

Секция «Управление персоналом в цифровую эпоху: автоматизация HR-процессов»

Актуальные вопросы мотивации персонала в цифровую эпоху.

Научный руководитель – Кокуйцева Татьяна Владимировна

Гребнева Варвара Олеговна

Сотрудник

Российский университет дружбы народов, Москва, Россия

E-mail: grebneva_vo@pfur.ru

В современном мире основными компонентами для успешной деятельности организации являются человеческие ресурсы. Учитывая факт того, что часть функций управления в виду активного развития цифровых технологий перенимают технические устройства, процессы автоматизации и компьютеры, без человека выполнение определенных задач будет невозможным. Для успешного использования данного ресурса, особенно в эпоху цифровизации, важно разработать успешную кадровую политику и создать высокий уровень мотивации среди персонала.

Эффективная система мотивации способствует формированию здоровых отношений между работником и работодателем, установлению стандартов производительности и созданию условий для достижения максимальной трудовой продуктивности сотрудников. При этом необходимо подчеркнуть, что не существует универсального метода мотивации, который можно было бы применять ко всем группам работников, так как у каждой группы есть свои уникальные цели и интересы.

Актуальность тематики исследования вопросов мотивации персонала в современном мире обусловлена совокупностью факторов, характеризующих развитие трудовых и корпоративных отношений, возникающих в цифровую эпоху, в т.ч.:

- под влиянием цифровизации существенно трансформировались корпоративная среда, система управления и методы работы;
- последствия пандемии COVID-19 наблюдаются в распространении удаленных методов работы, ставших социальной нормой;
- смена поколений обеспечивается притоком сотрудников, чьи социальные компетенции сформировались в цифровую эпоху.

Современные тенденции научно-технического развития, смена поколений и, как следствие, происходящие в сфере труда преобразования оказывают влияние на развитие подходов работодателей к мотивации своих сотрудников.

По данным научной электронной библиотеки ELIBRARY.RU за 2023 – 2024 гг. в российской научной периодике и моноизданиях было опубликовано 4175 работ по тематике мотивации персонала в современных условиях. Наиболее значимые (по количеству цитирований) научно-образовательные издания по указанной теме были подготовлены коллективами авторов под руководством И.В. Соклаковой[1], В.В. Великороссова[2], В.А. Вагнер[3], В.А. Масловой[4], а также в единоличном авторстве Т.Н. Лобановой[5].

С применением метода анализа из содержания научных дискуссий по вопросам мотивации персонала в цифровую эпоху были выделены группы наиболее актуальных из них.

1. Возрастает объективная необходимость в выстраивании индивидуального вектора взаимодействия работодателя с персоналом, основанного на прозрачной системе мотивации, честности и доверии.[6]

2. При не снижающейся роли материальных форм поощрения новые реалии трудовых отношений подразумевают необходимость нематериального поощрения персонала, имеющего своей целью формирование комфортной рабочей среды.[7]

3. Мотивация персонала в цифровую эпоху возникает при условии учета ценностей, сформированных в современном обществе под влиянием глобализации, в том числе связанных с реализацией творческого потенциала человека путем вовлечения его в инновационные проекты и предоставления ему права на саморазвитие и совершенствование навыков.[8]

В условиях цифрового общества мотивация персонала выходит на новый уровень. Прежде всего, сотрудники могут рассматривать возможность доступа к широкой информационно-коммуникационной среде и ее ресурсам как преимущество. Это, безусловно, создает свои риски, так как некоторые сведения при неграмотном или меркантильном использовании могут серьезно навредить компании и экономике в целом, это также важно учитывать при построении взаимоотношений с кадрами и контроле их заинтересованности. Еще одним преимуществом становится удаленность. Для компании это может нести определенную экономию затрат в обеспечении комфортных условий на рабочих местах. Не требуются также продолжительные временные потери в связи с отсутствием необходимости в личных встречах. Для персонала это также становится преимуществом, так как сокращаются материальные и временные расходы, как минимум, на транспорт. В то же время, снижается психологическая неустойчивость и напряженность в коллективе. Обучение и переквалификация выходят на новый уровень в связи с расширением разнообразия онлайн-курсов, лекций и других программ, не требующих непосредственного присутствия обучающего, но при этом приносящего дополнительный доход. В связи со сложившейся на сегодняшний день ситуацией в стране, а именно, пандемией вируса, складывается тенденция к еще более активному развитию сферы информационных технологий и роста инвестиций в нее. Дистанционная работоспособность в корне изменит восприятие руководством непосредственного присутствия персонала и способов их мотивации

Подводя общий итог сказанному, необходимо отметить, что цифровые трансформации общественных отношений оказывают влияние на корпоративную среду, в целом, и на систему мотивации персонала, в частности. Для успешной работы организации работодателю следует пересматривать устоявшиеся бюрократические нормы в сторону более гибкого их применения.

Источники и литература

- 1) Вагнер, В. А. Мотивация и стимулирование персонала / В. А. Вагнер, О. А. Лымарева // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – № 1-1(95). – С. 45-49. – DOI 10.24412/2411-0450-2023-1-1-45-49.
- 2) Карпович, А. М. Проблема стимулирования работников в условиях цифровизации экономики / А. М. Карпович // Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития: сборник научных статей Научно-практической конференции, Нижний Новгород, 25–26 ноября 2021 года / Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 68-72.
- 3) Козлова, О. А., Селезенева, Е. А. Особенности мотивации работников в условиях формирования цифровой экономики // Human Progress. – 2018. - Том 4, № 10 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_10/Kozlova.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.
- 4) Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник и практикум / Т. Н. Лобанова. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 553 с. – (Высшее образование).

- 5) Маслова, В. А. Совершенствование системы мотивации персонала / В. А. Маслова, А. В. Рюмшин // Трансформация систем управления: новые задачи и горизонты : Сборник материалов Международной научно-практической конференции, Курск, 27 апреля 2023 года / Под редакцией С.А. Гальченко. – Курск: Курский государственный университет, 2023.
- 6) Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник и практикум / С. Ю. Трапицын, А. П. Панфилова, Е. Н. Агапова [и др.]. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 362 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17962-0.
- 7) Путенихина, Е. В., Степанова, В. А. Эффективные стратегии мотивации персонала в условиях цифровой трансформации / Е. В. Путенихина // Журнал «Трибуна ученого», - 2024. - № 7. [Электронный ресурс] URL: https://tribune-scientists.ru/media/p_articles/Путенихина2.pdf
- 8) Совершенствование современного менеджмента - применение цифровой системы мотивации / В. В. Великороссов, И. А. Кокорев, А. Л. Полтарыхин [и др.] // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – Т. 3, № 5(137). – С. 154-168. – DOI 10.36871/ek.ur.p.r.2023.05.03.018.
- 9) Соклакова, И. В. Необходимость мотивации сотрудников организации / И. В. Соклакова, Е. В. Некомкин // Вестник Академии управления и производства. – 2023. – № 1. – С. 389-396.
- 10) Управление персоналом: Учебник и практикум / А. А. Литвинюк, В. В. Лукашевич, Е. З. Карпенко [и др.]. – 3-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 461 с. – ISBN 978-5-534-14697-4