

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Значение мотивации и вовлеченности персонала в развитии рынка труда в условиях цифровой экономической революции

Научный руководитель – Никитаева Анастасия Юрьевна

Михалкина Дарья Алексеевна

Студент (магистр)

Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра экономической теории, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: dariyna_ma@mail.ru

Новые технологии, экономическое, политическое и культурное развитие, а также цифровая революция оказывают радикальное влияние на рынок труда, на компании, действующие на нем, а также на отделы кадров, которые находятся на ключевых позициях трансформации не только бизнеса, но всей социальной среды. На конкурентном рынке труда квалифицированных работников компании все более и более активно работают над тем, чтобы мотивировать, продвигать и удерживать своих сотрудников в долгосрочной перспективе - для этого развитие персонала обеспечивает необходимую основу.

Мир управления человеческими ресурсами (humanresource management, HR) постоянно меняется, ожидания сотрудников растут, а вместе с ними появляются инновации, которые должны улучшить управление человеческим капиталом. Новейшие решения, начинающие доминировать на рынке HR, ориентированы на мотивацию сотрудников, основаны на поддержке команды, персонализации, эффективной адаптации к требованиям и технологиям, нацеленным на максимальную индивидуализацию[2].

В условиях цифровой экономической революции виды деятельности, которые востребованы на рынке труда, возникают на стыке взаимодействия людей и машин. Востребованный специалист будущего - это сотрудник, который не только обладает конкретными техническими навыками, но и умеет быстро обучаться, критически мыслить и грамотно коммуницировать. В этом случае на первый план выходят креативность, эмоциональный интеллект, умение решать нестандартные задачи. В условиях цифровой экономики сотрудники организаций постепенно становятся все более «цифровыми» и играют ведущую роль в формировании цифровой идентичности хозяйствующих субъектов, находятся под влиянием цифровых мегатенденций (киберданных, облачных, социальных и мобильных технологий), приобретают новые цифровые квалификации, подвергаясь при этом риску новых стрессов, угроз и «цифровых» срывов. Возникают новые задачи взаимной адаптации организаций и их работников в русле цифровой трансформации, интеграции людей в динамичный организационный контекст и организации помощи сотрудникам и руководителям по приобретению новых цифровых компетенций для возможности управлять трансформацией в новой среде[1].

Рынок труда и занятости достиг поворотного момента, который также приобретает все большее значение в связи с нехваткой работников и стабильным ростом заработной платы. В связи с этим особо остро стоит вопрос развития систем мотивации и вовлеченности сотрудников, из чего формируется непосредственно удовлетворенность персонала в трудовой деятельности, что безусловно важно и актуально для работодателей в ситуации дефицита квалифицированных кадров на современном рынке труда.

Вовлеченность и мотивация сотрудников определяет, насколько они чувствуют себя преданными компании, эмоционально ли они связаны со своей компанией и насколько они

готовы к реализации целей и стратегий[3]. Возможно выделить следующие категории вовлеченности современного сотрудника:

1. Высокий уровень приверженности: такие сотрудники находятся на работе каждый день, полны мотивации и работают с полной приверженностью для продвижения компании.
2. Умеренное обязательство: эти сотрудники работают на удовлетворительном уровне, но мало что делают для повышения показателей. Вклад в общий успех не очень конкретен.
3. Отсутствие мотивации: не удовлетворенные и равнодушные сотрудники. Они занимаются ненаправленной деятельностью без мотивации и не заинтересованы в успехе компании.

Как показывают исследования, компании с самыми высокими показателями вовлеченности более продуктивны и прибыльны, чем их конкуренты. В высокопроизводительных компаниях преданные, продуктивные и лояльные сотрудники с позитивным отношением к своей работе и управлению являются ключом к увеличению доли рынка, прибыли. Таким образом, необходимо постоянно собирать информацию, чтобы регулярно измерять и управлять вовлечением сотрудников. Только общекорпоративный, непрерывный диалог с собственными сотрудниками дает компаниям необходимую информацию для повышения вовлеченности сотрудников в долгосрочной перспективе. Для решения данной задачи требуется проводить следующие операции:

1. Расширение возможностей команды: каждый индивид имеет информацию, необходимую для эффективного управления своей работой. И все понимают, как именно их работа способствует общему развитию.
2. Точная и своевременная обратная связь: вместо сбора обратной связи только для ежегодной оценки эффективности, менеджеры получают информацию, необходимую им для обучения своих сотрудников и проведения значимых обсуждений эффективности.
3. Право голоса для сотрудников. Сотрудники чувствуют себя воодушевленными, когда их регулярно спрашивает начальство, и когда они понимают, как их вклад используется в компании и становится частью корпоративной культуры в долгосрочной перспективе. Такого рода меры в системе управления персоналом помогают противостоять неудовлетворенности и вырабатывают механизмы для обеспечения большей вовлеченности сотрудников. Контроль поведения сотрудников как путем мониторинга, так и тщательного отслеживания изменений и отклонений в поведении команды, своевременное реагирование на них и поиск решений является лучшим выбором, поскольку невысказанные проблемы могут привести к серьезным конфликтам из-за ежедневного взаимодействия, что также влияет на производительность труда сотрудников.

Таким образом, использование данных мониторинга обратной связи сотрудников позволяет оказать измеримое влияние на повседневную деятельность компании и помогает создать позитивную корпоративную культуру с преданными сотрудниками. В долгосрочной перспективе компания может повысить свою общую производительность. Сотрудники являются генеральным конкурентным преимуществом в условиях цифровой революции. И поддержка их приверженности компании не только оказывает положительное влияние на прибыль организации, но и является фактором успеха в более широком понимании.

Источники и литература

- 1) Никитаева А.Ю., Михалкина Д.А. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровой экономики: стратегическая перспектива // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. 2019. Т. 21. № 4. С. 152-161.
- 2) ООО «ДелойтКонсалтинг». Тенденции в сфере управления персоналом в России - 2019: <http://www.deloitte.com>
- 3) HRMbook.ch: <https://www.hrmbooks.ch/aktuelle-fragen-zum-personalmanagement-schweiz>