligence and constant work. Technologies, especially pioneering ones, of course change the economy in an unprecedented way, but this process is not started mechanically, but only when specialists are motivated to update and modify. In addition, the more difficult the technique and technology, the stronger must be the motivation that encourages the employee to make significant and difficult, and sometimes risky, efforts to master new knowledge.

Ключевые слова: мотивационные пороги, системы мотивации, мотивационное управление, цифровая трансформация, экономические отношения.

Keywords: motivational thresholds, motivation systems, motivational management, digital transformation, economic relations.

Ключевым моментом становления экономики в критериях цифровых изменений делаются не денежные и материальные активы, как при традиционной рыночной экономике, а креативно-инновационный потенциал и энергия тех людей, которые ими обладают. В этом направлении активно работает отечественный исследователь Э. А. Лутохина [1]. Капитал ныне «пляшет под дудку таланта» — так обозначили данную индивидуальность исследователи К. Нордстрем и Й. Риддерстале [2]. Степень умственных возможностей, упрощенно измеряемый показателем IQ, как оказалось, не может обеспечить существенных фактических достижений человека. А особый эксперимент, проделанный учеными-психологами, продемонстрировал, что группы добровольцев, получающих функциональную положительную мотивацию, показали более существенный инновационный результат, чем те, на кого оказывали влияние расслабляющими мотивационными сигналами. Методом исследования было доказано, что специалисты с точной и крепкой мотивацией скорее выходят в лидеры и перемещаются по карьерной лестнице. Специалисты и исследователи отмечают, что успехи человека в большей степени ориентируются мотивацией и трудолюбием, чем интеллектуальными возможностями [3]. Впрочем, в действительности эта специфичность не всякий раз может быть учтена, и субъекты хозяйствования ориентируются не столько на талантливость и креативность, сколько на вложения денег.

Всеобщее внедрение Глобальной информационно-цифровой сети укрепило обширно распространившееся соображение, что в экономике успешность находится в зависимости от информационных технологий. Увлеченность данной «волшебной палочкой» завуалировала еще одну индивидуальность, которая заключается в том, что экономику формируют в инновационном русле инновационные специалисты. В том числе многомиллиардные вложения средств и инновационные технологии имеют все шансы оказаться недвижимым грузом, в случае если нет людей, способных обеспечить работу этих технологий и инвестиций. Человек — генератор и реализатор нововведений. А средством для сего является его творческий интеллект и постоянная работа. Технологии, тем более пионерные, конечно же невиданно изменяют экономику, но запускается этот процесс не механически, а лишь тогда, когда специалисты мотивированы к обновлениям и модификации. Кроме этого, чем труднее техника и технологии, тем сильнее обязана быть мотивация, побуждающая сотрудника к приложению существенных и тяжелых, а иногда рискованных усилий по овладению новыми знаниями.

В крепкой мотивации нуждаются и управленцы, и осуществляющие репродуктивный труд, которые обязаны каждый день переобучаться, а иногда и по новой получать квалификацию, дабы «вписаться» в изменившуюся действительность [4]. Эти зависимости осложняются тем, что экономика в связи с широким развитием электронизации делается цифровой. Цифровая модификация охватывает не только производственную сферу с ее разнообразными секторами, но и непроизводственную — торговлю, уходящую в интернет, автотранспорт с его логистикой, здравоохранение с цифровыми рецептами и роботами-манипуляторами, систему образования, позволяющую обучаться непрерывно и дистанционно. Индустрия 4.0, включающая цифровой уклад производства, выделяется тем, что в качестве инженера, дизайнера буквально всякого продукта имеет возможность выступать покупателем. По его запросам возможно держать под контролем, менять производственный процесс, делать инновационные изделия [5]. Эти массовые видоизменения и их особенности превращают трудности мотивации в приоритетные. Без их заключения цифровое становление, прямо зависящее от человека, не имеет возможности быть удачным.

Основная мощь цифровой модификации — креативно-инновационная энергичность сотрудников. Она появляется методом синергии 2 значительных слагаемых: присутствия у персонала соответственного потенциала (это тем более значимо при переходе к VI технологическому укладу), а еще крепкой мотивации сотрудников на прогрессивные, в том числе цифровые «перестройки», усложняющие, как правило, привычно-традиционную работу человека, фирмы и системы управления. На наш взор, под креативно-инновационным потенциалом необходимо воспринимать обладание человеком (персоналом) необходимой совокупностью тех очевидных и неявных возможностей, свойств и компетенций, которые обеспечивают функциональную прогрессивную работу. Они основываются на наукоемких познаниях и компетенциях, без овладения которыми освоение и внедрение новаций делается невыполнимым. Еще 1 — на индивидуальность креативно-инновационного потенциала — предрасположенность сотрудника к обновлению, и, значит, неприятие рутинности. По-другому он имеет возможность оказаться во власти архаичных познаний, способностей и привычек. Невозможно скидывать со счетов креативную дееспособность личности, ее умение расценивать текущий момент с учетом ресурсов и рисков, стратегически думать и предугадать вероятное становление происходящего. Не считая этого сотрудники и персонал в целом обязаны быть готовы не только к обучению, но, что труднее, — к переобучению. Впрочем не любому это по плечу. Тут необходимы особенные старания по преодолению закоренелых стандартов, обыкновений, привычек. Креативно-инновационный потенциал подразумевает готовность рисковать, потому что итог внедрения и освоения инновационного предсказывать непросто, ибо на данном пути имеют все шансы вставать различные неожиданности и препятствия. Вследствие этого способность к риску необходимо считать важным элементом творческого потенциала. Особый интерес вызывают такие свойства личности, как адаптивность, трудовая и производственная мобильность. Значительная возможность приспособиться, перестроиться, приспособливаться делается необходимым атрибутом личности и персонала. Есть еще 1 — на слагаемая креативно-инновационной энергичности. Такой, на наш взор, считается значительный уровень мотивации личности и персонала. Лишь только синергия обозначенных существеннее возможностей может гарантировать важный итог.

Термин «мотивация» до сих времен представлен разноречиво и в научной, и учебной литературе. Мотивация – сложный процесс действительности, который относится к неявным, неосоздаваемым, в значимой мере эфемерным, очень изменчивым и непросто уловимым. Мотивация из такого разряда реальностей, о коих Гегель писал, что они всем знакомы, но при этом не поняты. Нужно принимать во внимание то, что в практике мотивации формируется непростая обстановка. Западные ученые именуют ее упадком. Филипп Уайтли в своем исследовании «Мотивация» сообщает: «Теперь мы знаем, отчего появился нынешний кризис..., иницируя раскол между стратегическим менеджментом и отношениями людей» [6]. Инновационные компьютерные технологии призваны высвободить менеджеров от простых операций, связанных с работой с персоналом. Впрочем, в реальности компьютеризация в огромном количестве случаев ведет к иному финалу — к потере реального общения, формализации человеческих отношений. В итоге стали проявляться кризисные послы, такие как понижение значения мотивации служащих, резкая текучесть сотрудников, снижение производительности работы. Складывающаяся обстановка отягощается тем, что на пути к цифровой модификации появляются, требуя преодоления, нескольких мотивационных порогов. Понятие «порог» в экономике не инновационное (известны порог безубыточности, беспрошленный порог и другие). Совокупным для всех перечисленных выступает обозначение рубежа, барьера, препятствия. Индивидуальность такой границы заключается в том, что до

него нет предчувствия некой назревшей трудности, а при его достижении движение делается проблематическим или же невозможным. В этой связи важны дополнительные старания для преодоления появившегося барьера, ибо порог делается препятствием последующего продвижения, то есть он требует преодоления. Так, порог безубыточности – это размер прибыли фирмы, при котором предприятие не получает убытков, но и не получает выгоды. Чтобы прибыль появлялась, порог надо перейти, одолеть.

Пороги есть и в сфере мотивации, они играют весомую роль в критериях трансформаций, тормозя их динамику. Такими, на наш взгляд, выступают пороги: «безразличия и настороженности к нововведениям». Наткнувшись на него, человек-работник (работники) под действием настороженности не сориентирован к его преодолению и этим задерживает инновационное продвижение; «закоренелых» стандартов в умениях, способностях и привычках при выполнении собственных трудовых обязательств. Без его преодоления перемещение по пути модификации, связанной с переменами, делается невозможным; «внутреннего сопротивления» переобучению, потому что приобретенные познания уже «удобно уложились» в сознании и в том числе и была замечена способность их защищать; «внутреннего сопротивления» организационным переменам; «высочайшей рискованности» новаторских планов и опаски вероятных неудач, финансовых утрат и убытков, как для фирмы, так и для сотрудников [7–8].

Преодоление этих порогов — сложная и не решенная еще в теоретических разработках и на практике задача. Особенно она отягощается другими, наружными — макро- и мегаэкономическими причинами. Экономика не может трансформироваться в цифровую без крепкой и действенной системы мотивации.

Список литературы:

1. Лутохина Э. Мотивационные «пороги» на пути цифровой экономики // Наука и инновации. 2020. №3. С. 53-55.
2. Нордстрем Р. Бизнес в стиле фанк. SSE, 2002.
3. Келлер С., Прайс К. Больше, чем эффективность: Как самые успешные компании сохраняют лидерство на рынке. Альпина Паблишер, 2014.
4. Лутохина Э. А. Типология труда в Новой экономике: «конец труда» или его начало? Минск, 2010.
5. Ласковнев А. П. Цифровое производство - точка опоры // Наука и инновации. Специальный выпуск. 2018. С. 34.
6. Уайтли Ф. Мотивация. М., 2005.
7. Швайба Д. Н. Поиск собственной идеологии как первоочередная задача социальной силы // Бюллетень науки и практики. 2020. Т. 6. №5. С. 420-425. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/54/56>
8. Швайба Д. Н. Концептуальные основы обеспечения социально-экономической безопасности горно-химического комплекса Республики Беларусь // Горный журнал. 2020. №2 (2271). С. 56-61. <https://doi.org/10.17580/gzh.2020.02.07>

References:

1. Lutokhina, E. (2020). Motivational “Thresholds” on the path to digital economy. *Nauka i innovatsii*, (3), 53-55. (in Russian).
2. Nordstrom, R. (2002). *Biznes v stile fank*. SSE. (in Russian).
3. Keller, S., & Prais, K. (2014). *Bol'she, chem effektivnost': Kak samye uspeshnye kompanii sokhranyayut liderstvo na rynke*. Al'pina Publisher. (in Russian).

4. Lutokhina, E. A. (2010). Tipologiya truda v Novoi ekonomike: "konets truda" ili ego nachalo? Minsk. (in Russian).
5. Laskovnev, A. P. (2018). Tsifrovoe proizvodstvo - tochka opory. *Nauka i innovatsii. Spetsial'nyi vypusk*, 34. (in Russian).
6. Uaitli, F. (2005). Motivatsiya. Moscow. (in Russian).
7. Shvaiba, D. (2020). The Search for One's Own Ideology as the Primary Task of Social Power. *Bulletin of Science and Practice*, 6(5), 420-425. (in Russian) <https://doi.org/10.33619/2414-2948/54/56>
8. Shvaiba, D. N. (2020). Kontseptual'nye osnovy obespecheniya sotsial'no-ekonomicheskoi bezopasnosti gorno-khimicheskogo kompleksa Respubliki Belarus'. *Gornyi zhurnal*, (2), 56-61. (in Russian). <https://doi.org/10.17580/gzh.2020.02.07>

Работа поступила
в редакцию 07.07.2020 г.

Принята к публикации
11.07.2020 г.

Ссылка для цитирования:

Швайба Д. Н. Значение мотивационных «порогов» в процессе цифровизации экономических отношений // Бюллетень науки и практики. 2020. Т. 6. №8. С. 196-200. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/57/19>

Cite as (APA):

Shvaiba, D. (2020). The Value of Motivational "Thresholds" in the Process of Digitalization of Economic Relations. *Bulletin of Science and Practice*, 6(8), 196-200. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/57/19>