

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Д. М. Каземи Табаи¹⁾, О. В. Кучина²⁾

¹⁾ студент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Санкт-Петербург, Россия, e-mail: dkazemitabai-20@edu.ranepa.ru

²⁾ кандидат экономических наук, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, факультет экономики и финансов, г. Санкт-Петербург, Россия, e-mail: kuchina-ov@ranepa.ru

Статья исследует преобразование корпоративных систем мотивации в цифровую эпоху, когда бизнесы пересматривают свои стратегии в условиях быстрой цифровизации. Цифровой ландшафт заставил компании персонализировать поощрения с использованием аналитики данных и искусственного интеллекта, настраивая мотивационные инициативы в соответствии с предпочтениями каждого сотрудника. Возрастание удаленной работы требует создания чувства принадлежности с помощью виртуальных мероприятий по командообразованию и программ признания.

Ключевые слова: управление персоналом; цифровые технологии; цифровая экономика.

THE FEATURES OF BUILDING A CORPORATE MOTIVATION SYSTEM IN THE CONTEXT OF DIGITIZATION

D. M. Kazemi Tabai¹⁾, O. V. Kuchina²⁾

¹⁾ Student, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, St. Petersburg, Russia, e-mail: dkazemitabai-20@edu.ranepa.ru

²⁾ PhD in Economics, Associate Professor, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Faculty of Economics and Finance, St. Petersburg, Russia, e-mail: kuchina-ov@ranepa.ru

The article explores the transformation of corporate motivation systems in the digital age, where businesses are reshaping their strategies amidst rapid digitalization. The digital landscape has prompted companies to personalize incentives using data analytics and AI, tailoring motivational initiatives to align with individual employee preferences. The rise of remote work necessitates fostering a sense of belonging through virtual team-building activities and recognition programs.

Keywords: human resource management; digital technologies; digital economy.

В быстро меняющемся ландшафте цифровизации бизнесы не только адаптируют свои операционные процессы, но и переосмысливают свои подходы к мотивации сотрудников. Корпоративный мир переживает глубокое преобразование в структуре систем мотивации из-за появления цифровых технологий. Этот сдвиг предоставляет уникальные вызовы и возможности, приводя к появлению инновационных стратегий по стимулированию мотивации сотрудников в цифровой парадигме.

Одним из выдающихся аспектов формирования корпоративной системы мотивации в цифровую эпоху является возможность персонализации стимулов. Ранее подбирать особый стимул для каждого сотрудника было практически невозможно, в особенности крупным корпорациям, так как количество сотрудников не позволяла сформировать четкие метрики формирования оценки. Теперь же, с помощью анализа данных и искусственного интеллекта компании могут получать уникальную информацию об индивидуальных предпочтениях сотрудников и их рабочие последовательности. На основе этого работодатель может формировать персонализированные KPI, которые не только будут мотивировать сотрудника, но и повышать эффективность деятельности организации в целом. Информация полученная таким образом позволяет организациям настраивать мотивационные инициативы, гарантируя их соответствие конкретным потребностям и амбициям каждого сотрудника.

Рост удаленной работы, облегченный цифровыми инструментами и технологиями коммуникации, изменил традиционную рабочую среду. В этом контексте создание чувства принадлежности и мотивации среди удаленных сотрудников становится ключевым. Корпоративные системы мотивации теперь должны включать в себя виртуальные мероприятия по созданию команд, программы признания и постоянные механизмы обратной связи, которые сокращают физическое расстояние между сотрудниками и их организациями [1].

Геймификация и интеграция игровых элементов в неигровые контексты, приобретает значение в цифровую эпоху. Геймификация – это концепция использования психологической предрасположенности к участию в играх с использованием механизмов, которые разработчики игр применили при создании видеоигр, в качестве потенциального средства, позволяющего сделать деятельность в реальном мире более увлекательной [3]. В корпоративной среде геймифицированные подходы используются для увеличения вовлеченности и мотивации сотрудников. Включая элементы, такие как награды, вызовы и дружественные соревнования в задачи и проекты, компании создают более стимулирующую рабочую среду, поощряя сотрудников активно участвовать и преуспевать в своих ролях.

Цифровизация так же ускорила темпы технологических достижений, делая непрерывное обучение и развитие навыков необходимыми как для сотрудников, так и для организаций. Корпоративные системы мотивации теперь интегрируют обучающие программы и инициативы по развитию навыков как стимулы [2]. Сотрудники мотивируются не только финансовыми поощрениями, но и возможностями профессионального роста и приобретения новых навыков, согласую свое личное развитие с целями компании.

Цифровые платформы обеспечивают бесшовные и прозрачные каналы коммуникации внутри организаций. Открытая коммуникация способствует доверию и инклюзивности, важным компонентам мотивированной рабочей силы. Компании используют цифровые инструменты для обеспечения обратной связи в реальном времени, оценки производительности и прозрачных процессов по установлению целей. Поддерживая информирование и вовлеченность сотрудников, организации обеспечивают понимание каждым своей роли в достижении целей компании, тем самым повышая мотивацию.

В заключение можно сказать, что эпоха цифровизации революционизировала способы создания и реализации корпоративных систем мотивации. Принятие персонализации, адаптация к динамике удаленной работы, внедрение геймификации, фокус на развитии навыков и поддержка прозрачной коммуникации позволяют компаниям создавать мотивированную рабочую силу, способную процветать в быстром и постоянно меняющемся цифровом мире. Принятие этих черт не только повышает удовлетворенность сотрудников, но также значительно способствует общему успеху и устойчивости организации.

Библиографические ссылки

1. *Богатырева И. В., Илюхина Л. А.* Система мотивации и материального стимулирования как источник трудовой активности персонала компании // Экономика труда. 2022. Том 9, № 5. С. 955–970.

2. *Казанцев С. Я.* Цифровизация в управлении персоналом // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 8. С. 174–176.

3. *Шубенкова Е. В., Князев Г. Е.* Геймификация как способ стимулирования персонала // Молодой ученый. 2022. № 21(416). С. 370–373.