

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

О.А. Лымарева, канд. экон. наук, доцент

В.В. Пшеничная, студент

Кубанский государственный университет
(Россия, г. Краснодар)

DOI:10.24412/2411-0450-2025-11-183-187

Аннотация. В статье рассматриваются современные подходы к мотивации персонала в условиях цифровой экономики. Особое внимание уделяется инновационным методам стимулирования сотрудников, таким как внедрение KPI, геймификация, системы аналитической оплаты труда, а также использование облачных технологий и других инструментов цифровизации. Актуальность исследования обусловлена стремительным развитием цифровых технологий и их влиянием на бизнес-процессы и общество в целом. От правильно подобранной системы мотивации зависят производительность труда, лояльность сотрудников, уровень текучести кадров, а также HR-бренд работодателя в целом.

Ключевые слова: мотивация; инструменты; персонал; эффективность; цифровые технологии; оплата труда; геймификация; цифровизация; инновационные методы; корпоративная культура; лояльность; производительность; кадровый потенциал.

В современном мире, где конкуренция на рынке труда постоянно растёт, вопрос мотивации персонала становится первостепенным для успешной конкурентоспособности компании. От эффективности системы мотивации зависит не только производственные показатели (производительность труда, выручка, рентабельность), но и лояльность сотрудников, их желание развиваться вместе с компанией, то есть формирование фундамента для развития кадрового потенциала организации. Традиционные методы мотивации необходимо расширять новыми инструментами свою в связи с цифровизацией бизнеса и общества, поэтому важное значение приобретают инновационные подходы, с помощью которых можно не только удержать работников, но и привлечь молодых сотрудников. В данной статье мы рассмотрим современные, нетрадиционные методы мотивации персонала, проанализируем их эффективность и обсудим возможности применения в российских компаниях.

Мотивация – это совокупность факторов (мотивов), побуждающих человека к определенной деятельности и определяющих его направленность и организацию. В контексте управления персоналом мотивация играет ключевую роль в достижении целей организации. Эффективная система мотивации спо-

собствует повышению производительности, снижению текучести кадров и формированию сплочённой команды [1].

Инновационные методы мотивации – новые, нестандартные подходы к стимулированию сотрудников, которые учитывают современные тенденции рынка труда и особенности поколения Y и Z. Они могут включать как материальные, так и нематериальные инструменты, направленные на повышение вовлечённости работников и удовлетворённости их работой. В связи с особенностями развития общества и изменчивости поколений, эти методы базируются на последних исследованиях в области психологии, менеджмента и технологий.

На наш взгляд, наиболее распространёнными инновационными методами, используемыми в современном менеджменте, являются:

1. Геймификация – использование игровых механик в рабочем процессе для повышения интереса и вовлечённости сотрудников. Например, внедрение системы баллов, наград и уровней достижений за выполнение задач. Сотрудники могут соревноваться между собой, что стимулирует их к более эффективной работе. Некоторые IT-компании внедряют системы баллов и наград за решение сложных задач или предложение инновационных идей. Сотрудники могут обменивать баллы на до-

полнительные дни отпуска, технику или другие бонусы. Это повышает их заинтересованность в поиске нестандартных решений и стимулирует творческий подход к работе, что соответствует профилю деятельности ИТ-компаний [2]. Тем не менее, использование такого метода может приводить к стрессу работников, связанному с постоянной конкурентной борьбой внутри отделов, что ведет к снижению сплоченности команды. Существует риск, что некоторые работники посчитают правила и награды недостаточно прозрачными и несправедливыми, от этого система кадрового стимулирования организации может оказаться неэффективной.

2. Менторство и коучинг – назначение опытных сотрудников в качестве менторов для новичков или организация коучинговых сессий помогает развивать профессиональные навыки и создаёт атмосферу поддержки и доверия в коллективе. Менторство особенно важно в период адаптации новых сотрудников, когда они наиболее уязвимы к уходу из компании и нуждаются в постоянной поддержке. В «Сбербанке» действует программа менторства, где опытные сотрудники помогают новичкам адаптироваться и развить необходимые навыки. Это не только ускоряет процесс обучения, но и способствует формированию сплочённой команды, где каждый чувствует себя ценным и нужным. Менторы тоже получают материальное стимулирование в виде доплаты, а также иные бонусы за удержание новых сотрудников [1, 3]. Одним из новых направлений в наставничестве является кросс-функциональное менторство – привлечение менторов из разных отделов и направлений, чтобы сотрудники могли получить более широкий спектр знаний и навыков, а также софт-скиллы. Исследования показывают, что в современном менеджменте важно развитие навыков эмпатии, коммуникации и решения конфликтов, особенно это касается поколения Z, поэтому менторы уделяют особое внимание данным направлениям. Стоит учитывать, что внедрение и поддержание эффективной системы наставничества требует больших финансовых и временных затрат (необходимо отобрать подходящих менторов, обучить их, организовать программу, мотивацию для менторов, отслеживать результаты), поэтому чаще всего комплексный подход к

наставничеству используют только крупные компании.

3. Гибкие графики работы и удалённая работа – возможность для работника самостоятельно регулировать начало и окончание рабочего времени в определённых пределах, установленных по соглашению сторон. Предоставление сотрудникам возможности самостоятельно планировать своё время или работать из дома может значительно повысить их удовлетворённость работой и продуктивность. Удалённая работа также позволяет привлекать таланты из разных регионов, расширяя кадровый резерв компании. Многие ИТ-компании предоставляют сотрудникам возможность самостоятельно планировать рабочее время или работать удалённо. Это позволяет сотрудникам лучше балансировать работу и личную жизнь, что повышает их лояльность и продуктивность. Особенно это актуально для родителей и людей с особыми жизненными обстоятельствами [4]. Стоит учитывать, что удаленная работа создает размытые границы между работой и личной жизнью, – при недостаточной самоорганизации производительность сотрудников будет снижаться, что негативно отразится на выполнении задач в установленные сроки. Более того, мы считаем, что удаленный режим работы не рекомендуется использовать при адаптации новых работников, так как коллегам будет сложно влиться в коллектив без живого общения. Практика показывает, что сотрудники на удаленной работе замедляется карьерный рост, в связи с тем, что работа из дома ограничивает видимость достижений для руководства, а также дает меньше возможностей для неформального общения и нетворкинга, которые могут способствовать продвижению по службе.

4. Создание сильной корпоративной культуры. Формирование ценностей, норм и стиля взаимодействия в компании, которые разделяют все сотрудники, способствует созданию комфортной атмосферы и повышению лояльности к организации. Корпоративная культура может выражаться в общих ценностях, традициях, подходах к решению конфликтов и коммуникации. Мы считаем, что одним из инновационных подходов в мотивации сотрудников является создание культуры открытого обмена идеями – регулярные хака-

тоны, мозговые штурмы, «дни открытых дверей» для обсуждения проектов и проблем всех уровней иерархии. В компании «Яндекс» организована открытая корпоративная культура, основанная на ESG-трансформации, что позволяет соблюдать баланс между работой и отдыхом. Система включает в себя: поощрение инициативы и свободы выражения мнений (внутренние блоги «Этушка»), еженедельные встречи («хуралы»), на которых обсуждаются важные новости компании и индустрии в целом, а также возможности профессионального роста и развития [4].

5. Использование технологий для отслеживания достижений и обратной связи. Внедрение специальных программ и приложений для мониторинга выполнения задач и предоставления обратной связи помогает сотрудникам видеть свои успехи и области для улучшения. Современные CRM-системы и task-менеджеры позволяют автоматизировать этот процесс, делая его более прозрачным и эффективным. Стоит отметить, что применение таких систем связано с анализом большого объема данных, полезными из которых может быть только часть, что ведет к затруднению изучения, поэтому такой подход предпочтителен для крупного бизнеса.

6. Нематериальное стимулирование – система признания и поощрения неформальных достижений. Помимо стандартных бонусов и премий, можно отмечать и другие заслуги – например, креативные решения или вклад в корпоративную культуру. Признание может быть как публичным, так и частным, в зависимости от предпочтений сотрудника и корпоративной культуры. Компания «Авито» позволяет своим сотрудникам анонимно или открыто отправить слова признательности коллеге через внутреннюю платформу «Горячая линия благодарностей». Такое поощрение не только является методом нематериального стимулирования, но и позволяет сплотить коллектив [5].

7. Разработка индивидуальных планов развития (ИПР). Учёт личных целей и амбиций каждого сотрудника при разработке планов его профессионального роста может повысить его заинтересованность в работе. Индивидуальный подход позволяет максимально раскрыть потенциал каждого работника, а также формирует заинтересованного сотрудника, по-

казывая его важность для компании. При составлении ИПР стоит учитывать, что для некоторых навыков (например, софт-скиллов) сложно сформировать прозрачные критерии оценки. Нечеткие задачи могут привести к разнотечию между сотрудником и руководителем относительно достигнутых результатов.

Стоит учитывать, что эффективность применения инновационных методов мотивации может зависеть от ряда факторов [2]:

- отраслевая специфика (в некоторых отраслях, например, ТЭК, традиционные методы могут быть более привычными и эффективными, в то время как в других инновационный подход даст лучшие результаты);

- размер организации и бизнеса (в крупных корпорациях может быть проще внедрить сложные системы геймификации или менторства, чем в небольших компаниях);

- демографический и профессиональный состав персонала (молодые сотрудники чаще ценят гибкость и возможности развития, в то время как более опытные могут быть ориентированы на стабильность и материальные блага);

- уровень развития технологий и доступности ресурсов для внедрения новых методов (не все компании могут позволить себе разработку и внедрение сложных программных решений для отслеживания достижений или организации дистанционного обучения).

Тем не менее, исследования показывают, что применение инновационных методов может привести к следующим результатам [1]:

- повышение вовлеченности и лояльности сотрудников (когда сотрудники чувствуют, что их ценят и о них заботятся, они более склонны оставаться в компании и прилагать максимум усилий);

- улучшение качества работы и производительности труда (инновационные методы нацелены на раскрытие потенциала каждого сотрудника, что положительно сказывается на общих результатах);

- снижение текучести кадров (если сотрудники удовлетворены условиями работы и возможностями для развития, они реже ищут другие места работы);

- создание более комфортной и продуктивной рабочей атмосферы (сильная корпоративная культура и поддержка инициатив способ-

ствуют формированию позитивного климата в коллективе).

Несмотря на очевидные преимущества инновационных методов, их внедрение в российских компаниях может столкнуться с рядом проблем. К ним относится, в первую очередь, сопротивление изменениям со стороны руководства и сотрудников – устоявшиеся подходы к мотивации могут восприниматься как более надёжные и привычные. Недостаток знаний и опыта в разработке и реализации инновационных программ, а также необходимость дополнительных инвестиций в обучение, технологии и другие ресурсы может повлиять являются важными аспектами внедрения инноваций в системе стимулирования. HR-специалисты могут быть не знакомы с современными методами мотивации, а внедрение новых систем требует финансовых вложений, которые не всегда могут быть доступны, особенно в малом и среднем бизнесе.

Для успешного внедрения инновационных методов необходимо тщательно анализировать специфику компании и потребности сотрудников, разрабатывать программы с учётом законодательства и экономических усло-

вий, обеспечивать поддержку и обучение руководства и персонала на всех этапах внедрения, регулярно оценивать эффективность применяемых методов и корректировать их при необходимости.

Таким образом, инновационные методы мотивации представляют собой перспективный подход к управлению персоналом, который может существенно повысить эффективность работы организации. Однако для успешного внедрения таких методов необходимо учитывать специфику компании, потребности и ожидания сотрудников, а также иметь чёткую стратегию и ресурсы для реализации выбранных инструментов.

Дальнейшее изучение и адаптация инновационных методов мотивации с учётом российских реалий могут стать ключом к формированию высокоэффективных и лояльных команд в современных организациях. В условиях постоянно меняющегося рынка труда и растущей конкуренции за таланты инновационные подходы к мотивации становятся не просто преимуществом, но и необходимостью для устойчивого развития бизнеса.

Библиографический список

1. Балахонова В.А. Основные виды и функции стимулирования деятельности персонала / В.А. Балахонова // Вестник современных исследований, 2021. – № 10.2. – С. 25-27.
2. Маслова В.А., Рюмшин А.В. Инновационные методы мотивации персонала // В сборнике: Проблемы обеспечения эффективности функционирования систем управления в условиях нарастающей динамики внешнего окружения. Сборник материалов международной научно-практической конференции. – Курск, 2023. – С. 328-331.
3. Хаустов А.Ю. Инновационные методы мотивации и стимулирования персонала // Вестник науки. – 2020. – Т. 4, № 6 (27). – С. 129-132.
4. Биктагирова И.Н. Некоторые аспекты стратегии стимулирования труда персонала / И.Н. Биктагирова // Теория и практика инновационной стратегии региона Международный межвузовский сборник научных трудов. Сер. «Теория и практика инновационной стратегии региона»: сб. ст. / ред. Ю.Н. Клещевский. Кемерово, 2022. – С. 227-234.
5. Лоскутова А.Д., Пестерникова М.В. Современные аспекты повышения лояльности персонала организации // Актуальные вопросы современной экономики. – 2023. – № 2. – С. 102-109.

INNOVATIVE METHODS OF EMPLOYEE MOTIVATION IN THE DIGITAL ECONOMY

O.A. Lymareva, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

V.V. Pshenichnaya, *Student*

Kuban State University

(Russia, Krasnodar)

Abstract. *The article examines modern approaches to employee motivation in the digital economy. Particular attention is paid to innovative employee incentive methods, such as the implementation of KPIs, gamification, analytical compensation systems, and the use of cloud technologies and other digitalization tools. The relevance of this study is determined by the rapid development of digital technologies and their impact on business processes and society as a whole. A well-chosen incentive system influences productivity, employee loyalty, turnover rates, and the overall HR brand of the employer.*

Keywords: *motivation; tools; personnel; efficiency; digital technologies; remuneration; gamification; digitalization; innovative methods; corporate culture; loyalty; productivity; human resources.*