

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

**Периферия цифровой экономики: мотивация работников**

**Научный руководитель – Трофимов Олег Владимирович**

*Золотов Сергей Александрович*

*Аспирант*

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

*E-mail: szolotov96@gmail.com*

Цифровизация экономики становится процессом, охватывающим в той или иной степени все государства. Значимой предпосылкой формирования цифровой экономики является прогресс информационно-коммуникационных технологий, однако это лишь технический аспект цифровизации. Основу любой экономики составляют люди, которые в менеджменте характеризуются емким понятием «персонал». Т. А. Гилева отмечает, что цифровую экономику от инновационной отличает новый подход, связанный с постоянным повышением квалификации и профессиональной переподготовкой [1].

Переход к цифровой экономике происходит в течение определенного периода и обозначается как «трансформация» [5]. С точки зрения предпринимателя ключевая цель цифровой трансформации состоит в том, чтобы создать и обеспечить жизнедеятельность постоянно развивающейся и гибкой компании с высокой нормой прибыли. Обеспечении жизненного цикла подобной фирмы основано на использовании соответствующих технологий и внутриорганизационного обучения [3].

Разница в уровне доходов населения по регионам России, неравномерность развития информационно-коммуникационных технологий обеспечили возникновение такого явления, как «цифровой разрыв» [2]. Он заключается в том, что уровень использования цифровых технологий в трудовой деятельности может различаться в зависимости от регионального и отраслевого аспектов. Наиболее передовой в области применения информационных технологий является банковская сфера [4].

В результате сформировалось «ядро цифровизации» - сектор экономики, в котором информационно-коммуникационные технологии применяются в трудовой деятельности в наибольшей степени. К этому сектору иногда относят крупные организации, в первую очередь, сферы услуг в Москве и Ленинградской области [2]. В противовес «ядру» сложилась «периферия цифровизации» - сектор экономики, в котором они используются в наименьшей степени.

Проведенное нами исследование на промышленных предприятиях периферии цифровизации в Нижегородской области выявило несоответствие системы мотивации, предлагаемой менеджментом, внутренним побуждениям рабочих. 100 % представителей руководства заводов, на которых проводилось исследование, в гайд-интервью назвали единственным действенным мотиватором трудовой деятельности работников уровень заработной платы. Режим рабочего времени менеджмент предприятий оценивает как удовлетворительный, а график как оптимальный.

Всем остальным мотиваторам на предприятиях периферии цифровизации экспертами уделяется меньшее внимание. Между тем, продолжительность обучения новых работников не превышает одной смены. Отсутствует система повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала.

В отличие от экспертов, 57% респондентов - рабочих считают наиболее актуальной проблему недостатка личного времени из-за неоптимального графика работы. 57% опрошенных работниц и 70 % рабочих указали, что учитывается мнение при составлении

такого составлении графика их мнение не учитывается. Подобная ситуация негативно влияет на уровень удовлетворенности условиями труда и на мотивацию.

В результате исследования была установлена связь между продолжительностью смены и желанием изменить график работы. Чем дольше эта продолжительность, тем выше потребность в изменении графика. Так, лишь 19 % работающих в рамках пятидневной рабочей недели по 8 часов в день хотели бы изменить режим труда. В группе же занятых более 12 часов данный показатель достиг отметки в 82%. На производствах, о которых идет речь, на пятидневную рабочую неделю переводили лучших работников в порядке поощрения, чтобы предупредить увольнение по собственному желанию. Применительно к исследуемым предприятиям это были женщины с детьми, которые не могли позволить себе трудиться по графику два дня через два по 12 часов, так как им было необходимо забирать детей из образовательных учреждений. Переводом лучших на пятидневную неделю менеджмент предприятий фактически подтвердил эффективность мотивации рабочих удобным графиком рабочего времени.

Результаты исследования выявили, что для сохранения рабочих кадров на предприятиях периферии в условиях «цифрового разрыва», необходимо пересмотреть подход к мотивации персонала. Эффективный подход к мотивации заключается, на наш взгляд, в учете пожеланий работников относительно режима рабочего времени, обеспечении условий для повышения квалификационного уровня и гибком использовании широкой линейки мотиваторов.

### Источники и литература

- 1) 1. Гилева Т.А. Цифровая зрелость предприятия: методы оценки и управления // Экономика и управление в отраслях и сферах деятельности (экономические науки). №1 (27). 2019. С.38-52.
- 2) 2. Дубинина М.Г. Неравномерность развития цифровой экономики в федеральных округах Российской Федерации // Математические методы в экономике. Управление наукой и наукометрия. 2019. Т. 14, № 3. С.369-399.
- 3) 3. Индекс зрелости Индустрии 4.0. Управление цифровым преобразованием Компаний. Исследование acatech. URL: [https://www.acatech.de/wp-content/uploads/2018/03/acatech\\_STUDIE\\_rus\\_Maturity\\_Index\\_WEB.pdf](https://www.acatech.de/wp-content/uploads/2018/03/acatech_STUDIE_rus_Maturity_Index_WEB.pdf) (дата обращения: 02.03.2021).
- 4) 4. Садовая Е.С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т.62, №12. С.35-45.
- 5) 5. Are You Ready for Digital Transformation? Measuring Your Digital Business Aptitude. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2016/04/measuring-digital-businessaptitude.pdf> (дата обращения: 02.03.2021).