ИСКУССТВО МОТИВАЦИИ: КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ НЕОБЫЧНЫЕ МЕТОДЫ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭНТУЗИАЗМА СОТРУДНИКОВ

В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

Садчикова А.А., студентка,
Цыганова С.О., студентка,
Никифорова Т.И., к.э.н., доцент,
НГАСУ (Сибстрин), г. Новосибирск, Россия

Аннотация: В статье рассматриваются особенности мотивации сотрудников в условиях цифровизации рабочих процессов. Подчеркивается важность использования мотивационных методов для повышения вовлеченности и лояльности сотрудников. Анализируются нестандартные подходы к мотивации персонала, такие как использование тимбилдинговых мероприятий и других форм командных и индивидуальных подходов.

Ключевые слова: цифровая среда, мотивация, персонал, методы повышения мотивации.

В современном мире цифровые технологии не только интенсивно развиваются и проникают во все сферы человеческой жизни и формы социальной реальности, но и все больше определяют те изменения, которые в ней происходят. С помощью цифровых технологий повышается эффективность всех процессов в организации.

Цифровое пространство (среда) – искусственная коммуникационная среда, являющаяся непрерывной последовательностью компьютерных и сетевых технологий, организующая отношения между объектами физического мира посредством передачи программ в виде сигналов по сетям и телекоммуникационным каналам [2].

Цифровая среда представляет собой новую реальность для современных руководителей и менеджеров. В условиях постоянных изменений и быстрого развития технологий, поддержание высокого уровня мотивации у сотрудников становится особенно сложной задачей. Традиционные методы мотивации, которые были эффективными в прошлом, могут оказаться неэффективными в цифровой среде. Поэтому руководителям необходимо искать нестандартные подходы для повышения энтузиазма и эффективности работы своих команд. В данной статье мы рассмотрим вызовы, с которыми сталкиваются руководители
в цифровой среде, и предложим несколько инновационных методов повышения мотивации, которые могут помочь достичь поставленных целей [1].

Мотивация – это внутренняя энергия, включающая активность человека в жизни и на работе. Мотивированный сотрудник – это тот, кто внутренне нуждается в рабочем процессе, привязан к нему и действительно получает от него удовольствие. А, как известно, человек может успешно выполнять только ту работу, которая доставляет ему

радость и удовлетворение.

Невозможно мотивировать сотрудников директивно, насильственным методом. Система мотивации – это специальные мероприятия, направленные на внутренние ценности и потребности людей, работающих в компании. Она представляет собой комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но и к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству [3].

В современном мире, где большинство рабочих процессов перешли в цифровую среду, система мотивации отличается от традиционных систем мотивации во многих аспектах. В эпоху цифровой среды существует большее внимание к индивидуальным потребностям и предпочтениям сотрудников, а также использованию технологий для повышения мотивации. Традиционные системы стимулирования работников обычно основываются на материальной компенсации и иерархической структуре, но в цифровой среде акцент делается на гибких и индивидуальных подходах к мотивации сотрудников [4]. Именно поэтому важно искать искать нестандартные методы повышения мотивации персонала.

Рассмотрим далее нестандартные методы, которые помогут повысить энтузиазм сотрудников и создать благоприятную рабочую атмосферу в цифровой среде.

1. Виртуальные тимбилдинг-мероприятия: на таких мероприятиях сотрудники могут общаться, играть в игры, участвовать в интерактивных заданиях, тем самым налаживая отношения в коллективе. Данный метод предоставляет сотрудникам возможность установить новые контакты, способствует повышению уровня коммуникации и взаимодействия в коллективе, что в свою очередь содействует созданию более дружественной и поддерживающей атмосферы на рабочем месте, а также помогает сотрудникам развивать навыки сотрудничества, решения проблем и командной работы.

2. Онлайн-распространение положительной обратной связи: создание специальных каналов или платформы, где сотрудники могут делиться своими успехами, благодарностями и вдохновляющими историями. Публичное признание и похвала за достижения помогают укрепить самооценку и уверенность сотрудников, что в свою очередь способствует увеличению их энтузиазма и мотивации.

3. Виртуальные чаты и форумы: создание онлайн-платформы для общения и обмена идеями, где сотрудники могут выражать свои мысли, чувствовать себя более вовлеченными в жизнь компании и обсуждать актуальные темы, что будет способствовать установлению доверительных отношений и повышению мотивации к работе.

4. Виртуальные менторские программы позволят получать поддержку, консультирование и советы сотрудникам от более опытных коллег через онлайн-менторские платформы и инструменты.

5. Онлайн-обучение и развитие: предоставление сотрудникам доступа к онлайн-курсам, вебинарам и другим образовательным ресурсам, чтобы помочь им развиваться и расти профессионально. Когда люди имеют доступ к образовательным ресурсам, они могут развивать свои навыки и знания, что может привести к повышению уровня профессионализма и компетентности в коллективе. Это в свою очередь может способствовать более продуктивной и эффективной работе команды, а также к более позитивным взаимоотношениям между коллегами.

Таким образом, современные тенденции в цифровой среде свидетельствуют о том, что цифровизация приводит к изменению функций и ответственностей персонала. Для повышения мотивации работников в условиях цифровой экономики, необходимо разработать гибкую систему коммуникаций с персоналом, которая учитывает их потребности и интересы.

Для повышения энтузиазма сотрудников в цифровой среде, необходимо обращать особое внимание на их личные качества и способности, умение критически мыслить, работать в команде, проявлять инициативу, упорство, коммуникабельность и желание постоянно развиваться. Однако важно понимать, что не существует универсальных методов и инструментов повышения энтузиазма сотрудников для всех организаций. Каждая отдельная организация должна выбирать методы, которые будут эффективны в ее конкретных условиях развития. Из этого следует, что необходимо сочетать различные подходы и методы, следить за технологическим прогрессом и активно использовать цифровые технологии для балансировки системы мотивации сотрудников, тем самым способствуя повышению эффективности и конкурентоспособности организации на рынке.

Литература

1. Авдеева И.Л. Развитие цифровой экономики в условиях глобализации: управленческий аспект // International Scientific and Practical Conference World science. 2017. № 4 (20). С. 57-60.

2. Козлова О.А., Селезенева Е.А. Особенности мотивации работников в условиях формирования цифровой экономики // Human Progress. 2018. №10 URL: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_10/Kozlova.pdf (дата обращения: 18.11.23).

3. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала. М.: Вершина, 2006. 224 с.

4. Середович С.В., Горобцова О.В. Электронная информационно-образовательная среда – драйвер качества образования // Актуальные вопросы образования. Современные тренды непрерывного образования в России: сборник материалов Международной научно-методической конференции. 2019. № 3. С. 3-8.

5. Управление знаниями в секторе культуры. Креативность [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://en.unesco.org/sites/default/files/info_sheet_creativity.pdf, свободный. – (дата обращения 20.11.23).

6. Цифровая среда и современное воспитание. / под ред. Е.В. Бебениной, Г.Ю. Беляева, В.В. Круглова, Н.Л. Селивановой, И.В. Степановой, Е.О. Черкашина. М.: АНО Издательский Дом «Педагогический поиск», 2022. 128 с.