

*Путенихина Елена Валерьевна  
кандидат социологических наук, доцент  
Кафедра цифровых технологий в экономике и управлении  
Уфимский университет науки и технологий  
Россия, г. Уфа*

*Степанова Виталия Андреевна  
студентка  
Уфимский университет науки и технологий  
Россия, г. Уфа  
e-mail: [stepanovavitaliya01@gmail.com](mailto:stepanovavitaliya01@gmail.com)*

## **ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

***Аннотация:** В статье исследуются ключевые подходы и методы мотивации сотрудников в условиях внедрения цифровых технологий. Предметом исследования является влияние цифровой трансформации на организационные процессы и мотивацию персонала. Рассматриваются такие аспекты, как использование цифровых платформ, развитие корпоративной культуры и гибкие схемы управления. Основными выводами являются необходимость адаптации традиционных методов мотивации к новым условиям и внедрение инновационных подходов для повышения вовлеченности сотрудников. Обосновывается идея о значимости комплексного подхода к мотивации в условиях цифровой среды.*

***Ключевые слова:** мотивация персонала, цифровая трансформация, цифровые платформы, корпоративная культура, гибкие схемы управления, инновации, обучение сотрудников, профессиональное развитие, вовлеченность сотрудников, удаленная работа.*

*Putenikhina Elena Valerievna  
candidate of sociological sciences, associate professor  
Department of digital technologies in economics and management  
Ufa University of Science and Technology  
Russia, Ufa*

*Stepanova Vitalia Andreevna  
student  
Ufa University of Science and Technology  
Russia, Ufa*

## EFFECTIVE STRATEGIES FOR MOTIVATING STAFF IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

***Abstract:** The article explores key approaches and methods for employee motivation in the context of digital technology implementation. The subject of the study is the impact of digital transformation on organizational processes and staff motivation. Aspects such as the use of digital platforms, the development of corporate culture, and flexible management schemes are examined. The main conclusions highlight the necessity of adapting traditional motivation methods to new conditions and implementing innovative approaches to enhance employee engagement. The significance of a comprehensive approach to motivation in the digital environment is substantiated.*

**Key words:** staff motivation, digital transformation, digital platforms, corporate culture, flexible management schemes, innovations, employee training, professional development, employee engagement, remote work.

Цифровая трансформация представляет собой процесс, в ходе которого компании внедряют цифровые технологии для значительных изменений в своих бизнес-процессах и моделях. Этот процесс требует от организаций постоянной адаптации к новым условиям и обновления стратегий. Внедрение цифровых технологий позволяет автоматизировать рутинные операции, улучшать качество продукции и услуг, а также повышать общую эффективность компании. Примером таких технологий могут служить искусственный интеллект, облачные вычисления и аналитика больших данных. Как утверждает Сокерина, «цифровая трансформация подразумевает внедрение цифровых технологий, которые кардинально изменяют бизнес-процессы и модели» [3, с. 5].

Однако, несмотря на очевидные преимущества, цифровая трансформация ставит перед компаниями множество проблем и вызовов. Одной из ключевых сложностей является необходимость изменения организационной культуры и структуры. Традиционные иерархические методы управления могут оказаться неэффективными в условиях быстрого технологического прогресса. Кроме того, компании сталкиваются с проблемой нехватки квалифицированных специалистов, способных работать с новыми технологиями. Важно также заметить, что «в

условиях цифровой трансформации перед компаниями встает множество проблем, включая необходимость изменения организационной культуры и структуры» [2, с. 5]. Поддержка и обучение сотрудников становятся критически важными задачами для успешного перехода на цифровые рельсы.

Значение мотивации персонала при цифровой трансформации невозможно переоценить. Мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы. В условиях постоянных изменений и обновлений критически важно поддерживать вовлеченность и эффективность персонала. Для этого необходимо применять новые методы и подходы к мотивации, учитывая особенности цифровой среды. Например, использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников и развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления. Как подчеркивает Артамонов, «мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы» [1, с. 3]. Это позволяет не только повысить продуктивность, но и создать благоприятные условия для внедрения инноваций.

Основные проблемы и вызовы, возникающие в условиях цифровой трансформации, требуют от компаний не только технической модернизации, но и значительных изменений в организационной культуре и структуре. Традиционные иерархические методы управления становятся менее эффективными, поскольку они не способны оперативно реагировать на быстро изменяющиеся условия и требования цифрового рынка. В условиях цифровой трансформации перед компаниями встает множество проблем, включая необходимость изменения организационной культуры и структуры. Это включает в себя не только пересмотр целей и задач, но и внедрение новых принципов управления, которые способствуют гибкости и инновационности. Например, переход от вертикальных структур к более плоским и сетевым моделям управления позволяет ускорить процессы принятия решений и повысить адаптивность компании.

Поддержка и обучение сотрудников в таких условиях становятся критически важными задачами. Важно не только оснащать персонал необходимыми инструментами и технологиями, но и обеспечивать их навыками и знаниями, необходимыми для эффективного использования этих технологий. Существует необходимость в постоянном повышении квалификации и профессиональном развитии сотрудников, чтобы они могли адаптироваться к новым требованиям и задачам. В условиях цифровой трансформации перед компаниями встает множество проблем, включая необходимость изменения организационной культуры и структуры. Компании должны инвестировать в программы обучения и развития, создавая возможности для непрерывного образования и профессионального роста. Это может включать в себя как формальные обучающие программы, так и менторство, стажировки и участие в различных проектах.

Значение мотивации персонала при цифровой трансформации невозможно переоценить. В условиях постоянных изменений и обновлений критически важно поддерживать вовлеченность и эффективность персонала. Мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы. Для этого необходимо применять новые методы и подходы к мотивации, учитывая особенности цифровой среды. Например, использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников и развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления. Это позволяет не только повысить продуктивность, но и создать благоприятные условия для внедрения инноваций. Важно отметить, что мотивация сотрудников должна быть комплексной, включая как материальные, так и нематериальные стимулы, такие как признание, возможность профессионального роста и участие в значимых проектах.

В условиях цифровой трансформации мотивация персонала приобретает решающее значение для успешного внедрения новых технологий и адаптации компании к изменяющимся условиям рынка. «Мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы» — это

утверждение подчеркивает необходимость разработки и внедрения эффективных стратегий мотивации, которые учитывают специфические особенности цифровой среды [2, с. 7]. Например, создание возможностей для профессионального развития и самообучения, а также обеспечение гибких условий труда, таких как удаленная работа, могут значительно повысить удовлетворенность и вовлеченность сотрудников. Важно, чтобы руководство компаний осознало, что мотивация в условиях цифровой трансформации должна быть многогранной и учитывать, как личные, так и профессиональные потребности сотрудников.

Новые методы мотивации, такие как использование цифровых платформ и инструментов, могут значительно повысить уровень вовлеченности сотрудников и создать благоприятные условия для их профессионального роста. Внедрение геймификации, платформ для личного и профессионального развития, а также систем обратной связи делает процесс мотивации более персонализированным и интерактивным. Эти инструменты позволяют не только отслеживать прогресс сотрудников, но и предоставлять им возможность получать своевременные и конструктивные отзывы. «Использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников и развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления» является одним из ключевых аспектов успешной цифровой трансформации. Такие подходы способствуют созданию атмосферы взаимного доверия и сотрудничества, что в свою очередь стимулирует инновационное мышление и креативность.

Кроме того, в условиях цифровой трансформации важно развивать корпоративную культуру, которая поддерживает постоянное обучение и самореализацию сотрудников. Компании должны инвестировать в программы обучения и профессионального развития, которые позволяют сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и знания. Это может включать в себя как формальные обучающие программы, так и неформальные методы, такие как менторство и участие в инновационных проектах. «Для этого необходимо

применять новые методы и подходы к мотивации, учитывая особенности цифровой среды» — данное утверждение акцентирует внимание на том, что мотивация должна быть адаптирована к новым условиям и требованиям цифровой экономики. Компании, которые успешно интегрируют эти подходы, смогут не только повысить эффективность и продуктивность своих сотрудников, но и создать устойчивую основу для дальнейшего инновационного развития.

Традиционные методы мотивации, такие как материальные вознаграждения, карьерный рост и признание заслуг сотрудников, играют важную роль в поддержании базовой мотивации и выполнении стандартных задач. Эти методы включают в себя различные формы поощрений, от премий и бонусов до повышения заработной платы и предоставления дополнительных льгот. Например, премиальные выплаты за выполнение квартальных планов стимулируют сотрудников достигать поставленных целей, а возможности карьерного роста мотивируют их развивать свои профессиональные навыки и стремиться к новым высотам. Признание заслуг, в свою очередь, способствует формированию позитивной рабочей атмосферы, где сотрудники чувствуют свою значимость и вклад в общий успех компании.

Однако в условиях цифровой трансформации эффективность традиционных методов может снижаться из-за изменившихся условий и требований к сотрудникам. Современные компании сталкиваются с необходимостью адаптировать свои стратегии мотивации к новым реалиям, где работникам требуется больше гибкости, возможностей для саморазвития и участия в инновационных проектах. Например, стандартные методы материального поощрения могут не учитывать индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников, работающих в удаленном режиме или участвующих в межфункциональных командах. В таких условиях традиционные методы могут терять свою актуальность, и компании вынуждены искать новые подходы к мотивации, которые соответствуют динамике цифровой среды.

Адаптация традиционных методов к цифровой среде требует внедрения новых практик, таких как гибкие графики работы, возможности удаленной работы и использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников. Например, гибкие графики работы позволяют сотрудникам лучше балансировать между профессиональными и личными обязанностями, что повышает их удовлетворенность и продуктивность. Возможности удаленной работы расширяют географические границы найма и позволяют привлекать таланты из разных регионов. Использование цифровых платформ для коммуникации и обучения способствует развитию корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления. Внедрение этих практик помогает компаниям более эффективно мотивировать своих сотрудников в условиях цифровой трансформации.

В условиях цифровой трансформации эффективность традиционных методов мотивации может снижаться из-за изменившихся условий и требований к сотрудникам. Основные сложности применения традиционных методов связаны с их неспособностью учитывать индивидуальные потребности и предпочтения современных работников. Например, в цифровую эпоху возрастает значение гибкости рабочих графиков и возможностей для удаленной работы, что не всегда поддерживается традиционными подходами к мотивации. Как подчеркивают исследователи, «современные сотрудники ожидают более персонализированных и гибких условий труда, которые позволяют им балансировать между профессиональными и личными обязанностями» [1, с. 3].

Работникам нужно больше гибкости, возможности для саморазвития и участия в инновационных проектах. В условиях цифровой трансформации компании должны переосмыслить свои стратегии мотивации, чтобы учитывать эти новые требования. Например, предоставление сотрудникам возможности участвовать в инновационных проектах способствует развитию их творческого потенциала и вовлеченности в работу. Как отмечается в современных

исследованиях, «участие в инновационных проектах позволяет сотрудникам ощущать свою значимость и вклад в развитие компании, что повышает их мотивацию и удовлетворенность работой» [1, с. 8]. Такие изменения требуют внедрения новых подходов и технологий, способных обеспечить более гибкие и персонализированные условия труда.

Для успешного внедрения новых методов мотивации необходимо учитывать специфику цифровой среды и адаптировать традиционные методы к новым условиям. Это включает в себя использование цифровых платформ для обучения и развития персонала, а также внедрение гибких схем управления. Например, цифровые платформы позволяют сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и знания, участвуя в онлайн-курсах и программах менторства. «Развитие культуры обучения и самореализации становится ключевым фактором мотивации сотрудников в условиях цифровой трансформации, способствуя их профессиональному росту и повышению квалификации» [3, с. 5]. Таким образом, адаптация традиционных методов мотивации к цифровой среде требует комплексного подхода, включающего внедрение новых технологий и практик управления.

Адаптация традиционных методов мотивации к цифровой среде требует более глубокого подхода к организации рабочего процесса и взаимодействию с сотрудниками. Одной из ключевых практик является внедрение гибких графиков работы, которые позволяют сотрудникам самостоятельно выбирать время начала и окончания рабочего дня. Это особенно важно в условиях, когда многие компании переходят на удаленный или гибридный формат работы. Гибкие графики способствуют улучшению баланса между работой и личной жизнью, что, в свою очередь, повышает удовлетворенность сотрудников и их продуктивность. Как подчеркивают исследователи, «современные сотрудники ожидают более персонализированных и гибких условий труда, которые позволяют им балансировать между профессиональными и личными обязанностями». Важно

отметить, что гибкость в работе также позволяет привлечь и удержать таланты, которые ценят свободу и автономию в своей профессиональной деятельности.

Возможности удаленной работы являются еще одним важным аспектом адаптации традиционных методов мотивации к цифровой среде. Удаленная работа открывает компании доступ к глобальному рынку труда, позволяя нанимать высококвалифицированных специалистов из разных регионов и стран. Это также дает сотрудникам возможность работать в комфортных для них условиях, что способствует улучшению их продуктивности и удовлетворенности работой. Однако, для успешной реализации удаленной работы, компаниям необходимо внедрять современные цифровые платформы для коммуникации и управления проектами. Такие платформы обеспечивают эффективное взаимодействие между сотрудниками, независимо от их географического положения, и способствуют развитию корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления.

Использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников играет решающую роль в условиях цифровой трансформации. Цифровые инструменты, такие как платформы для обучения и профессионального развития, системы обратной связи и геймификации, делают процесс мотивации более персонализированным и интерактивным. Например, участие в онлайн-курсах и программах менторства позволяет сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и знания, что способствует их профессиональному росту и повышению квалификации. "Развитие культуры обучения и самореализации становится ключевым фактором мотивации сотрудников в условиях цифровой трансформации, способствуя их профессиональному росту и повышению квалификации". Эти инструменты помогают создать среду, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными на достижение высоких результатов, что, в конечном счете, способствует успешной цифровой трансформации компании.

Цифровая трансформация подразумевает внедрение цифровых технологий, которые кардинально изменяют бизнес-процессы и модели. Это требует от компаний адаптации к новым условиям и постоянного обновления своих стратегий. В условиях цифровой трансформации перед компаниями встает множество проблем, включая необходимость изменения организационной культуры и структуры. Поддержка и обучение сотрудников в таких условиях становятся критически важными задачами. Мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы. Чтобы поддерживать их вовлеченность и эффективность, необходимо применять новые методы и подходы к мотивации, учитывая особенности цифровой среды.

Современные технологии позволяют создавать инновационные инструменты для мотивации персонала, такие как геймификация, платформы для личного и профессионального развития, а также системы обратной связи. Эти инструменты делают процесс мотивации более персонализированным и интерактивным. Например, геймификация может использоваться для поощрения сотрудников через игровые механики, что повышает их заинтересованность и вовлеченность в рабочий процесс. Платформы для личного и профессионального развития предоставляют возможности для непрерывного обучения и самосовершенствования, тем самым увеличивая удовлетворенность сотрудников и их приверженность целям компании. Системы обратной связи, в свою очередь, позволяют сотрудникам получать своевременную и конструктивную оценку своей работы, что способствует их профессиональному росту и адаптации в условиях цифровой трансформации.

Одним из ключевых факторов мотивации становится возможность постоянного обучения и самореализации. Обучающие платформы, программы менторства и системы внутреннего обучения позволяют сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и знания. Гибкие рабочие графики, возможности для удаленной работы и внедрение проектных схем управления помогают создавать более комфортные условия работы. Такие подходы повышают уровень

удовлетворенности сотрудников и, соответственно, их продуктивность. Важно также отметить, что развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления способствует созданию благоприятной рабочей среды, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными на достижение высоких результатов.

В условиях цифровой трансформации компании вынуждены переосмысливать традиционные методы мотивации и внедрять новые подходы, способствующие адаптации сотрудников к быстро меняющимся реалиям. Одним из ключевых факторов мотивации становится возможность постоянного обучения и самореализации. «Обучающие платформы, программы менторства и системы внутреннего обучения позволяют сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и знания» [1, с. 8] Эти инструменты создают среды, где сотрудники могут развивать профессиональные компетенции, что, в свою очередь, повышает их удовлетворенность работой и приверженность корпоративным целям. Например, внедрение обучающих платформ, таких как Coursera или Udemy, позволяет сотрудникам получать доступ к курсам по различным направлениям, что способствует их профессиональному росту и готовности к выполнению новых задач.

Гибкие схемы управления и мотивации играют важную роль в создании комфортных условий труда, что особенно актуально в условиях цифровой трансформации. «Гибкие рабочие графики, возможности для удаленной работы и внедрение проектных схем управления помогают создавать более комфортные условия работы». Эти подходы не только повышают удовлетворенность сотрудников, но и способствуют повышению их продуктивности. Например, возможность работать удаленно позволяет сотрудникам лучше балансировать рабочие и личные обязанности, что положительно сказывается на их психологическом состоянии и мотивации. Проектные схемы управления, такие как Agile или Scrum, способствуют более эффективному распределению задач и

улучшению коммуникации внутри команды, что также повышает общую производительность и удовлетворенность сотрудников.

Развитие корпоративной культуры, ориентированной на открытое общение и инновационное мышление, является необходимым условием для успешной цифровой трансформации. «Важно также отметить, что развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления способствует созданию благоприятной рабочей среды, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными на достижение высоких результатов». Внедрение таких культурных изменений требует от руководства активного участия и примера, что помогает формировать доверие и взаимное уважение среди сотрудников. Создание платформ для внутреннего обмена идеями и обсуждения инновационных проектов способствует вовлечению сотрудников в процессы компании, что увеличивает их мотивацию и готовность к внедрению новых технологий и методов работы.

Адаптация традиционных методов мотивации к условиям цифровой трансформации требует тщательного переосмысления и внедрения гибких схем управления. Гибкие рабочие графики, возможности для удаленной работы и внедрение проектных схем управления помогают создавать более комфортные условия работы. Например, внедрение гибкого рабочего графика позволяет сотрудникам лучше балансировать свои профессиональные и личные обязанности, что, в свою очередь, положительно сказывается на их мотивации и продуктивности. Возможность удаленной работы также позволяет сотрудникам более эффективно использовать свое время и ресурсы, снижая уровень стресса и улучшая общее качество жизни. Важно отметить, что такие подходы требуют от руководства компании высокой степени доверия к сотрудникам и готовности адаптировать внутренние процессы к новым условиям.

Проектные схемы управления, такие как Agile и Scrum, играют ключевую роль в повышении эффективности и удовлетворенности сотрудников в условиях цифровой трансформации. Эти методы управления акцентируют внимание на

командной работе, гибкости и постоянном улучшении процессов, что способствует более эффективному распределению задач и улучшению коммуникации внутри команды. Например, использование Agile позволяет командам быстрее адаптироваться к изменениям и требованиям рынка, что является критически важным в условиях высокой динамики цифровой среды. Scrum, в свою очередь, предоставляет структуру для регулярных встреч и обсуждений, что помогает командам своевременно выявлять и решать возникшие проблемы. Такие подходы не только улучшают оперативное взаимодействие, но и повышают общую продуктивность и удовлетворенность сотрудников.

Развитие корпоративной культуры, ориентированной на открытое общение и инновационное мышление, является необходимым условием для успешной цифровой трансформации. Важно также отметить, что развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления способствует созданию благоприятной рабочей среды, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными на достижение высоких результатов. Внедрение таких культурных изменений требует активного участия и примера со стороны руководства, что помогает формировать доверие и взаимное уважение среди сотрудников. Создание платформ для внутреннего обмена идеями и обсуждения инновационных проектов способствует вовлечению сотрудников в процессы компании, что увеличивает их мотивацию и готовность к внедрению новых технологий и методов работы. Например, проведение регулярных инновационных встреч и хакатонов стимулирует сотрудников предлагать новые идеи и решения, что не только способствует их профессиональному развитию, но и укрепляет корпоративную культуру инноваций.

### **Список литературы:**

1. Артамонов А.С. Перспективные системы мотивации персонала в условиях цифровизации // Экономика и Управление. 2020. № 6. С. 58–64.

2. Петрякова С.В., Горбунова О.С., Пильникова И.Ф., Малькова Ю.В. Перспективные системы мотивации персонала в условиях цифровизации // Экономика и Управление. 2021. № 6. С. 58–64.

3. Сокина С.В. Вопросы мотивации персонала высокотехнологичных компаний // Гуманитарный научный журнал. 2024. № 2. С. 45–56.