

УДК 331.108

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА К
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ И УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ****Васильева Л.С., студент группы ЭК-221, 4 курс****Научный руководитель: Люлюченко М.В., доцент, канд. экон. наук**
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г.
Шухова, г. Белгород, Россия

Современный этап мирового экономического развития характеризуется стремительным технологическим прогрессом. Инновационный потенциал фирмы становится ключевым фактором ее выживания и конкурентоспособности. Однако создание и внедрение инноваций невозможно без активного участия человеческого капитала [5]. В последние годы модель управления бизнесом претерпела радикальные трансформации под влиянием двух факторов: цифровизации и широкого распространения удаленной или гибридной работы.

Специфичность удаленной работы накладывает существенные ограничения на традиционные методы мотивации [2]. Отсутствие физического контакта, размытая граница между личной и профессиональной жизнью и недостаток неформального общения снижают лояльность и вовлеченность сотрудников. Это потребовало переосмысления подходов, направленных на стимулирование инноваций со стороны сотрудников, что обосновывает актуальность данной темы исследования.

Инновационная деятельность - целенаправленный процесс создания, освоения и внедрения инноваций, требующий накопленных интеллектуальных и психоэмоциональных вложений со стороны сотрудников [1].

В отличие от рутинного труда, новаторское поведение невозможно стимулировать исключительно директивными методами. Оно опирается на внутреннюю мотивацию, инициативу и вовлеченность [4].

Переход на дистанционную работу выявил ряд деструктивных факторов, блокирующих инновационный потенциал сотрудников:

- во-первых, дефицит неформальной коммуникации - многие прорывные идеи в организациях рождаются спонтанно, в условиях удаленной работы общение становится строго функциональным и регламентированным;

- во-вторых, кризис доверия и рост микроменеджмента - пытаясь компенсировать отсутствие визуального контроля, многие руководители внедряют жесткие системы цифрового мониторинга, это поражает стресс, снижает уровень психологической безопасности и заставляет сотрудников выбирать наиболее безопасные алгоритмы работы;

- в-третьих, размытие границ между работой и личной жизнью - ненормированный рабочий день ведет к профессиональному выгоранию,

уставший сотрудник стремится к сохранению энергии, а не к генерации инноваций;

- в-четвертых, снижение чувства причастности к бренду - дистанционный формат ослабляет корпоративную культуру, работник начинает воспринимать компанию лишь как интерфейс на экране ноутбуке [3].

Для преодоления указанных барьеров требуется перестройка системы мотивации персонала, учитывающая как психологические особенности удаленной работы, так и возможности современных цифровых платформ. Традиционные материальные стимулы - премии, бонусы сохраняют свою значимость, но перестают быть определяющим для инноваторов.

Творческая деятельность тесно связана с внутренней мотивацией [6].

В условиях удаленной работы и цифровизации эти факторы реализуются следующим образом:

1. Обеспечение психологической безопасности - руководство должно транслировать культуру, в которой неудачный эксперимент воспринимается как опыт, а никак повод для штрафа;

2. Развитие цифрового внутрифирменного предпринимательства - предоставление сотрудникам времени на разработку собственных проектов с использованием корпоративных цифровых ресурсов;

3. Признание заслуг в цифровом пространстве - публикации в корпоративных мессенджерах, виртуальные доски почета, благодарности в корпоративной социальной сети;

4. Обучение и непрерывное развитие - мотивацией для инноваторов служит доступ к передовым знаниям, организация корпоративного обучения воспринимается сотрудниками как ценным нематериальный бонус.

Хотя деньги не является главным драйвером творчества, несправедливая оплата труда блокирует любую инициативу [7].

В новых условиях материальное поощрение должно быть гибким и прозрачным:

- проектные бонусы за инновации - выплаты не за отработанные часы, а за конкретный результат внедрение идеи;
- участие сотрудников в капитале компании или распределении прибыли от внедренного инновационного продукта;
- предоставление сотруднику возможности самому выбирать из пула вознаграждений то, что ему нужно - оплата курсов, фитнеса и т.д.).

Таким образом, мотивация персонала к инновационной деятельности в условиях цифровизации и удаленной работы имеет ряд особенностей. В современных условиях возрастает роль нематериальные мотивации, корпоративной культуры, цифровых инструментов взаимодействия и доверия между руководителем и сотрудниками. Организации должны создавать условия, в которых сотрудники будут заинтересованы в разработке и внедрении инноваций, чувствовать свою значимость и возможность профессионального развития. Только комплексный подход к мотивации позволит организациям обеспечить высокий уровень инновационной

активности сотрудников и повысить свою конкурентоспособность в условиях цифровой экономики.

Список используемой литературы

1. Балахонова В.А. Основные виды и функции стимулирования деятельности персонала / В.А. Балахонова // Вестник современных исследований, 2021. - № 10.2. - с. 25-27.
2. Биктагирова И.Н. Некоторые аспекты стратегии стимулирования труда персонала / И.Н. Биктагирова // Теория и практика инновационной стратегии региона Международный межвузовский сборник научных трудов. Сер. «Теория и практика инновационной стратегии региона»: сб. ст. / ред. Ю.Н. Клещевский. Кемерово, 2022. - с. 227-234.
3. Лоскутова А.Д., Пестерникова М.В. Современные аспекты повышения лояльности персонала организации // Актуальные вопросы современной экономики. - 2023. - № 2. - с. 102-109.
4. Люлюченко, М. В. Экономика инновационной деятельности / М. В. Люлюченко. – Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2025. – 210 с. – ISBN 978-5-361-01526-9. – EDN JDMNRG.
5. Люлюченко, М. В. Управление инновациями в цифровой экономике : учебное пособие / М. В. Люлюченко, Ю. И. Селиверстов. – Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2025. – 210 с. – ISBN 978-5-361-01525-2. – EDN LJLSQZ.
6. Маслова В.А., Рюмшин А.В. Инновационные методы мотивации персонала // В сборнике: Проблемы обеспечения эффективности функционирования систем управления в условиях нарастающей динамики внешнего окружения. Сборник материалов международной научно-практической конференции. - Курск, 2023. - с. 328-331.
7. Хаустов А.Ю. Инновационные методы мотивации и стимулирования персонала // Вестник науки. - 2020. - Т. 4, № 6 (27). - с. 129-132.