

Молчанов И. Н.

*д. э. н., профессор, профессор кафедры
политической экономики
Экономического факультета
МГУ имени М.В.Ломоносова;
профессор Департамента общественных
финансов Финансового факультета
Финансового университета при
Правительстве Российской Федерации,
г. Москва, Россия*

Molchanov I. N.

*Doctor of Economics, Professor,
Professor, Department of Political Economy,
Faculty of Economics,
Lomonosov Moscow State University;
Professor, Department of Public Finance,
Faculty of Finance,
Financial University under the Government
of the Russian Federation;
Moscow, Russia*

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM IN CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: В работе высшего менеджмента по мотивации персонала необходимо исходить из принципа системности. Рассматривать данную деятельность целесообразно как элемент более общей системы управления кадрами организации. Основываясь на системном подходе следует выстраивать совокупность мер материального и морального стимулирования, нацеленную на формирование оптимального по квалификационному составу и образовательному потенциалу коллектива сотрудников в направлении реализации стратегии и тактики работы организации в рыночной среде на национальном и международном уровне.
Ключевые слова: мотивация персонала; системный подход; креативная деятельность; имидж организации.

Annotation: In the work of top management on staff motivation, it is necessary to proceed from the principle of consistency. It is advisable to consider this activity as an element of a more general system of personnel management of the organization. Based on a systematic approach, it is necessary to build a set of measures of material and moral incentives aimed at forming a team of employees that is optimal in terms of qualifications and educational potential in the direction of implementing the strategy and tactics of the organization's work in a market environment at the national and international level.

Keywords: staff motivation; systems approach; creative activity; organization image.

Цифровая трансформация вносит новшества в методологические и практические аспекты управления трудовыми процессами в коммерческих предприятиях, компаниях, корпорациях, фирмах и некоммерческих организациях (корпоративных и унитарных). Обширная тематика исследований российских ученых связана с воспроизводством человеческого потенциала [Иванов, 2013; Смирнов и др., 2005]. Особой актуальностью отличаются разнообразные аспекты перехода к новым форматам деятельности в цифровой среде. В этой связи представляют интерес работы по изучению вопросов мотивации

персонала, в которых рассматриваются принципы, методы, методики и технологии работы в данной области менеджмента [Токарева, 2021; Формула, 2017].

Цифровая трансформация – это не только модернизация устаревших систем и разработка мобильных приложений. Это понятие намного сложнее и многограннее. Главная цель цифровой трансформации состоит в формировании цифрового мышления, которое понимается как согласованный процесс взаимодействия технологий управления и работников организации. В современный период, который именуется как переход к экономике знаний, создается новая парадигма управления персоналом на основе эмерджентности в составе таких компонентов, как взаимовыгодное сотрудничество, развитие культуры работающих, расширение их прав и возможностей для продуктивного применения своих профессиональных навыков и квалификаций. Внутри формирующейся на принципах системного подхода системы управления персоналом каждый сотрудник структурного подразделения (творческой группы) по совокупности располагаемых знаний является по-своему уникальным, и именно это принципиальное отличие дает реальный эффект, приносит ощутимую пользу организации. Таким образом, формируется вовлеченность персонала в трудовую деятельность, которая наряду с выполнением должностных обязанностей захватывает также процессы рекрутинга, адаптации, обучения работников в целях развития их профессиональных качеств и когнитивных способностей.

Существует мнение, что применительно к управлению кадровым потенциалом цифровая трансформация не предполагает существенных по объему материальных затрат на внедрение специальных инновационных технологий. Именно поэтому в центре внимания ведущих менеджеров должна находиться работа по перманентному совершенствованию системы мотивации сотрудников организации.

Для современного периода характерно снижение “человеческой” доли рабочих часов и, соответственно, рост в них “машинной” доли, что ожидаемо ведет к сокращению численности персонала. В результате применения инновационных технологий труд работника частично замещается (“механизируется”), но одновременно дополняется новыми функциями преимущественно креативного, творческого характера. В этой связи высокую актуальность приобретает системный подход к выбору методов и средств мотивации персонала. Для высшего менеджмента каждой организации мотивация есть способ повышения производительности труда, а данный показатель, как известно, становится ключевым в стремлении занять прочные позиции на субнациональных и внешних рынках товаров и услуг. Мотивация – это совокупность стимулов, которые выстраиваются в систему целевых ориентиров и служат векторами для определения поведения каждого сотрудника и всего коллектива организации. Как показывает опыт, стимулирование работников в ряде случаев ведется бессистемно и зависит от некоторых факторов: объективных (например, от обеспечения организации финансовыми ресурсами) и субъективных (личностных). Однако, при квалифицированном менеджменте система мотивационных стимулов становится одним из элементов более общей системы, а именно – кадровой политики организации.

В условиях цифровизации человеческая деятельность приобретает творческий, креативный характер. Вследствие этого целесообразным становится применение системного подхода к вознаграждению персонала за достигнутые результаты в материальной (финансовой, монетарной) и моральной формах. На практике эти меры способствуют повышению трудовой активности работников, а также развитию способов по привлечению (рекрутингу) квалифицированных специалистов и их удержанию в организации.

Формы мотивации персонала весьма различны и могут существенно варьироваться. В их состав традиционно входят заработная плата, система льгот внутри организации, а именно: премирование, доплаты за квалификацию и стаж, оплата проезда до места работы и обратно, страхование здоровья и др. Однако моральное поощрение работников, которое иногда упускается из виду, также целесообразно строить на системной основе. В настоящее время получил распространение «социальный пакет». Он формируется каждым работодателем на добровольной основе и содержит гарантированный перечень благ, предоставляемых персоналу и может учитывать отраслевую специфику деятельности компании, фирмы, предприятия. Это создает основания для позиционирования организации

на региональных рынках в целях поиска и привлечения перспективных высококвалифицированных специалистов со стороны. В целом, системная кадровая деятельность способствует созданию привлекательного имиджа организации у бизнес-партнеров и общественности. Задачи построения экономики знаний требуют видения долгосрочных перспектив подготовки кадров тех профессий и квалификаций, которые предполагаются востребованными в будущем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПрЭ РАН. СПбГУ. – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 336 с.
2. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография; под общ. ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
3. Токарева Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск : ШГПУ, 2021. – 216 с.
4. Формула HR-решений сложных проблем и генерации гениальных идей: сборник научных трудов Всероссийского конкурса научных работ-эссе (Белгород, 13 апреля, 2017 г.) / отв. ред. Л.А. Третьякова, Т.А. Власова, Т.В. Целютина. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. – 281 с.