

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

**Ефективна
ЕКОНОМІКА**

Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет



№ 5, 2015 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 65.011.56:331.104.2

Р. І. Мачуга,

*канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри міжнародних економічних відносин і міжнародної інформації,
Тернопільський національний економічний університет, м. Тернопіль*

ІНФОРМАТИЗАЦІЯ СУСПІЛЬСТВА ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКА ТА ЗМІН ЙОГО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

R. I. Machuga,

*PhD in Economics, Associate professor, Department of International Economic Relations and International Information,
Ternopol National Economic University, Ternopol*

INFORMATIZATION OF SOCIETY AS A BASIS FOR EMPLOYEE'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND CHANGES IN ITS ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Проаналізовано сучасний стан інформатизації суспільства. Встановлено необхідність постійної самоосвіти сучасного фахівця як наслідок розвитку інформаційних технологій. Доведено взаємозв'язок між інформатизацією суспільства та необхідністю вдосконалення фахових вмінь. Визначено вплив розвитку інформаційних технологій на зміни в організаційній поведінці працівника.

The current state of information society is analyzed. The necessity of specialist's constant self-education as a result of information technologies development is determined. The interconnection between informatization of society and the need to improve professional skills is proved. The influence of information technology on changes in employee's organizational behavior is designated.

Ключові слова: *Інформатизація суспільства, інформаційне суспільство, інформаційні технології, професійний розвиток працівника, організаційна поведінка.*

Keywords: *Informatization of the society, information society, information technology, professional development worker, organizational behavior.*

Постановка проблеми.

Поняття "інформатизація суспільства" та "інформаційне суспільство"^[1] все частіше використовуються в останні роки. З кожним роком відбувається все більший розвиток інформаційних технологій, комп'ютерної техніки та програмного забезпечення. Комп'ютерна техніка та інформаційні технології стають необхідністю не лише в професійній діяльності людини, але й в її повсякденному житті. Все більшого значення набуває універсальне та спеціалізоване програмне забезпечення. Його розвиток відбувається настільки швидко, що кожного року (а інколи і частіше) з'являються нові версії з вдосконаленими та новими функціональними можливостями.

Сьогодні з допомогою сучасних інформаційних технологій та комп'ютерної техніки можна проводити статистичні дослідження та дистанційно здобувати освіту, вести бізнес та отримувати адміністративні послуги, здавати фінансову, статистичну й іншу звітність та здійснювати покупки, оплачувати будь-які товари і послуги через Інтернет та комунікувати з іншими користувачами мережі, організовувати одночасну роботу різних фахівців над спільними проектами тощо.

Сучасні комп'ютерні технології та засоби Інтернету використовуються практично у всіх галузях діяльності людини: економіці, політиці, соціології, медицині, культурі, транспорті, туризмі, повсякденному побуті тощо. Таке широке застосування інформаційних технологій вимагає від сучасного фахівця відповідних знань та навиків. З огляду на це сучасна освіта передбачає вивчення різного програмного забезпечення та технологій для формування відповідних навиків і вмінь.

З врахуванням того, що розвиток інформаційних технологій відбувається постійно, повинні відбуватися і відповідні самовдосконалення й самоосвіта фахівців. Вплив інформатизації на організаційну поведінку працівника при цьому, його намагання освоїти нові знання і вміння потребує детального аналізу й дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженням специфіки організаційної поведінки займалися ряд відомих зарубіжних і вітчизняних науковців. Зокрема, такі дослідження проводили Мінцберг Х., Танненбаум А.С., Хеллер Ф.А., Богиня Д.П., Семикіна М.В., Палеха Ю.І. та ряд інших. Зазначені науковці розглядали різні аспекти організаційної поведінки працівників, в тому числі соціальні, економічні тощо. При цьому жоден науковець із перерахованих зокрема й інших загалом не розглядав ще взаємозв'язку і міри впливу розвитку інформаційних технологій та інформатизації суспільства на мотивацію розвитку фахівця і зміни в його організаційній поведінці.

Мета статті.

Метою статті є дослідження впливу інформатизації суспільства на професійний розвиток фахівця та зміни його організаційної поведінки.

Виклад основного матеріалу.

Отримавши освіту та працюючи за спеціальністю, фахівець в будь-якій галузі постійно стикається з необхідністю подальшого самоначання, підвищення власної кваліфікації особливо щодо освоєння нових інформаційних технологій. Причому цей процес самоосвіти, як правило, відбувається постійно. Сучасні фахівці

намагаються освоїти принципи роботи з новим програмним забезпеченням, ознайомитися з більш сучасними інформаційними технологіями, набути навиків використання продуктивної комп'ютерної техніки.

Потреба такого постійного навчання і самовдосконалення в значній мірі спричиняється постійно зростаючими вимогами конкурентоздатності на ринку праці. Не менш важливою причиною самоосвіти є високий рівень безробіття як в Україні, так і в Польщі. Згідно з даними Української Держаної Служби Зайнятості рівень безробіття населення у третьому кварталі 2014 року склав 9,9%^[2] [2]. Такий високий рівень безробіття є причиною того, що конкуренція на ринку праці також висока. З огляду на це у працівника виникає потреба постійного підвищення власного фахового рівня знань і вмінь.

У великих організаціях (чи на підприємствах) часто декілька працівників виконують однакові функції. Це, наприклад, працівники відділу маркетингу, бухгалтерії, секретаріату тощо. Обов'язки таких працівників подібні між собою, а необхідність у використанні їх праці спричинена великими обсягами дій, які потрібно виконувати (обробка інформації, розсилка кореспонденції, формування звітів, комунікація з виробниками і споживачами). В таких випадках обов'язки, як правило, розподіляються пропорційно між працівниками. Якщо ж рівень кваліфікації когось із фахівців вищий від інших, то тоді він намагатиметься виконувати менший обсяг роботи, або ж вимагатиме вищої оплати праці відповідно до своїх знань і вмінь. Це буде причиною зміни його організаційної поведінки в колективі, а також впливатиме на взаємовідносини між працівниками колективу загалом.

Аналогічна ситуація виникатиме у випадку, коли хтось із працівників підвищуватиме свою кваліфікацію через участь в тренінгах, курсах, сертифікаційних екзаменах. Такий фахівець зможе претендувати на виконання більш важливих обов'язків з вищою оплатою праці. Тобто відбуватиметься його "перехід" на вищий рівень організації. Тим самим змінюватимуться його взаємовідносини з попередніми колегами, а також і його безпосередня поведінка.

Сьогодні в реалії становлення інформаційного суспільства в організаціях відбувається пришвидшення ручної праці великої кількості працівників за рахунок використання сучасного програмного забезпечення та інформаційних технологій. Великі обсяги завдань може зараз виконувати одна людина замість певної кількості працівників. В таких випадках керівництво організації має можливість оптимізувати свою організаційну структуру, наслідком якої, як правило, є скорочення чисельності працівників. При скороченні працівників перевага надаватиметься тим, які мають додаткові знання і вміння та використовують їх на практиці. Також перевага надаватиметься працівникам, які постійно вдосконалюються фахово та на високому рівні володіють сучасними інформаційними технологіями. З двох працівників з однаковим рівнем базової освіти більші шанси залишитися на роботі (або ж знайти нове місце роботи в результаті конкурсу) матиме той, який краще володіє інформаційними технологіями. Такий працівник є більш цінним, оскільки може ефективніше працювати, а на його освіту не потрібно витрачати додаткові кошти, оскільки він самостійно підвищує власний фаховий рівень.

Така ситуація в організаціях чи на підприємствах приводить до зміни організаційної поведінки працівників, їх взаємовідносин між собою. Також конкуренція між працівниками та рівень безробіття стимулюють постійний професійний розвиток працівника та його самоосвіту.

Працівник, який постійно вдосконалює свої професійні навички та добре володіє сучасними інформаційними технологіями, змінює свою організаційну поведінку з поведінки продуктивної на поведінку лідерську. В такому випадку він вже претендує на здійснення контролю над іншими членами колективу, на право кар'єрного росту. В такому випадку важливе значення має задоволення з праці, мотивація, індивідуальні відмінності між працівниками, особистість працівника, лідерство, групова динаміка, організаційна політика загалом, міжособистісні конфлікти й організаційна структура [3]. Кар'єрний ріст в даному випадку виступатиме і задоволенням з праці і мотивацією до неї.

В якості мотивації до розвитку своїх працівників керівництво організації може застосовувати не лише їх кар'єрний ріст. З цієї метою можуть використовуватися соціальні пакети, покращення умов праці, безкоштовний трансфер до офісу і додому, встановлення надбавок до зарплати. Таке стимулювання повинно бути обґрунтованим і ціле направленим. При наявності такої мотивації в працівник буде розуміння доцільності розвиватися і здобувати нові знання.

Зміна організаційної поведінки окремого працівника з часом приводить до зміни організаційної поведінки інших працівників і, як наслідок, цілого колективу загалом. І чим менший колектив, тим швидше буде змінюватися його поведінка. Як наслідок, керівництво організації (підприємства) повинно буде розробляти нові механізми управління колективом працівників, ефективні способи їх стимулювання і мотивації. Тут варто звернути увагу ще й на те, що інформатизація суспільства – це процес постійний, а розвиток інформаційних технологій відбувається досить швидко. Тому й аналіз і модернізація управління організаційною поведінкою працівника і колективу загалом мають відбуватися періодично.

Висновки.

1. Інформатизація суспільства сприяє застосуванню в різних галузях сучасних інформаційних технологій й програмного забезпечення. З їх допомогою підвищується ефективність діяльності організації (підприємства).
2. Швидкий розвиток інформаційних технологій спричиняє необхідності підвищення кваліфікації працівників, їх постійному навчанню та освоєнню сучасних засобів автоматизації.
3. Підставою професійного розвитку фахівця також є належна мотивація праці, значна конкуренція на ринку праці.
4. Професійний розвиток працівника, його постійна самоосвіта є причиною зміни його організаційної поведінки. Зміна організаційної поведінки окремого працівника в майбутньому буде приводити до зміни організаційної поведінки всього колективу.
5. Інформатизація суспільства спричиняє необхідність періодичної модернізації управління організаційною поведінкою окремого працівника й цілого колективу.

Література.

1. Інформаційне суспільство / Вікіпедія: Вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Інформаційне_суспільство. – Заголовок з екрану. – Відкрито: 26.01.2015.
2. Доповідна записка про ринок праці. Держана служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543. – Заголовок з екрану. – Відкрито: 26.01.2015.
3. Zachowanie organizacyjne [w:] Wikipedia. Wolna encyklopedia [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pl.wikipedia.org/wiki/Zachowanie_organizacyjne. – Заголовок з екрану. – Відкрито: 26.01.2015.

References.

1. Wikipeđia: Vil'na entsyklopediia (2015), "Informatsijne suspil'stvo", available at: http://uk.wikipedia.org/wiki/Інформаційне_суспільство, (Accessed 26 January 2015).
2. Derzhana sluzhba zajniatesti (2015), "Dopovidna zapyska pro rynek pratsi ", availableat: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543, (Accessed 26 January 2015).
3. Wikipedia. Wolna encyklopedia (2015), "Zachowanie organizacyjne", available at: http://pl.wikipedia.org/wiki/Zachowanie_organizacyjne (Accessed 26 January 2015).

^[1] Термін було введено в 1963 року японцем Т. Умесао в статті про теорію еволюції суспільства, побудованого на інформаційних технологіях [1].

^[2] Тут мова йде про офіційно зареєстрованих безробітних. Реальний рівень безробіття може бути значно вищим.

