

УДК 65

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Вишталюк О.А.

Студентка

«ЮЖНОГО УНИВЕРСИТЕТА (ИУБиП)»

Группа ТС-217

Научный руководитель:

Мурадова С.Ш.

доцент кафедры «Международный менеджмент»

Аннотация: Современные условия развития Российской экономики имеют тенденцию ускоренного развития, глобализации, быстроты изменений в предпринимательской и политической среде. Главной задачей многих предприятий становится, сохранение и увеличение конкурентоспособности на рынке, здесь на помощь приходят цифровые технологии и новые методы мотивации сотрудников. С приходом цифровой экономики, роль капитала на рынке получают знания, они чрезвычайно важны, как в самой предпринимательской деятельности, так и в мотивации сотрудников предприятия.

Ключевые слова: цифровая экономика, мотивация, знания, предприятие, сотрудники, капитал, кризис, глобализация, развитие, задача, тенденции, конкурентоспособность, методы, управление, организация, предпринимательская деятельность.

MOTIVATION AND STIMULATION OF WORKERS IN THE EPOCH OF DIGITAL ECONOMY

Vishtalyuk O.A.

Abstract: Modern conditions of development of the Russian economy tend to accelerated development, globalization, the speed of changes in the business and political environment. The main task of many enterprises is to maintain and increase competitiveness in the market, here come to the aid of digital technology and new methods of employee motivation. With the advent of the digital economy, the role of capital in the market gain knowledge, they are extremely important, both in the business itself and in the motivation of employees.

Keywords: digital economy, motivation, knowledge, enterprise, employees, capital, crisis, globalization, development, task, trends, competitiveness, methods, management, organization, entrepreneurial activity.

В нынешнее информационное время, знания и информация имеют чрезвычайную важность, как для определенного человека, так и для общества в целом, выступая не просто неким знанием, но и своеобразным капиталом на предпринимательском рынке. Этому способствует повышение объемов

сферы услуг над промышленным сектором (видимых и невидимых активов). Экономика знаний, характеризуется преобладанием новейших технологий, инновационным характером деятельности, технологическими процессами предпринимательской деятельности. Лишь те компании, которые сочетают в себе все вышеперечисленные качества, способны удерживать лидерство и имеют конкурентные преимущества. Как известно, сейчас большая часть успеха компании, находится в руках ее сотрудников. Поэтому, главной задачей грамотного руководителя, является обеспечить предприятие командой передовых специалистов и мотивировать сотрудников не только на рост компании, но и на личностный рост, так как в наши дни каждый сотрудник - это лицо компании.

На любом предприятии решающими факторами, являются стимулирование и мотивация. Главный критерий эффективности деятельности предприятия, это работа трудового коллектива. Качественное управление персоналом, требует своевременного реагирования на конфликты в коллективе, на отношение сотрудников к работе, регулирование критических ситуаций, рядом действий мотивационного и стимулирующего характера для улучшения микроклимата предприятия и эффективности работы сотрудников на предприятии.

С приходом цифровой экономики, множество предприятий столкнулось с проблемой мотивации сотрудников. Так как ее высокотехнологический, нематериальный характер, требует от сотрудников не только качественного выполнения их основных задач, но и развития ряда универсальных качеств, таких как: творческое и критическое мышление, быстрое ориентирование на ситуацию, мобильность, обладание информацией, высокий уровень знаний и подготовки. Но, большинство сотрудников не готовы к новым видам деятельности и мотивации, здесь негативным фактором служит нематериальный характер изменений в системе поощрений. А именно капитал информация, знания поощрение. Особенно ярко, эта проблема встает в Российской экономике. Причиной тому

низкие заработные платы, для большинства граждан нашей страны дополнительное образование, повышение квалификации, появление новых знаний, не является самоцелью, так как они теряют драгоценное время за которое, могут заработать деньги. Для других проблемой является, несоответствие работы, уровню зарплат и в их голове возникает тезис: «Зачем тратить время на обучение, если зарабатывать я буду также? А повышение мне не светит». Данную проблему, также расширяет недостаточная квалификация и уровень подготовки кадров управления их неспособность, указать правильный вектор развития трудового коллектива и нежелание работать и развиваться самому на личном примере доказывая, положительный эффект новых преобразований в экономике и тенденции ее развития к знаниям. Среди основных проблем предприятий, также можно выделить нехватку финансовых средств на развитие предпринимательской деятельности и низкий уровень технологий в стране в целом. Неполюценное использование инструментов и методов в мотивационной системе. Исходя из этого, руководители должны осознанно подходить к выбору методов поощрения и понимать всю важность качественной мотивации и стимулирования сотрудников.

Многие ученые в области управления, менеджмента, экономики освещали проблемы мотивации в своих работах, как за рубежом, так и на территории нашей страны. Рассмотрим их подход к определению мотивации.

¹Таб.1 – Определение мотивации, по мнению многих авторов

Определение	Автор
Мотивация - это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения, обоснования реального трудового поведения.	Адамчук В.В., Роглашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.. 1999
Мотивация - совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне старания и добросовестности, с определенной степенью настойчивости в направлении достижения определенного	Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.. 1999

¹Таблица взята с Интернет ресурса- Яндекс.картинки

результата	
Мотивация может быть определена как процесс, определяющий энергетическую сторону и направленность поведения	Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2000
Мотивация - это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных интересов	Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М., 1998
Мотивация труда - это стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности	Дятлов В.А. Кибанов А.Я.. Пихало В.Т. Управление персоналом. М., 1998
Формирование мотивации определяется, с одной стороны, реакцией личности на воздействие внешних факторов, а с другой через раскрытие его внутреннего мира и мотивации поведения, лежащих в плоскости его потребностей, устремлений и ценностей	Кулинцев И.М. Экономика и социология труда. М.. 1999
Мотивация - процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации	Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. М., 2001
Мотивация - воздействие на поведение человека для достижения общественных, групповых и личных целей посредством материальных и моральных побудительных средств, а также организационных (административных) мер, политика доходов и заработной платы	под ред, Савченко П.В., Кокина Ю.П. М., 2000
Мотивация труда- побуждение работников к активной, плодотворной трудовой деятельности ,основанное на удовлетворении важных для человека потребностей	Труд и социальное развитие: Словарь. М., 2001

Изучив вышеперечисленные определения, мы можем выделить общее определение.

Мотивация – это система психологических причин, способствующих побуждению человека к качественной деятельности, удовлетворяющей потребности индивида и приносящей положительные эмоции.

Также стоит определить различие между стимулированием и мотивацией, суть которого заключается, в том, что мотивация это система, стимул выступает в качестве одного из множества средств мотивационной системы.

Основные факторы мотивации: самооценка, само актуализация, собственные потребности. Именно потребности выступают вектором для постановки целей в работе сотрудника. В свою очередь стимулирующие

действия могут носить, как внутренний исходящий от сотрудника, так и внешний характер, иметь материальное и нематериальное выражение.

К материальным методам относят любые денежные выплаты сверх заработной платы в основном премии, прибавки, отпускные, больничные, декретные, пособия и т.д. Данные методы получили огромное распространение и являются популярными не только на территории нашей страны, но и во всем мире. Так как их основное предназначение помимо мотивации сотрудников, является удовлетворение потребностей материальных и духовных, а чтобы их удовлетворить, необходимы деньги и при таком варианте поощрения сотрудник сам волен решать, на что их потратить.

В свою очередь нематериальные методы более разнообразны, чем материальные. К ним можно отнести следующие виды поощрения: бесплатное питание, санаторно-бальнеологические курорты, оплата различных абонементов и страхование. При использовании материальных и нематериальных методов мотивации, предприятие все равно несет некоторые финансовые расходы, разница лишь в том, что при использовании нематериальных методов предприятие может сэкономить и нести меньше расходов при этом лишая сотрудников выбора и денег. Положительным эффектом от использования нематериальных методов для предприятия, будет не только улучшение показателей работы сотрудников и ускоренный процесс работы, но и улучшение имиджа предприятия, как социально ответственного работодателя на внутреннем направлении.

Также, переход на нематериальные методы или частичное их внедрение, являются хорошим решением при кризисных ситуациях на предприятии. Например, в компании Amazon, существует поощрение акциями, которые помогают сотруднику иметь некую долю в компании, тем самым мотивируя его деятельность на отношение к работе, как к собственному делу и получая дополнительный доход, который будет напрямую зависеть от его деятельности. Как считает глава

Amazon Джефф Безос, это хороший метод при нехватке финансирования, улучшающий не только показатели работы сотрудников, повышение прибыли и качества, но и сплочение трудового коллектива уровня семьи или пчелиного улья, где все зависят друг от друга.

Еще один эффективный метод - это само мотивация, когда сотрудники компании, зная свои сильные стороны и основные навыки, которые у них наиболее развиты, выбирают себе наиболее подходящее задание или целые проекты.

Ближе всех к этому методу компания Google, этот интернет гигант предложил своим сотрудникам «Паузу для инноваций», которая заключается в том, чтобы каждую пятницу сотрудники делали то, что им захочется. С условием прихода на работу.

Также компания, применила довольно необычный метод, инженеры имели в течение 8 часов в неделю или 20 % от рабочего дня свободное время.

Итог данных нововведений оказался поражающим, большинство внедрений новых проектов, приходились на свободное для инженеров время.

Еще одним примером нематериальных методов мотивации, является внедрение соревновательного духа в деятельность сотрудников, так как стремление быть лучшим, уважение коллег и руководства, уверенность в собственных силах, увеличивают удовлетворение от рабочей деятельности. Но с данным методом необходимо быть осторожным, так как он может приводить к конфликтам.

Метод постановки сложных задач, похож на предыдущий. Это своего рода соревнование с самим собой, когда сотруднику ставят более сложные задачи, это помогает ему подготовиться к будущим сложностям, с которыми он может столкнуться, как бы закаляя профессиональный дух, укрепляя знания и воспитывая стрессоустойчивость. Но чрезмерное и неумелое использование данного метода со стороны руководителя может привести к эмоциональному выгоранию сотрудника.

Также метод обратной связи, является эффективным и заключается в освещении результатов деятельности отдельных сотрудников, конструктивной критики, поощрения и благодарности со стороны руководства, для этого необходимо выделять время. Но это способствует коммуникации и диалога между руководством и сотрудниками, дает сотрудникам возможность увидеть результаты своей деятельности.

Стоит брать во внимание стремления сотрудников предприятия к знаниям, так как данные сотрудники, наиболее мотивируемые и способные, так как они видят путь к карьерному росту и идут к нему последовательно и грамотно.

Подводя, итоги хочется добавить важность полноценной системы мотивации и использования материальных и нематериальных видов мотивации на предприятии в комплексе. Так как это способствует наибольшей эффективности деятельности и ускоренному развитию предпринимательской деятельности. Помогая в решении основных проблем таких, как не возможность успевать за быстрым развитием тенденций экономического роста и высоко технологичности, подготовки и сохранения квалифицированных кадров. Все эти проблемы, также есть и в экономике нашей страны, но у нас ситуация осложнена отсутствием поддержки государства, бизнеса, отсутствием образования в некоторых отраслях и ужасной кадровой подготовкой. Решением данных проблем будет переосмысление кадровой культуры России и усиление мотивации в компаниях, для подготовки наилучших кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Willingham, D. T. (2007). Critical thinking: Why is it so hard to teach? *American Educator*, 31(2), p7 8–19.
2. Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / В. М. Маслова; Финуниверситет. -2-е изд.; перераб. и доп. -М.: Юрайт, 2014.
3. Ноздрин Е.Е., Казакова А.Д., Свириденко А.Д., Якуненкова В.В., Рожкова О.В., Добрынин А.С., Малышев Н.Д., Юрцев С.А., Бранд И.Д., Мамонтов

Н.С. Система нематериальной мотивации персонала: 5 основных правил создания. Молодой ученый. №15, 2015.

4. Коханова В.С. Роль «бизнес-образования» в повышении интеллектуального потенциала человека // Сборник научных трудов «Инновации. Инвестиции. Технологии - 2011» (по материалам Международного Форума, г. Ростов-на-Дону, апрель 2011). – Ростов-на-Дону: ИУБиП, 2011.