

Изменение системы мотивации персонала в современных организациях

Научный руководитель – Юрасова Мария Владимировна

Назарова Мария Евгеньевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: masha_nazarova2001@mail.ru

На сегодняшний день трудно отрицать то, что персонал вносит огромный вклад в долгосрочное будущее компании. Сотрудники становятся ценностью для организации, поскольку они предстают как самоорганизующаяся и самодостаточная система, которая способна эффективно работать на благо бизнес-процессов. Однако любая система требует внимания и поддержания целостности своих компонентов, отсюда так важно рассматривать процесс мотивации персонала, который является важной частью системы управления. Система мотивации в условиях действия цифровой трансформации должна основываться на определенных принципах [3]:

1. Создание условий для творческой самореализации сотрудников, особенно тех, кто непосредственно предлагает инновационные способы решения проблем и новые пути развития;

2. Ориентация сотрудников на выполнение задач, если быть точнее, то мотивировать на достижение конечного результата, в современных условиях данная задача начинает все больше реализовываться через онлайн, например, многие организации уже внедрили систему стип и зунов;

3. Мотивация через введение эффективной и понятной системы KPI, важную часть которой начинают занимать развитие цифровых компетенций;

4. Формирование и поддержание сплоченности коллектива, развитие командного духа, что очень важно в условиях работы в онлайн и смешенном формате.

Очень важно поддерживать на высоком уровне не только материальные поощрения, но и следить за состоянием сотрудников, например за показателями выгорания, коммуникацией внутри команды, определенных внутренних маркеров, которые сигнализируют о снижении желания развиваться внутри данной организации и потери интереса к работе. Руководящему составу нужно очень грамотно подходить к выработке стратегий развития сотрудников [1]. Немало времени стоит уделять не только материальному аспекту, но и организовывать, например, стратегические сессии, где можно обсудить все «боли» сотрудников и наметить пути решения. На повышение доверия и лояльности к предприятию также сказывается и единый онлайн портал, где собрана вся ключевая информация (дени рождения сотрудников, бронирование переговорных комнат, график отпусков, заказ пропусков и многое другое), то есть важна автоматизация процессов, чтобы снять чувство хаоса и снизить время выполнения достаточно рутинных задач. Также важным является понимание сотрудниками целей и путей развития компании, доверие к руководству, чувство того, что вклад каждого ценен и нужен.

Таким образом, руководству организаций все еще важно обращать внимание на то, как эффективно влияет мотивация сотрудников на конкурентоспособность фирмы на рынке. Большое внимание должно уделяться не только материальным аспектам, но и развитию личностных навыков и качеств персонала и здоровой атмосфере внутри коллектива. Ведь успешное развитие организации зависит не только от развитой системы продаж, инновационного оснащения, креативных идей, но и от отдачи каждого сотрудника.

Стоит обратить внимание на то, что мы живем в эпоху повсеместного распространения информационных технологий, которые вносят свои коррективы во все процессы человеческой деятельности. Жизнь современного человека немыслима без цифрового пространства. За последние 10 лет число интернет-пользователей увеличилось примерно в два раза: в 2012 году оно составляло 2,18 миллиардов человек, а в 2022 году эта цифра составляет, как упоминалось ранее - 4,95 миллиардов [4]. Все эти данные дают нам возможность говорить о том, что цифровые технологии и формируемое ими цифровое пространство является важной частью жизни большинства современных людей. Изменение претерпевает абсолютно все: начиная с образа жизни, разнообразных форм общения, заканчивая технологиями управления и мотивации персонала в организациях. Способы управления сотрудниками в последние годы начали бурно развиваться, делая упор на цифру. Большая часть отчетности, всевозможные документы, подписи оцифровываются, многие процессы коммуникации, обучения уже перешли в сферу онлайн, каждодневные статусы, проводимые с помощью цифровых платформ, становятся абсолютно обыденной практикой. Все это дает нам возможность сделать вывод о том, что не только мотивация персонала претерпевает изменения, но и большая часть привычных процессов внутри организации видоизменяется под влиянием цифровых технологий.

Источники и литература

- 1) Козлова О.А., Селезенева Е.А. Особенности мотивации работников в условиях формирования цифровой экономики // Human Progress. – 2018. - Том 4, No 10.
- 2) Шевченко, В. В. Особенности мотивации персонала в условиях цифровой экономики // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития : сборник научных статей Межрегиональной научно-практической конференции, – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. – С. 183-189.
- 3) Яндреева, В. В. Мотивация персонала в условиях цифровой экономики / В. В. Яндреева // SCIENCE AND EDUCATION: PROBLEMS AND INNOVATIONS : сборник статей III Международной научно-практической конференции, Пенза, 12 февраля 2020 года. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2020. – С. 101-103.
- 4) Статистика интернета и соцсетей на 2022 год — цифры и тренды в мире и в России. URL: <https://www.web-canape.ru/business/statistika-interneta-i-socsetej-na-2022-god-cifry-i-trendy-v-mire-i-v-rossii/> (дата обращения: 12.02.2024).