

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

© 2019 Е.П. Трошина, В.В. Мантуленко, Ю.В. Левашова*

Рассмотрены цели и задачи мотивации персонала. Выводы авторов о способах обеспечения материальной и нематериальной мотивации персонала сделаны с учетом актуальных тенденций, существующих в современном мире управления человеческими ресурсами. Проанализированы новые способы и инструменты мотивации персонала, различные подходы к мотивации в условиях цифровизации экономики с учетом существующих фундаментальных теорий мотивации. Цель работы - исследование влияния цифровизации на использование различных методов мотивации в организации. Для достижения данной цели применялись опрос и анализ нормативно-правовых актов, научных публикаций. Результаты опроса были использованы при составлении предложений по реформированию применяемых ныне систем мотивации труда. Сделанные в работе выводы и рекомендации по мотивации персонала в условиях цифровизации экономики важны для реальной бизнес-практики.

Ключевые слова: мотивация, цифровизация экономики, потенциал, конкурентоспособность, автоматизация процессов, управленческие решения.

Основные положения:

- ◆ выявлены методы мотивации персонала, наиболее действенные в условиях цифровизации экономики;
- ◆ путем проведения анкетирования исследовано влияние барьеров на пути мотивации сотрудников организации;
- ◆ разработаны мероприятия по нематериальной мотивации персонала в условиях организации.

Введение

Целью данной статьи является определение наиболее действенных методов мотивации сотрудников в условиях внедрения принципиально новых информационных технологий, влияющих на изменение экономики страны и выявление влияния данных методов на поведенческие стратегии работников и развитие их профессиональных компетенций.

В соответствии с Программой “Цифровая экономика РФ”, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р¹, Указом Президента РФ от 9 мая 2017 № 203 “О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы”², а также с национальным проектом “Цифровая экономика” цифровизация – это изменение системы управления квалификацией персонала, которая должна в буду-

щем стать основой качественного обновления человеческих ресурсов в условиях изменяющихся технологических устоев³.

Многие организации для повышения своей конкурентоспособности внедряют информационные технологии. В современном мире стремительно ускоряется разработка новых информационных технологий, в связи с чем происходит изменение отношения к человеческому ресурсу в организации. На предприятии совершенствуются процессы труда и производства, среди которых можно выделить: изменения в организационном поведении (например, разделение ответственности между сотрудниками компании); совершенствование технологий, которыми пользуются организации за счет перераспределения знаний; внедрение новых информационных методов в процесс передачи информации (развитие коллективной ответственности у сотрудников)⁴.

* Трошина Елена Павловна, кандидат экономических наук, доцент. E-mail: e-troshina@yandex.ru; Мантуленко Валентина Вячеславовна, кандидат педагогических наук, доцент. E-mail: mantoulenko@mail.ru; Левашова Юлия Валерьевна, студент. - Самарский государственный экономический университет.

Методы

Авторы статьи провели анализ нормативно-правовых актов, определяющих национальные цели и стратегические задачи развития страны, актуальные направления совершенствования систем управления. Также был проведен анализ научных публикаций, посвященных влиянию технологических сдвигов на содержание управленческой деятельности, в том числе на используемые методы мотивации персонала.

Для подтверждения выдвигаемых теоретических положений проведено исследование отношения к процессу цифровизации работников различных организаций. По разработанной авторами методике был проведен опрос 500 работников из организаций, относящихся к традиционным высокотехнологичным отраслям. Результаты опроса после их научной обработки были использованы при составлении предложений по реформированию применяемых ныне систем мотивации труда.

Результаты

В условиях цифровизации все большее распространение получил подход к управлению компанией с позиции оптимизации использования человеческих ресурсов. Данный подход заключается в использовании возможностей каждого сотрудника в наиболее полном объеме и, кроме того, мотивации к труду. Потребность организаций в низкоквалифицированном персонале отпадает, что привело к формированию новых методов материальной и нематериальной мотивации сотрудников предприятия.

На первом этапе нашего исследования было изучено мнение выпускников вузов и работников различных сфер бизнеса Самарской области на тему выявления барьеров на пути становления цифровой экономики. Для этого был проведен опрос, из которого стало ясно, что наиболее существенными среди препятствий на пути информатизации респонденты видят непонимание сущности и значения цифровизации экономики в целом, а также предположение несоответствия собственной квалификации и требуемой, а как следствие, боязнь потерять рабочее место. Для того чтобы минимизировать барьеры, следует внедрять цифровые технологии поэтапно, продуманно, проводить разъяснительную ра-

боту с персоналом предприятий, повышая его уровень доверия к цифровизации. Кроме того, следует предоставлять сотрудникам возможность повышения квалификации и стимулировать их к переподготовке в соответствии с нововведениями.

Мотивация сотрудников обладает следующими характеристиками: объяснение поведения человека, его направленность и активность; стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности; стимулирование кого-либо к деятельности, направленной на достижение целей организации. В общем виде, мотивация - главный двигатель поведения и деятельности человека, а особенно это необходимо в процессе формирования будущего профессионала.

Мотивация персонала зависит от ряда факторов (например, таких, как индивидуальные потребности каждого человека, самоактуализация, самооценка и т.д.). Методы материальной мотивации традиционно доминируют в практике мотивации персонала не только в зарубежных компаниях, но и на отечественных предприятиях. Это обусловлено необходимостью в удовлетворении физиологических и духовных потребностей работников предприятия, для чего необходимо финансирование.

Работодателем могут применяться как отдельные виды материальной мотивации, так и системы мотивации, создаваемые посредством комбинации различных методов. При этом определенные виды материальной мотивации могут быть очень эффективными и актуальными в одной организации, но являться бесполезными или даже вредными в условиях деятельности иных предприятий⁵.

В отличие от материальной, нематериальная мотивация персонала организации при разработке стратегии в сфере управления может оказаться намного эффективнее в качестве инструмента для стимулирования труда. Это связано в первую очередь с тем, что, например, повышение выплат сотрудникам компании мотивирует их на более активную работу только на краткосрочный период, в то время как нематериальные методы мотивации персонала помогают поддерживать сотрудников в состоянии заинтересованности результатом труда, стимулируя творческую

активность и повышение профессионального уровня.

С помощью видов нематериальной мотивации, которые представлены выше, могут быть разработаны целостные мотивационные системы сотрудников, способные эффективно функционировать при учете правовых, экономических, политических и социальных внешних условий, в которых функционирует организация, при этом каждая организация может создавать, применять и комбинировать уже имеющиеся собственные способы нематериального стимулирования персонала. Набор инструментов мотивации будет зависеть от характера коллектива сотрудников конкретной организации, от специфики работы и выбранного стиля менеджмента⁶.

Кроме того, если взять за основу пирамиду Маслоу, то в современных условиях у сотрудников преобладает мотивация верхних уровней: самоуважение, уважение со стороны коллектива и руководства компании, социальные потребности⁷.

Ряд современных исследователей данной проблематики отмечают, что пирамида Маслоу «не всегда работает»⁸ или «уже не работает»⁹, поскольку нуждается в обновлении. При этом отмечается, что известный психолог разрабатывал свою концепцию в те времена, когда управление персоналом только зарождалось и, конечно, на первом месте

стояли вопросы удовлетворения базовых физиологических потребностей работников, соблюдения требований безопасности труда. В новых реалиях все большее число компаний функционирует в сфере экономики знаний и экономики услуг. Современные работодатели стремятся удовлетворить каждую потребность сотрудников, не просто создавая для них комфортные условия, но ориентируясь на «новые ценности» персонала, на его уникальные компетенции¹⁰.

Таким образом, исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод о том, что в условиях цифровизации экономики и активного развития управленческой деятельности в организациях эффективность их работы можно повысить, используя знания и умения каждого сотрудника данного предприятия.

Однако на пути становления цифровой экономики возникают различные трудности, так называемые барьеры цифровизации. Для определения степени их влияния на мотивацию персонала требуется выявление основных видов данных барьеров в Российской Федерации. С этой целью было проведено анкетирование среди 500 предпринимателей из традиционных отраслей (репрезентативная выборка) из 40 регионов России и 120 высокотехнологичных компаний (резиденты «Сколково»). По данным опроса, представленного в виде гистограммы (рис. 1), можно

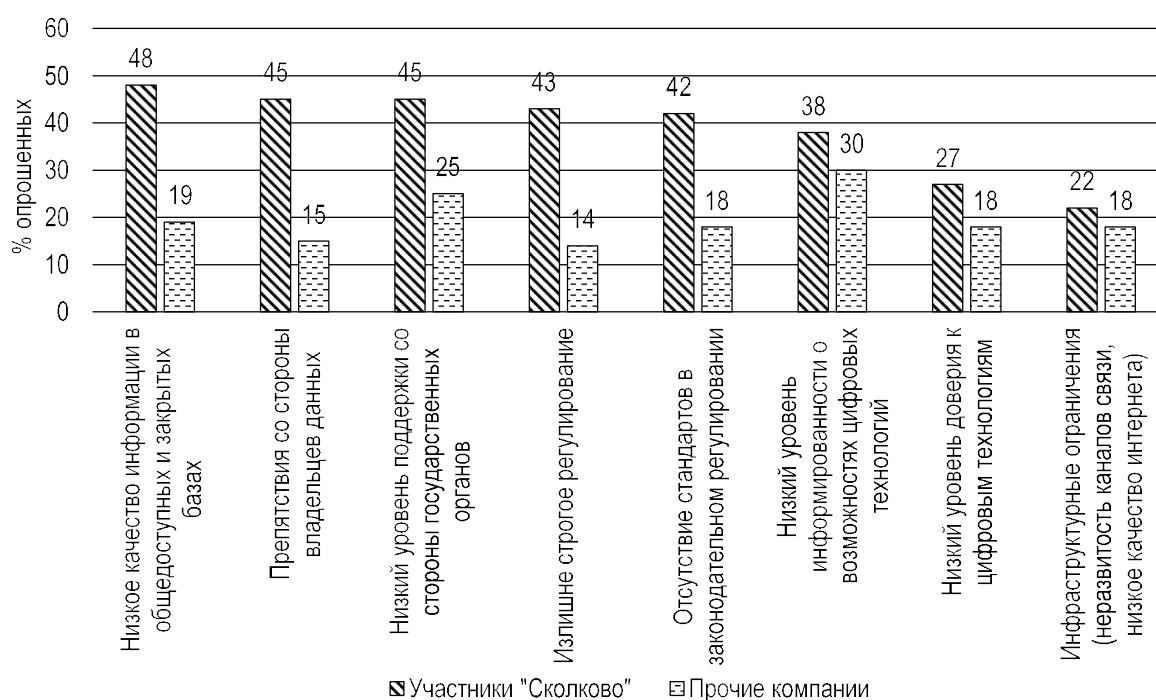


Рис. 1. Выявление барьеров на пути перехода к цифровой модели бизнеса

сделать вывод о том, что наиболее существенными считаются низкое качество информации в общедоступных и закрытых базах, препятствия со стороны владельцев данных и низкий уровень поддержки со стороны государственных органов.

Прочие компании на рынке наиболее значительным барьером называют низкий уровень информированности о возможностях цифровизации.

Из ответов респондентов мы видим, что одним из барьеров на пути к цифровизации экономики является низкий уровень доверия персонала к цифровым технологиям. Можно предположить, что данный барьер существует в связи с отсутствием у сотрудников нужного уровня квалификации. Респондентам был задан вопрос касательно существования у них на предприятиях мероприятий по переподготовке кадров и/или повышению квалификации персонала организации (рис. 2).

По данным анкетирования становится очевидно, что у менее чем половины респондентов налажена централизованная программа, помогающая сотрудникам адаптироваться при переходе на цифровые технологии, и присут-

ствует практика спонсирования мероприятий и тренингов для сотрудников организации.

Полученные данные подтверждают важность нематериальных стимулов и соответствующей им мотивации труда.

Обсуждение

Вопросам мотивации персонала в условиях цифровизации экономики посвящен ряд работ российских и зарубежных авторов И.В. Богатыревой, Л.А. Илюхиной, И.Н. Махмудовой и Л.В. Польшовой¹¹, Н.В. Молотковой, Н.И. Куликовым, Ю.В. Кудрявцевой и Э.П. Печерской¹², О.Ю. Когут, Р.Э. Джаншанло и К. Церевац-Филиповиц¹³, А.В. Гурьяновой, С.В. Красновым и В.А. Фроловым¹⁴, а также Т.А. Корнеевой, О.Н. Поташевой, Т.Е. Татаровской, Г.А. Шатуновой¹⁵ и др.

Организационные подходы к обучению и развитию персонала изучены Н.М. Кузьминой и О.М. Назаровым¹⁶, мотивация персонала на основе моделей жизненных циклов в условиях модернизации экономики рассмотрена В.Г. Чумаком и О.А. Горбуновой¹⁷.

Оценке степени удовлетворенности как ключевому фактору мотивации работы и про-

За последние 6 месяцев проводила ли Ваша организация мероприятия по повышению квалификации сотрудников в области цифровых технологий, например, обучение работе с программами по анализу и обработке данных?

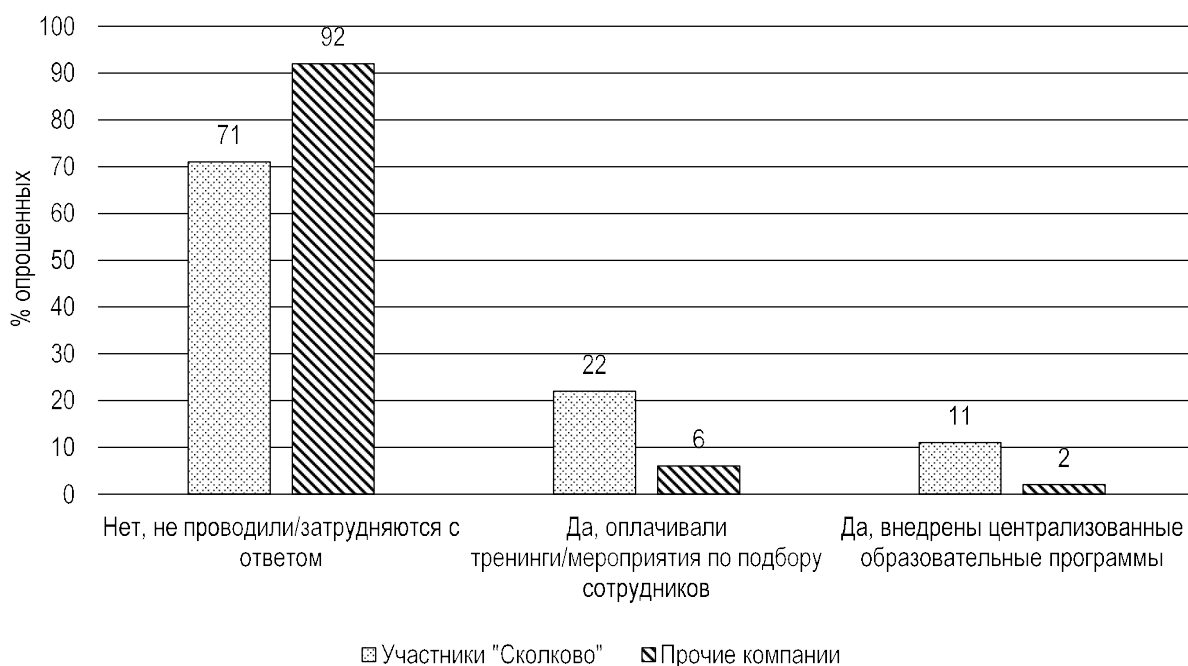


Рис. 2. Наличие в организациях курсов по повышению квалификации (переподготовке) кадров

изводительности труда посвящена статья чешского исследователя И. Кмецовой¹⁸.

Заключение

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что одним из главных препятствий на пути становления цифровой экономики является отсутствие у сотрудников организаций доверия к новым технологиям в связи с низкой квалификацией и отсутствием на большей части предприятий эффективной работы по ее повышению. В связи с этим уровень мотивации на данных предприятиях, безусловно, будет снижаться, что говорит о необходимости развития именно нематериальных путей мотивации сотрудников, чтобы простимулировать эффективность их деятельности в долгосрочной перспективе. Однако имеющиеся на данный момент системы мотивации персонала во многом устарели и могут принести вред организации, привести к потере значимых кадровых резервов. Руководству компаний необходимо следить за современными тенденциями в развитии мотивационных систем и подстраиваться под стремительно изменяющиеся условия управления.

Таким образом, в рамках данной работы были систематизированы методы мотивации персонала в условиях цифровизации экономики и развития современных организаций. Также одним из результатов проведенного исследования стал анализ результатов опроса среди выпускников вузов и работников организаций Самарской области в целях выявления барьеров на пути выстраивания цифровой модели экономики и разработки вариантов их минимизации. Сделанные же в данной статье выводы и рекомендации по мотивации персонала в условиях цифровизации экономики и информатизации процессов в обществе применимы на практике в современных российских компаниях.

¹ Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р. URL: <http://base.garant.ru/71734878/> (дата обращения: 30.03.2019).

² О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы: указ Президента РФ от 09.05.17 № 203. URL: <https://base.garant.ru/71670570/> (дата обращения: 22.07.2019).

³ Развитие HR-процессов и использование digital-инструментов в российских компаниях / Служба исследований HeadHunter. 2017. Июль. URL: <https://hhcdn.ru/file/16480569.pdf> (дата обращения: 30.03.2019).

⁴ Шитова Т.Ф. Использование ERP-систем в управлении предприятием // Вопросы управления. 2017. № 5 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-erp-sistem-v-upravlenii-predpriyatiiem> (дата обращения: 30.03.2019).

⁵ Салихов А.А., Абдрахимова Р.Г. Мотивация персонала // Символ науки. 2016. № 5-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-4> (дата обращения: 30.03.2019).

⁶ Евлова Е.В. К вопросу о материальной и нематериальной мотивации // ПНиО. 2013. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-materialnoy-i-nematerialnoy-motivatsii> (дата обращения: 30.03.2019).

⁷ Теории мотивации Абрахама Маслоу и Фредерика Герцберга: опыт математической формализации // Вестник СПбГУ. Серия 12, Социология. 2009. № 1-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teorii-motivatsii-abrahama-maslou-i-frederika-gercberga-opyt-matematicheskoy-formalizatsii> (дата обращения: 30.03.2019).

⁸ Сьюзен Д. Почему пирамида Маслоу не всегда работает // Harvard Business review Russia. 2014. 17 июля. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p14152/> (дата обращения: 08.07.2019).

⁹ Голер Л., Гейл Ж., Грант А. «Люди хотят большего»: почему пирамида Маслоу уже не работает // Harvard Business review Russia. 2018. 23 марта. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p26241/> (дата обращения: 08.07.2019).

¹⁰ New values as the basis for innovation / A.S. Zotova [et al.] // International Journal of Economic Perspectives. 2016. № 10 (3). P. 94-100.

¹¹ Theory and Practice of Informatization in Labor Standardization at Enterprises / I.V. Bogatyreva [et al.] // 17th International Scientific Conference «Problems of Enterprise Development: Theory and Practice». 2018. SHS Web of Conferences, 62, 06001 (2019).

¹² Innovative technologies as a new social challenge in the labor market / N.V. Molotkova [et al.] // GCPMED 2018 International Scientific Conference «Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development». The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS. Vol. LVII, № 128. P. 1259-1268). London: Future Academy, 2018.

¹³ Kogut O.Y., Janshanlo R.E., Czerewacz-Filipowicz K. Human Capital Accounting Issues in the Digital Economy // S. Ashmarina, A. Mesquita, M. Vochozka (eds). Digital Transformation of the Economy:

Challenges, Trends and New Opportunities. Advances in Intelligent Systems and Computing. Vol. 908. P. 296-305. Springer, Cham, 2020.

¹⁴ Guryanova A.V., Krasnov S.V., Frolov V.A. Human Transformation Under an Influence of the Digital Economy Development // S. Ashmarina, A. Mesquita, M. Vochozka (eds). Digital Transformation of the Economy: Challenges, Trends and New Opportunities. Advances in Intelligent Systems and Computing. Vol. 908. P. 140-149. Springer, Cham, 2020.

¹⁵ Human Capital Evaluation in the Digital Economy // T.A. Korneeva [et al.] // S. Ashmarina, A. Mesquita, M. Vochozka (eds). Digital Transformation of the Economy: Challenges, Trends and New Opportunities. Advances in Intelligent Systems and Computing. Vol. 908. P. 66-78. Springer, Cham, 2020.

¹⁶ Кузьмина Н.М., Назаров О.М. Организационные подходы к обучению и развитию персонала рассмотрены // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2010. № 2 (64). С. 62-66.

¹⁷ Чумак В.Г., Горбунова О.А. Мотивация персонала на основе моделей жизненных циклов в условиях модернизации экономики рассмотрена // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 3 (101). С. 130-136.

¹⁸ Кмецова И. Оценка степени удовлетворенности как ключевого фактора мотивации работы и производительности труда // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2018. № 3 (161). С. 43-49.

Поступила в редакцию 15.07.2019 г.

THE INFLUENCE OF DIGITALIZATION ON STAFF MOTIVATION METHODS IN THE ORGANISATION

© 2019 E.P. Troshina, V.V. Mantulenko, Yu.V. Levashova*

The study considered the goals and objectives of staff motivation. The authors' conclusions on the ways to ensure the material and non-material motivation of the staff are made in the light of current trends in the modern world of human resource management. New ways and tools of personnel motivation, various approaches to motivation under economic digitalization, taking into account the existing fundamental theories of motivation, were analyzed. The purpose of the study is to analyze the effect of digitalization on various methods of motivation in the organization. To achieve this purpose, a survey and analysis of legal acts and scientific publications were used. The survey results were used in the proposals for reforming the currently used labor motivation systems. Conclusions and recommendations made in the work on staff motivation under economic digitalization are important for real business practice.

Keywords: motivation, economic digitalization, potential, competitiveness, automation, management decisions.

Highlights:

- ◆ the methods of staff motivation that are the most effective under economic digitalization were identified;
- ◆ by conducting a survey, the influence of barriers on the way of staff motivation was studied;
- ◆ the non-material staff motivation in the organization was developed.

* Elena P. Troshina, Candidate of Economics, Associate Professor. E-mail: e-troshina@yandex.ru; Valentina V. Mantulenko, Candidate of Pedagogics, Associate Professor. E-mail: mantoulenko@mail.ru; Julia V. Levashova, a student. - Samara State University of Economics.

Received for publication on 15.07.2019