

УДК 331.101.3

## **ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

**Бубнова А.А.** (Университет ИТМО)

**Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Василёнок В.Л.**  
(Университет ИТМО)

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет ИТМО»

Аннотация. В статье рассматриваются современные цифровые методы управления персоналом в организации, способствующие росту производительности труда работников, описываются их достоинства и недостатки, даются рекомендации, направленные на повышение эффективности системы управления персоналом.

Российская Федерация активно строит свою цифровую экономику, которая неизбежно влияет на сферу управления персоналом. В России еще предстоит углубленно изучить вопрос о цифровой трансформации, влияющей на характер работы сотрудников организаций и в целом на систему управления персоналом. Анализ западных источников подтверждает, что «оцифровка пронизывает все». Практика показала, что цифровые технологии во всех сферах их современного применения позволяют повысить эффективность управления персоналом. Она также может быть повышена, если будут изучены и структурированы все возможности, предлагаемые цифровыми технологиями в России. Как в условиях цифровой экономики обеспечить организацию качественными кадрами, способными выполнять возложенные на них трудовые функции и оптимизировать использование таких кадров? Цифровые технологии придали особые характеристики абсолютно всем областям управления персоналом, таким как подбор и набор сотрудников, адаптация, обучение и развитие, оценка, организация работы, мотивация и оплата труда. Ряд авторов пишут, что оцифровка не только меняет технологии, но и меняет нашу коммуникацию, социализацию и взаимодействие.

Цифровые технологии предназначены для постоянно меняющихся методов, практикуемых организацией при найме, управлении и поддержки персонала.

Выделим преимущества внештатного сотрудника по сравнению с сотрудником, имеющим рабочее место в организации. Со стороны работодателя эффективность в том, что затраты на оплату помещения и офисное оборудование сокращаются. Обеспечивается гибкая численность персонала, а также сокращаются расходы на увольнение. Поскольку работник юридически не связан трудовыми отношениями с организацией, эффективность проявляется в снижении затрат, понесенных за счет социальных отчислений из заработной платы работников. Цифровые технологии снижают транзакционные издержки, связанные с синхронизацией и координацией действий участников исследований в области экономики, бизнеса и управления. В результате эти преимущества приводят к росту производительности труда, снижению стоимости конечного продукта. В качестве недостатков дистанционной работы можно назвать отсутствие единой команды, которая общается в реальности, трудности с оперативным управлением рабочим процессом. Также возможны проблемы с мотивацией и качеством работы. Чаще всего фрилансерами склонны становиться представители молодежи. Установлено, что работник-фрилансер часто сопротивляется любым формам принуждения; у них нет чувства почтения и готовности подчиняться старейшинам; они знают свои сильные стороны и считают себя уникальными и талантливыми; их требование состоит в том, чтобы быть счастливым прямо сейчас, а не в каком-то отдаленном будущем и т.д. Теперь остановимся на преимуществах дистанционной работы для самих фрилансеров. Во-первых, внештатность позволяет участвовать в нескольких проектах, а не только в одном, работать на разные организации. Во-вторых, это обеспечивает относительную свободу. В-третьих,

экономия времени при отсутствии необходимости в поездках на работу и транспортных расходах. В-четвертых, возможность взаимодействия с организациями или пользователями в других регионах или странах.

Мотивация работы фрилансера неэффективна при использовании стандартных методов мотивации. Термин «прекариат» означает социальный класс работников с временной или частичной занятостью, который носит постоянный и устойчивый характер. Для прекариата характерно следующее: нестабильное социальное положение, слабая социальная защита, отсутствие многих социальных гарантий, нестабильный доход.

Не все факторы мотивации труда персонала одинаково значимы и важны для удаленного персонала и тех, кто работает на своих рабочих местах на предприятии. Материальная мотивация имеет важное значение. Однако психологический климат не зависит от команды сотрудников. Карьерный рост для фрилансера не однозначен и не всегда возможен. Условия труда формируют сами фрилансеры. Обычные системы мотивации недостаточно эффективны для определенных профессий в цифровой экономике. Предлагаю мотивировать сотрудников, используя следующие методы: 1) игрофикация, то есть перемещение процесса игры из компьютерных игр в реальную жизнь, в том числе сделать это в процессе работы и оплаты за труд. Игрофикация предполагает конкуренцию, квесты, присуждение баллов, выдачу значков, призов, размещение лидеров на доске почета; 2) получение электронных бонусов, а также возможностей в Интернете, недоступных до настоящего времени для работника; 3) возможность иметь свободное время и планировать свой рабочий график самостоятельно.

Цифровые технологии также позволяют автоматизировать многие задачи в сфере управления персоналом, в результате чего будет повышена производительность труда, сокращены затраты. Многие компании уже используют виртуальных рекрутеров для поиска и оценки персонала. Для автоматизации процесса подбора персонала в настоящее время используются следующие инструменты: глобальная сеть, мобильные приложения, облачные технологии и сервисы, рабочие места-сайты, социальные сети, онлайн-инструменты оценки кандидатов. Для обучения персонала – это технологии быстрого обучения, электронного обучения, геймификации, основанные на роботизации и автоматизации HR-процессов.

По данным портала hh.ru, чаще всего компании прибегают к системам с элементами искусственного интеллекта при наборе персонала. Организации разрабатывают свои собственные технологии для знакомства, обучения, формирования, бюджетирование затрат на персонал, аналитику и многое другое. Среди преимуществ в использовании цифровых технологий названы следующие: освобождение HR-сотрудников от рутинных действий, оптимизация процесса поиска кандидатов и автоматизация этого процесса, анализ огромного объема данных за короткий период времени, использование других источников данных о кандидатах, кроме резюме, назначение кадрового менеджера HR-партнером и координатором инвесторов, рост производительности труда. Роботы заменяют человека для выполнения следующих функций: автоматический выбор резюме в зависимости от определенных параметров, вызов кандидатов, общение с кандидатами в чате, проведение видеосью интервью.

В результате анализа новых цифровых возможностей, а также на основе изучения типичных черт персонала организации в цифровую эпоху предлагаю следующие рекомендации, направленные на повышение эффективности системы управления персоналом: 1) проведение анализа эффективности использования удаленных сотрудников и аутсорсинга в организации; 2) разработка бизнес-плана перехода на дистанционную работу или аутсорсинг; 3) обучение сотрудников, специализирующихся на управлении персоналом, с целью приобретения необходимых цифровых компетенций; 4) разработка новых методов организации, контроля и мотивации персонала с использованием онлайн-инструментов, геймификации; 5) использование цифровых методов подбора персонала, обучения, оценки и аналитики; 6) внедрение цифровых технологий расчета заработной платы.

Бубнова А.А. (автор)

Подпись

Василёнок В.Л. (научный руководитель)

Подпись