

УДК 331.101.3

***ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В
ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ***

Насырова С.И.,

научный руководитель

к.э.н., доцент,

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

г. Уфа, Россия

Япарова Э.Ф.,

студент

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

г. Уфа, Россия

Аннотация. В статье рассматривается трансформация систем оплаты труда в условиях цифровой экономики. Анализируется эволюционный путь от традиционных решений на базе платформы «1С» до комплексных HR-платформ, обеспечивающих оценку персонала, управление ключевыми показателями эффективности (KPI) и анализ человеческого капитала. Обосновывается предположение, что логика конструирования заработных плат в ближайшей перспективе претерпит существенные изменения: жёсткие тарифные сетки уступят место адаптивным механизмам, привязанным к результативности труда.
Ключевые слова: система оплаты труда, цифровая трансформация, грейдинг, KPI, HR-аналитика, автоматизация управления персоналом, тренды.

***TRANSFORMATION OF STAFF MOTIVATION SYSTEMS IN THE DIGITAL
ECONOMY ERA***

Nasyrova S.I.,

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Ufa University of Science and Technology
Ufa, Russia*

Yaparova E.F.,
*Student
Ufa University of Science and Technology
Ufa, Russia*

Abstract. The article examines the transformation of remuneration systems in the digital economy. It analyzes the evolutionary path from conventional 1C-based solutions to integrated HR platforms capable of employee evaluation, KPI management, and human capital analytics. It is argued that the logic of compensation package design will soon undergo significant changes: rigid tariff grids will be replaced by adaptive mechanisms tied to performance.

Keywords: remuneration system, digital transformation, grading, KPI, HR analytics, personnel management automation, trends.

Современные реалии кадрового рынка демонстрируют, что управленческие подходы, эффективно работавшие в последние 10-15 лет, сегодня утрачивают свою актуальность. В реальном секторе экономики наблюдается дисбаланс: неспособность обеспечить работникам конкурентный уровень дохода провоцирует отток кадров, особенно среди высококвалифицированных специалистов. В чем причина этого кризиса? По нашему убеждению, корень проблемы кроется в использовании архаичных механизмов материального стимулирования.

Традиционные модели оплаты, опирающиеся на фиксированные оклады и тарифные сетки, гарантируют стабильность выплат, но крайне лишены гибкости. Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Экспертное сообщество подчеркивает, что в рыночной среде статичные тарифы перестают удовлетворять запросы бизнеса, так как они игнорируют персональный вклад персонала, уровень сложности задач и волатильность экономических условий [1, с. 12]. Сегодняшнему бизнесу необходимы инструменты, поощряющие конкретные достижения, а не просто формальное присутствие сотрудника на рабочем месте.

Данная работа направлена на изучение процесса трансформации моделей вознаграждения в условиях цифровизации и определение приоритетных векторов их развития.

Долгое время тарифные структуры выступали фундаментом оплаты труда, обеспечивая предсказуемость финансовых потоков. Тем не менее, в условиях высокой турбулентности бизнеса, требующей мгновенной смены векторов и перераспределения ресурсов, жесткая привязка заработка к должностным разрядам и штатному расписанию становится серьезным барьером [1, с. 45]. Вследствие этого намечается переход к бестарифным методам, где доход напрямую коррелирует с успехами как всей организации, так и конкретного исполнителя.

Особое значение в арсенале современных методик занимает грейдинг (например, по методу Хэя). Данная концепция базируется на оценке позиций через призму компетенций, масштаба ответственности и влияния роли на финансовый успех предприятия. На основе полученных данных должности распределяются по иерархическим уровням (грейдам) с установленными для каждого диапазонами окладов. Практический опыт подтверждает, что грейдинг делает систему вознаграждения прозрачной, легитимизирует различия в оплате разных групп персонала и создает понятную траекторию профессионального роста [4].

Вторым вектором выступает внедрение системы управления по ключевым показателям эффективности (KPI). Этот метод нацелен на фиксацию и поощрение реализации конкретных SMART-целей (измеримых, достижимых, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

релевантных и ограниченных во времени). Использование КРІ позволяет синхронизировать личные результаты сотрудников со стратегией компании, делая труд каждого более значимым и мотивирующим. Преимущество КРІ заключается в их адаптивности: показатели можно регулярно корректировать под текущие рыночные вызовы и бизнес-задачи.

Цифровизация выступает мощным двигателем перемен, предлагая инструменты для качественного управления системами вознаграждения. Автоматизация начисления зарплат, премиальных выплат и контроля эффективности превращается из опции в критическую необходимость для современных HR-департаментов.

На старте цифрового перехода многие организации полагались на решения семейства «1С» для кадрового учета и расчета выплат. Эти продукты помогли стандартизировать операции, минимизировать ошибки и ускорить расчеты. Однако по мере усложнения организационных структур и роста запросов на гибкую мотивацию, возможностей стандартного функционала «1С» стало недостаточно.

Текущий этап характеризуется переходом к специализированным HR-платформам и системам управления талантами. Подобные комплексные продукты автоматизируют не только рутину, но и открывают широкие горизонты для аналитики. HR-аналитика на базе данных таких платформ позволяет:

- 1) Верифицировать эффективность систем мотивации: исследовать связь между уровнем дохода, продуктивностью и текучестью кадров.

- 2) Персонализировать систему стимулов: адаптировать вознаграждение под индивидуальные запросы и драйверы сотрудников.

- 3) Прогнозировать кадровые потребности и контролировать ФОТ: оптимизировать бюджеты на основе данных для принятия точных управленческих решений.

4) Выстраивать прозрачные карьерные пути: интегрировать личные успехи сотрудников с возможностями роста и повышения дохода.

Автоматизация позволяет сменить реактивный стиль управления на проактивный, превращая систему вознаграждения в рычаг реализации стратегических целей.

Исторически фонд оплаты труда (ФОТ) воспринимался лишь как расходная статья, требующая жесткой экономии. Однако в цифровой реальности и в условиях борьбы за таланты такой подход теряет смысл. Современные лидеры рынка понимают, что ФОТ должен стать стратегическим активом для повышения эффективности.

Трансформация роли ФОТ включает:

1) Инвестирование в человеческий капитал: понимание того, что достойная система вознаграждения - это база для привлечения и удержания лучших экспертов.

2) Привязку оплаты к результатам: создание моделей, где львиная доля дохода зависит от выполнения KPI и вклада в общий успех, что стимулирует продуктивность.

3) Гибкость и маневренность: способность быстро менять структуру выплат в зависимости от рыночной конъюнктуры и личных достижений персонала.

4) Оптимизацию ФОТ через HR-аналитику: переход от интуитивного распределения средств к принятию решений на основе данных. Это помогает находить лучшие модели мотивации и повышать возврат инвестиций в персонал.

Таким образом, ФОТ эволюционирует из статьи издержек в активный инструмент, способствующий реализации бизнес-задач, росту конкурентоспособности и созданию сильной корпоративной культуры.

Цифровой сдвиг в экономике радикально меняет подходы к вознаграждению, вынуждая бизнес отказываться от статичных схем в пользу гибких моделей, ориентированных на результат. Происходит переход от Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

тарифных сеток к грейдингу и КРІ, что позволяет точнее оценивать вклад каждого и стимулировать рост показателей.

Ключевым фактором этой трансформации является автоматизация. Современные HR-технологии и аналитика позволяют внедрять сложные системы мотивации и принимать обоснованные решения, опираясь на цифры, а не на предположения.

В итоге фонд оплаты труда перерастает статус статьи расходов, становясь стратегическим инструментом эффективности. Компании, использующие этот ресурс, получают преимущество в борьбе за таланты и повышают производительность в условиях волатильного рынка. Будущие исследования могут быть сосредоточены на анализе внедрения цифровых систем в различных секторах российской экономики и их влиянии на долгосрочную рентабельность бизнеса.

Библиографический список

1. «РТ-Информ» создает ИТ-экосистему для автоматизации кадровых процессов // Ростех. - 2025. - URL: <https://rostec.ru/media/news/rt-inform-sozdaet-it-ekosistemu-dlya-avtomatizatsii-kadrovyykh-protsessov/> (дата обращения: 01.03.2026).
2. Беляева, Т. П. Особенности использования систем стимулирования труда сотрудников организаций: КРІ и грейды / Т. П. Беляева, И. А. Захаренкова // Бизнес и общество. - 2024. - № 4 (44).
3. Внедрение умной системы распределения зарплат для «космического» «Модуля» // РБК Компании. - 2025. - URL: <https://companies.rbc.ru/news/fKjQdte9eX/> (дата обращения: 01.03.2026).
4. Как международный фонд автоматизировал HR и расчет зарплаты в России // РБК Компании. - 2026. - URL: <https://companies.rbc.ru/news/bqmkzQGfsJ/> (дата обращения: 01.03.2026).

5. Как переход на «1С:ЗУП» ускорил процесс подготовки отчетности на 40% // РБК Компании. - 2025. - URL: <https://companies.rbc.ru/news/F8PgPcp2Ti/> (дата обращения: 01.03.2026).

6. Кейс по управлению фондом оплаты труда после внедрения системы грейдов в 1С:ЗУП // Unicon Outsourcing. - 2026. - URL: <https://ubpo.ru/press/publications/keys-po-upravleniyu-fondom-oplaty-truda-posle-vnedreniya-sistemy-greydov-v-1s-zup/> (дата обращения: 01.03.2026).

7. Лапшова, О. А. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова, Е. В. Голубева, Л. М. Симонова, С. А. Голубев ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 349 с.

8. Насырова, С. И. Мотивация как функция менеджмента: конструирование категории / С. И. Насырова // Московский экономический журнал. - 2020. - № 9. - С. 42. - DOI 10.24411/2413-046X-2020-10624.

9. Насырова, С. И. Структура управления организацией как элемент развития предприятия / С. И. Насырова // Московский экономический журнал. - 2020. - № 9. - С. 43. - DOI 10.24411/2413-046X-2020-10625.