

УДК 331.1

**МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ И МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Галимова А.Ш.

к.э.н., доцент кафедры стратегического управления

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Россия, г. Уфа

Немычкина В.В.

Студент кафедры стратегического управления

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Россия, г. Уфа

Данилко Е.М.

Студент кафедры стратегического управления

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Россия, г. Уфа

Аннотация: Статья посвящена исследованию способов адаптации и мотивации сотрудников в условиях цифровизации экономики. В ней рассматриваются влияние цифровой трансформации на рынок труда, требования к навыкам работников и системы управления персоналом. Обсуждаются эффективные стратегии адаптации, включая применение цифровых инструментов для обучения и развития, а также методы мотивации, которые учитывают особенности работы в цифровой среде. Особое внимание уделяется созданию цифровой культуры в организациях и развитию у сотрудников гибкости, способности к обучению и готовности к изменениям. На основе анализа теоретических подходов и практического опыта предлагаются рекомендации по

улучшению систем адаптации и мотивации персонала в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровизация, адаптация персонала, мотивация персонала, цифровая культура, управление персоналом, компетенции, обучение, развитие.

***METHODS OF EMPLOYEE ADAPTATION AND MOTIVATION IN THE
CONTEXT OF ECONOMIC DIGITALIZATION***

Galimova A.Sh.

PhD in Economics, Associate Professor

Department of Strategic Management

Ufa University of Science and Technology

Russia, Ufa

Nemychkina V.V.

Student of the Department of Strategic Management

Ufa University of Science and Technology

Russia, Ufa

Danilko E.M.

Student of the Department of Strategic Management

Ufa University of Science and Technology

Russia, Ufa

Annotation: The article is devoted to the study of ways of adaptation and motivation of employees in the digital economy. It considers the impact of digital transformation on the labor market, requirements for employee skills and personnel management systems. Effective adaptation strategies are discussed, including the use of digital tools for training and development, as well as motivation methods that take into account the specifics of work in the digital environment. Particular attention is paid to the creation

of a digital culture in organizations and the development of flexibility, learning ability and readiness for change in employees. Based on the analysis of theoretical approaches and practical experience, recommendations are offered to improve the systems of adaptation and motivation of personnel in the digital economy.

Keywords: digitalization, personnel adaptation, personnel motivation, digital culture, personnel management, competencies, training, development.

Цифровизация экономики, проявляющаяся через внедрение цифровых технологий во все сферы деятельности, значительно влияет на рынок труда и управление персоналом [8]. Традиционные методы мотивации, основанные на материальном стимулировании, уступают место комплексным стратегиям, учитывающим новые вызовы и возможности цифровой эпохи [2]. Изменяются требования к навыкам работников, возникают новые формы занятости и меняются условия труда. В таких условиях возрастает важность эффективных систем адаптации и мотивации сотрудников, которые могут обеспечить высокую производительность и конкурентоспособность организаций.

Вопросы адаптации и мотивации персонала в условиях цифровизации становятся особенно актуальными из-за необходимости быстрого освоения новых технологий, развития цифровых навыков и формирования гибкости и адаптивности у работников [3]. Традиционные методы управления персоналом оказываются недостаточными для решения этих задач, что требует создания новых подходов и инструментов.

Цифровизация способствует автоматизации повседневных задач, трансформации структуры занятости и возникновению новых профессий, связанных с информационными технологиями и анализом данных [1]. Основными компетенциями становятся умения использовать цифровые инструменты, анализировать большие объемы данных, программировать, а также способность быстро обучаться и приспосабливаться к изменениям. В условиях цифровой экономики важность таких личных качеств, как

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

креативность, критическое мышление, способность к общению и умение работать в команде, значительно возрастает. Работники должны быть готовы к постоянному обучению и саморазвитию, чтобы соответствовать требованиям быстро меняющейся цифровой среды.

Адаптация сотрудников в условиях цифровой трансформации должна сосредоточиться на развитии у них цифровых навыков, знакомстве с корпоративной культурой и приспособлении к изменившимся условиям работы. К числу действенных методов адаптации относятся:

1. Применение цифровых образовательных ресурсов и технологий: Вебинары, онлайн-курсы и интерактивные симуляторы обеспечивают доступность и гибкость процесса обучения, а также позволяют настраивать учебные программы в соответствии с личными потребностями сотрудников [4].

2. Создание цифровой платформы для адаптации: Объединенное информационное пространство, включающее необходимые материалы, инструкции и контакты ключевых сотрудников, упрощает процесс адаптации и обеспечивает быстрый доступ к информации.

3. Наставничество с применением цифровых инструментов: Онлайн-консультации, видеосвязь и общие чаты способствуют поддержанию связи между наставником и новичком, позволяя оперативно решать возникающие вопросы. Внедрение цифровых инструментов позволяет преодолеть географические барьеры, автоматизировать рутинные процессы и повысить вовлечённость как наставников, так и подопечных.

4. Геймификация процесса адаптации: Внедрение игровых элементов (баллы, рейтинги, достижения, лидерборды) увеличивает вовлеченность сотрудников в процесс адаптации и мотивирует их к освоению новых знаний и навыков. Вместо традиционных методов, которые могут быть скучными и однообразными, геймификация предлагает интерактивный и динамичный подход, который привлекает внимание и способствует лучшему усвоению информации. Геймификация часто включает в себя элементы командной работы, что

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

способствует формированию духа сотрудничества и командной ответственности. Это особенно важно в современных условиях, когда многие компании работают в формате удаленной работы. Так же геймификация позволяет собирать данные о прогрессе сотрудников, что помогает руководству лучше понимать, какие области требуют дополнительного внимания и поддержки.

5. Проведение онлайн-опросов и сбор обратной связи: это позволяет оценить эффективность мероприятий по адаптации и своевременно вносить изменения в программу. Данные опросов позволяют HR корректировать индивидуальные треки адаптации. Например, если 40% новичков испытывают сложности с CRM-системой, компания может добавить дополнительные тренинги. Обратная связь от руководства помогает повысить чувство причастности: когда сотрудники видят, что их мнение учитывается (например, после опроса внедряют их предложения), растёт удовлетворённость работой. Например, HR Pulse от Сбера — это платформа полного цикла управления персоналом. Внутри платформы HR-специалист может использовать форму обратной связи, чтобы узнавать больше о нуждах и проблемах сотрудников. Внедрив эту систему, время адаптации новичков сократилось с 6 до 3 месяцев; 70% инициатив по улучшению рабочей среды теперь исходят от персонала.

Мотивация сотрудников в условиях цифровой экономики должна принимать во внимание особенности работы в виртуальной среде, изменения в ценностных ориентирах работников и новые подходы к управлению. К числу эффективных методов мотивации относятся:

а) гибкий рабочий график и возможность удаленной работы, которые создают комфортные условия труда, увеличивают удовлетворенность, продуктивность и лояльность сотрудников и позволяют им самостоятельно организовывать свое время [5].

б) фокус на результатах и активное участие в достижении целей: необходимо четко определять цели и задачи, обеспечивать прозрачность процессов и вовлекать сотрудников в процесс принятия решений.

в) применение цифровых инструментов для признания и награждения достижений: Использование онлайн-платформ и систем обратной связи позволяет быстро отмечать успехи сотрудников, обмениваться опытом и создавать положительную атмосферу в команде. Современные платформы позволяют не только автоматизировать процесс награждения, но и создавать культуру признания в режиме реального времени.

г) развитие цифровых навыков и карьерные перспективы: Предоставление возможностей для обучения и развития в области цифровых технологий является важным стимулом для сотрудников, стремящихся к профессиональному росту.

д) создание цифровой культуры в организации: Формирование среды, способствующей инновациям, открытости к новым идеям и готовности к изменениям, способствует повышению мотивации и вовлеченности сотрудников.

Цифровая культура представляет собой набор ценностей, норм, правил и практик, которые способствуют эффективному применению цифровых технологий для достижения целей организации [6]. Создание цифровой культуры требует целенаправленных действий со стороны руководства, ориентированных на:

– Формирование цифрового мышления: Стимулирование применения цифровых инструментов для решения задач, выявления новых возможностей и оптимизации процессов. Это включает в себя не только технические навыки, но и изменение подходов к решению задач, взаимодействию с данными и принятию решений. Для новых сотрудников наличие цифрового мышления значительно ускоряет процесс адаптации. Они быстрее осваивают корпоративные информационные системы, легче понимают цифровые процессы компании и

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

эффективнее включаются в работу. Например, сотрудник с развитым цифровым мышлением сможет самостоятельно разобраться в новой CRM-системе за несколько дней, тогда как другим может потребоваться недели.

– Создание среды открытости и сотрудничества: Стимулирование обмена знаниями и опытом, использование цифровых платформ для общения и совместной работы и обучений. Цифровые курсы и симуляторы позволяют новым сотрудникам в удобном темпе осваивать необходимые навыки, многократно отрабатывать сложные моменты на виртуальных тренажерах, а также быстро погрузиться в корпоративную культуру организации.

– Поддержка инноваций и экспериментов и создание национальных программ: Обеспечение условий для тестирования новых технологий, поощрение инициатив и готовности к риску [7].

– Признание и поощрение цифровых успехов: Отмечание достижений сотрудников, использующих цифровые технологии для повышения эффективности работы. Признание и поощрение цифровых успехов играют ключевую роль в мотивации сотрудников в современных организациях. В условиях стремительного развития технологий и постоянных изменений в бизнес-среде важно не только достигать результатов, но и отмечать их. Когда сотрудники видят, что их усилия и достижения признаются и ценятся, это создает положительное эмоциональное подкрепление. Признание может проявляться в различных формах: от простого «спасибо» и публичного признания на собраниях до более формальных наград и бонусов. Эти действия способствуют укреплению чувства принадлежности к команде и повышают уровень вовлеченности. Поощрение цифровых успехов также способствует созданию культуры инноваций и экспериментов. Когда сотрудники понимают, что их усилия в области цифровизации и внедрения новых технологий будут замечены, они становятся более склонными к риску и инициативе. Это, в свою

очередь, может привести к появлению новых идей и улучшению рабочих процессов.

Библиографический список

1. Абдрахманова, Г.И., Вишневский, К.О., Гохберг, Л.М. и др. Индикаторы цифровой экономики: 2020: статистический сборник. – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 360 с.
2. Галимова А.Ш., Мухаметшина Г.Р. Цифровая трансформация предпринимательских структур/ Монография / Уфа, 2024.
3. Галимова А.Ш., Мухаметшина Г.Р., Якшибаева Г.В. Трансформационные процессы на рынке труда в условиях цифровой среды/Монография. - Уфа , 2023.
4. Дынкина, Ю.А., Коновалова, Е.Е., Лисовская, И.А. и др. Цифровая трансформация образования: монография. – М.: Издательский дом «Научный консультант», 2020. – 184 с.
5. Иванова Д.В., Галимова А.Ш. Влияние цифровизации на процессы адаптации персонала организации//В сборнике: People-management в условиях цифровой трансформации экономики. Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции. Отв. редактор А.Ш. Галимова. Уфа, 2023. С. 58-62.
6. Маслова, Е.А. Удаленная работа: мировой опыт и российская практика // Управленческие науки. – 2020. – Т. 10. – № 3. – С. 34-45.
7. Романова, М.В., Яковлева, Е.А. Формирование цифровой культуры организации // Креативная экономика. – 2021. – Т. 15. – № 1. – С. 123-140.
8. Протокол заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» // Официальный сайт Президента России. URL: [https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/].

Оригинальность 75%