

ПРОБЛЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

*Карпович Андрей Михайлович, ст. преподаватель
кафедры моделирования и проектирования,
(e-mail: ka_andrei2002@mail.ru)*

*Белорусский государственный аграрный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь*

В статье рассматривается вопрос мотивации и стимулирования персонала и измененных условиях, созданных процессом цифровизации экономики. Анализ процессов, происходящих в трудовой сфере, позволил сформировать некоторый комплекс изменений в вопросе стимулирования и мотивации работников. Изменение материального стимулирования сотрудников для повышения вовлеченности в рабочий процесс и развития личности каждого работника.

Ключевые слова: *цифровизация экономики, мотивация, стимулирование персонала, человеческий потенциал, материальное стимулирование.*

Многочисленные способы работы с информацией и данными начали изменять взаимодействие различных компонентов экономической системы, как отдельной страны, так и конкретных регионов. Одним важным составляющим экономической системы, который подвергся изменениям, стала проблема стимулирования работы персонала в новых условиях.

Работа персонала и справедливая оплата его труда всегда была сложной задачей, которая решалась различными способами в зависимости от условий работы и особенностей отрасли. До появления информационно-коммуникативных технологий и начала цифровизации экономики стимулирование работы сотрудников осуществлялась по давно устоявшимся нормативам, которые были созданы и опробованы на протяжении десятилетий.

Современная экономика характеризуется значительным использованием различных передовых технологий, которые находятся в постоянном изменении. Благодаря этому, экономической рост отрасли или отдельной компании тесно связан с человеческим капиталом, который становится ключевым объектом финансовых вложений. Современные компании, независимо от их принадлежности, за последние десятилетия поняли, что именно человеческий капитал занимает место, которое по значимости равно всем материальным запасам компании [1].

Особенностью решения проблемы мотивации сотрудников в современных условиях является то, что руководству организации необходимо формировать гибкую систему коммуникации с персоналом, которая будет учитывать их интересы и потребности, а также целью своей будет иметь развитие рабочих компетенций. Учет развития компетенций сотрудников актуален в связи с тем, что цифровизация экономики предъявляет высокие

требования к информационным компетенциям сотрудников. Относительно недавно получение образования было достаточно для работы на некоторой должности. В новых условиях сотрудник должен непрерывно обучаться на протяжении всей своей жизни.

Изменения в требованиях к работнику приводят к изменению и таких сопутствующих явлений как структура и характер занятости персонала, требования, предъявляемые к рабочему месту, поведение сотрудника.

Происходящие изменения требуют формирования комплекса конкретных усилий, направленных на изучение этих изменений.

Цифровизация деятельности работника приводит к тому, что материальное стимулирование как один из способов мотивации персонала постепенно утрачивает свою важность и значимость в деятельности организации. В современных условиях системе мотивации необходимо ориентироваться на развитие личности сотрудника. Личные качества и способности, способность к коллективной работе, критическое мышление, коммуникабельность, трудоспособность являются теми характеристиками сотрудников, которые нужны как экономике, так и обществу.

Следствием изменений в запросах общества и экономики является необходимость изменения системы мотивации, которая должна представлять собой взаимосвязанную систему материального стимулирования и морального удовлетворения от работы. Процессы, происходящие в сфере труда, приводят к тому, что физическая сложность труда уменьшается, а растущие требования к компетенции сотрудников требуют совмещения обучения и работы.

Одним из изменений в работе сотрудников стало то, что цифровизация изменяет характер трудовой мотивации. Насыщенность труда значительно возросла, а его монотонность в большинстве видов деятельности сильно снижается. Одновременно при этом удаленная работа предъявляется повышенные требования к самоорганизации и ответственности работников.

Коммерческие организации, в отличие от государственных, являются теми объектами экономики, которые могут самостоятельно организовывать систему стимулирования деятельности работников. Большинство коммерческих организаций, которые подверглись воздействию цифровизации или работают в сфере информационных технологий пришли к осознанию необходимости отхода от традиционных систем стимулирования работников.

Зарботная плата, получаемая сотрудниками, которая отражает вклад работников в конечный результат, но при этом не всегда учитывает потенциал или качество работников. Вследствие этого не всегда получается качественно решить вопрос эффективного стимулирования работников. Решением данной проблемы может быть такая форма экономической мотивации как система премирования.

Многие авторы считают, что максимальная заинтересованность работника в результате деятельности компании достигается взаимосвязью раз-

мера премии и получаемой прибыли. Эта взаимосвязь определяется тем, что именно этот показатель представляет собой единственную характеристику работы компании, который позволяет оценить качество и количество выполненной работы. Именно получаемую прибыль, как экономический параметр можно просто зафиксировать. Следовательно, размер премии, получаемой сотрудниками, зависит от полученной прибыли.

Так как объем премиального фонда прямо связан с получаемой прибылью, как часть от этой прибыли, то поощрение одного работника может быть достигнуто лишь уменьшением премии другого работника. Конечность фонда премирования требует объективного оценивания труда работника. Одним из способов оценки эффективности работы сотрудника является формирование интегральной оценки уровня развития работников, которая оценивает компетенции и результативность деятельности [2].

При использовании этой системы объем премирования работника складывается из оклада работника, которая не связана с качеством и количеством индивидуальной работы. Каждый сотрудник получает лишь за фактические результаты труда, которые косвенно зависят от получаемой компанией прибыли. Это часть премии изменяется при изменении получаемой прибыли. Целью этой составляющей является необходимость в заинтересованности работника результатами деятельности организации.

Вместе с тем, в премии содержится и вторая часть, целью которой является взаимосвязь результатов деятельности определенного работника и премии. Эта часть премии не гарантирована, но прямо зависит от результатов оценки индивидуальной работы сотрудника.

Организация и сотрудник на современном этапе развития экономики прямо заинтересованы в том, чтобы создать баланс между материальным стимулированием и теми методами стимулирования, которые не имеют материального воплощения. Ведь работник в условиях цифровизации экономики постепенно становится участником и партнеров в вопросе развития организации.

Основной причиной значимости второй части премирования является особенность процесса цифровизации экономики. Процесс внедрения информационно-коммуникативных технологий происходит значительно быстрее, чем изменения в трудовой сфере. Развитие трудовой сферы постоянно отстает [3].

Основой цифровизации экономики и отдельной компании является наличие цифровых компетенций у персонала, формирование которых требует осознанных усилий от работника и затраты некоторого периода времени. Именно с последним в современном мире у работника имеется проблема. Современный мир характеризуется тем, что жизнь человека стала мобильной, скорость окружающих человека процессов значительно возросла. Рост скорости жизни приводит к тому, что работнику сложно найти свободное время для освоения новых для него навыков. Следовательно, компания, которая стремится продолжить свое существование, должна изыскивать возможности не только для обеспечения условий труда на ра-

бочем месте, но и для обучения новым технологиям с последующей мотивацией для применения новых навыков.

Современные информационно-коммуникативные технологии в экономике своим базисом имеют искусственный интеллект, обработка больших данных, роботизация, облачные технологии и многое другое. Разумное использование комплекса этих технологий позволяет получить конкурентное преимущество перед другими компаниями. Это преимущество может быть реализовано в самых различных составляющих работы компании. Спичение количества брака, сокращение расходов, рост скорости и качества процесса принятия решений, качественное улучшение процесса обмена информацией и взаимодействия с клиентами и многое другое. Следствием этого является появление конкретного экономического эффекта, позитивно влияющего на развитие компании [4].

Процесс внедрения различных технологий и получаемый эффект могут привести к переосмыслению всей деятельности компании. В этом случае система управления и стимулирования человеческих ресурсов приобретает еще большую значимость. Ведь эффективность взаимодействия человека и информационных технологий является залогом успешного существования компании [5].

Компании необходимо прикладывать значительные усилия в вопросе формирования цифровых компетенций у сотрудников. Рост каждого сотрудника в сфере цифровых технологий требует дополнительных усилий для сохранения высококвалифицированных кадров, которые могут поддерживать высокую производительность. Эти кадры необходимо постоянно развивать, обучать новым технологиям. Ведь персонал, который перестает развиваться с течением времени теряет свою квалификацию и может наступить такой момент, когда его работа будет оказывать негативный эффект на результаты деятельности компании.

Процесс цифровизации экономики требует пересмотра системы стимулирования труда работников. Материальное стимулирование деятельности работников начинает уступать место моральной мотивации. Работник компании должен постоянно развиваться, так как процесс цифровизации требует от него приобретения новых навыков и умений. Тогда как времени на приобретения их катастрофически не хватает.

Перед современной компанией стоит задача формирования набора стимулов, которые будут иметь различные черты для каждого работника.

Материальное стимулирование работников будет занимать важное место в процессе стимулирования деятельности работников, но при этом произойдет перекос в сторону стимулирования личностного развития. Необходимо будет учитывать результат работы каждого работника не только в вопросе результатов его деятельности, но и индивидуальной оценки деятельности работника.

Список литературы

1. Быков, А. А. Торговля добавленной стоимостью: источники сбалансированного экономического роста / А. А. Быков, О. Д. Колб, Т. В. Хвалько; под ред. А. А. Быкова. – Минск, Мисанта, 2017. – 356 с.
2. Новик, И. И. Методика оценки организационного развития персонала// Журнал «Вестник БГЭУ». – Минск : Изд. «БГЭУ», 2020.– С. 35–42.
3. Головенчик, Г. Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018. – № 4 (5). – С. 27–43.
4. Дигилина, О.Б., Тесленко, И. Б. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации // Вестник РГТУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2019. –№ 4. С. 166–181.
5. Тебекин, А.В. Задачи совершенствования механизмов функционирования хозяйственных образований в легкой промышленности за счет использования технологий цифровой экономики / А. В. Тебекин // Маркетинг и логистика. – 2018 – № 4 (18). – С. 63–74.

**THE PROBLEM OF STIMULATING WORKERS IN THE
CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY**

*Andrey M. Karpovich, senior lecturer
of the department of modeling and design
Belarusian State Agrarian Technical University,
Minsk, Republic of Belarus
(e-mail: ka_andrei2002@mail.ru)*

The article deals with the issue of motivation and incentives for personnel and the changed conditions created by the process of digitalization of the economy. The analysis of the processes taking place in the labor sphere allowed us to form a certain set of changes in the issue of stimulating and motivating employees. Change of financial incentives for employees to increase their involvement in the work process and develop the personality of each employee.

Keywords: *digitalization of the economy, motivation, personnel incentives, human potential, material incentives.*