

УДК 331.1

**Каравашкина Рената Ивановна**<sup>1</sup>, к.э.н., доцент кафедры экономики и менеджмента  
e-mail: r.karavashkina\_vsuwt@mail.ru

**Рогожина Елена Александровна**, бакалавр 3 курса, 38.03.01 «экономика»  
e-mail: ren3004@mail.ru

<sup>1</sup> Волжский государственный университет водного транспорта, г. Нижний Новгород, Россия.

## НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

*Аннотация:* В условиях цифровой экономики повышение качества и результативности рабочей силы становится особенно актуальным. Новые технологии и роботизация приводят к изменению требований к профессиональным навыкам, что требует от работников постоянного самообучения и обновления своих знаний. В современных условиях, когда экономика продолжает повсеместный переход на цифровые технологии, качество рабочей силы становится важной составляющей успешной работы организаций. Направления повышения качества рабочей силы многообразны, но можно выделить наиболее значимые из них.

*Ключевые слова:* социально-экономическое неравенство, расслоение общества, дифференциация доходов, цифровая экономика, национальная экономика.

Повышение качества рабочей силы является определяющим фактором обеспечения не только устойчивого развития экономики, экономического роста, а также ключевым условием повышения эффективности хозяйственной деятельности экономического субъекта. Направления повышения качества рабочей силы многообразны, но можно выделить наиболее значимые из них.

Первое направление – это обучение и развитие персонала. Сотрудники, обладающие необходимыми знаниями и умениями, способны эффективно осуществлять свою работу и повышать качество продукции или услуг компании. Для обучения и развития персонала можно использовать различные форматы, такие как курсы и тренинги, онлайн-обучение, менторство и т.д. Важно подбирать для каждого сотрудника индивидуальный план развития, который поможет закрепить полученные знания и умения.

В условиях цифровой экономики обучение и развитие персонала становятся еще более важными, чем раньше. Во-первых, происходит быстрое изменение технологий, а соответственно, рынок требует увеличения технологического уровня у персонала. Обучение помогает поддерживать навыки и компетенции персонала на актуальном уровне. Во-вторых, повышение уровня знаний и навыков сотрудников помогает работать эффективнее и повышать производительность. В-третьих, компании, которые инвестируют в обучение и развитие своих сотрудников, могут обеспечивать своего персонала конкурентными преимуществами на рынке, что в свою очередь позволяет развиваться быстрее и добиваться успеха.

Таким образом, обучение и развитие персонала позволяют компаниям быть конкурентоспособными на рынке, увеличивать производительность и удерживать сотрудников на долгий срок.

Второе направление – это формирование команды специалистов. В условиях цифровой экономики, когда необходимо оперативно реагировать на изменения и работать в команде, создание эффективной команды становится более важным. Ключевым моментом здесь является формирование команды, которая будет состоять из людей с различными компетенциями, но в рамках которой каждый будет выполнять свои функции на высоком уровне. Для этого важно учитывать потенциал сотрудников, оценивать их качества, проводить мероприятия, направленные на укрепление команды. Это поможет компании улучшить качество продуктов и услуг, улучшить производительность, получить конкурентные преимущества и увеличить прибыль.

Третье направление – это внедрение новых технологий и инструментов. В условиях цифровой экономики становится невозможным использовать устаревшие технологии, так как они не только ухудшают качество работы, но и замедляют работу всей компании. Поэтому внедрение новых технологий и инструментов является необходимым шагом. Важно подбирать эти инструменты, учитывая потребности компании, а также обучать сотрудников и строить грамотные бизнес-процессы для эффективного использования новых технологий.

Четвертое направление – это установление прозрачных систем наград и мотивации для сотрудников. Важно оценивать достижения сотрудников, устанавливая цели и мотивировать на их достижение. Для этого можно использовать различные системы наград, такие как премии, бонусы, повышение должности и т.д. Важно, чтобы система наград была прозрачной и справедливой, чтобы сотрудник мог понимать, что его труд оценивается правильно и мотивация на работу сохраняется.

Очень важным представляется осуществлять грамотный выбор средств мотивации и стимулирования подчиненных. В противном случае это может иметь следующие негативные последствия:

- потерю репутации что негативно скажется на конкурентоспособности и качестве предлагаемого на рынке товара (услуги);
- снижение мотивации опытных сотрудников и высококвалифицированных специалистов к результатам труда;
- снижение прибыли, выручки, появление убытков;
- риск банкротства.

Управленческая наука выделяет следующие причины снижения эффективности управления наемными работниками:

1. **Завышенные требования к сотрудникам** – излишняя трудоемкость работ, в результате чего, сотрудники вынуждены работать на износ. Постепенно накапливающаяся усталость негативно сказывается на производительности труда.

2. **Ориентир на универсальных сотрудников** - стремление к делегированию всех задач одному человеку и пренебрежение возможностями командной работы, что не позволяет получать в результате деятельности результат от действия синергетического эффекта.

3. **Расхождение мнений, касающихся производственного процесса.** Непримируемость мнений.

4. **Дистанцирование руководителя от рядовых сотрудников** характеризуется снижением степени влияния руководителя на производственные процессы.

5. **Нежелание руководителя расширять сферу своих компетенций и навыков.**

6. **Постоянная сменяемость персонала и высокая текучесть кадров**

Для повышения эффективности рабочей силы предприятия необходимо:

1. **Четкое определение целей для структурных подразделений и сотрудников.** Установление четких целей и реальных сроков выполнения, понятных и однозначных критериев эффективности работы.



**2. Наличие программы подготовки и повышения квалификации сотрудников всех рангов.** Схема обучения разрабатывается поэтапно.

**3. Равномерное распределение обязанностей** позволяет использовать рабочее время с максимальной эффективностью.

**4. Использование целостной системы ключевых параметров эффективности (KPI).** Необходимо учитывать воздействие на эффективность целевых, проектных и процессных показателей, а также параметров внешней среды.

**5. Внедрение информатизации, автоматизации и цифровизации хозяйственных процессов.**

**6. Внедрение эффективности системы мотивации, которая включает не только материальное, но и нематериальное симулирование труда. Эффектность доказана для следующих инструментов повышения результативности работы работников:**

Материальные стимулы:

- Денежная оплата труда и трудовых усилий, которая воспринимается сотрудниками как оценка трудового вклада по справедливости.
- Планирование карьеры персонала
- Особые привилегии и бонусы

Нематериальные стимулы:

- Признание значимости трудовых заслуг каждого работника
- Создание командного духа - рабочий коллектив – вторая семья.
- Наличие общей цели, общих проблем и заслуг
- Благодарность со стороны коллег или руководителя.

Разработка мер по повышению эффективности сотрудников является важной задачей для любого руководителя. Однако в этом процессе необходимо помнить и об отрицательных формах мотивации, которые могут оказать негативное воздействие на работников и нанести вред компании в целом. Отрицательные формы мотивации могут проявляться в виде шантажа, угроз, наказаний, принуждения и других неэтичных методов, которые заставляют сотрудников работать, но не создают условия для их профессионального роста и развития. Такие методы мотивации могут привести к снижению мотивации сотрудников, нежеланию работать в коллективе, протестам и конфликтам.

При разработке мер по повышению эффективности сотрудников необходимо учитывать, что мотивация является комплексом факторов, и что эффективность зависит от того, какие методы и инструменты будут использоваться. Для повышения эффективности сотрудников необходимо использовать положительные методы мотивации, такие как поощрение, стимулирование профессионального роста, повышение квалификации, создание условий для творческой работы, формирование внутренней мотивации, создание командной работы. Необходимо помнить, что разработка мер по повышению эффективности сотрудников должна быть сбалансированной и учитывать не только бизнес-цели, но и потребности работников и общества в целом. Положительные методы мотивации создадут благоприятную атмосферу в компании, укрепят её бренд и улучшат репутацию, что в итоге поднимет её на новый уровень.

## **7. О дисциплине.**

«Железная дисциплина» вовсе не означает что-то ужасное, и не имеет под собой смысла «диктаторства». Просто правила компании должны неукоснительно соблюдаться абсолютно всеми сотрудниками. Отсутствие четких правил не только расслабляет работников, но и создает хаос в их головах.

Но, следует отметить, сотрудники, которые имеют железную дисциплину на работе, склонны быть более организованными и эффективными. Это может привести к увеличению производительности и повышению качества труда. Ошибки могут быть снижены благодаря более строгой дисциплине, которая ведет к более точному



выполнению задач. Также может быть создана более организованная рабочая среда. Каждый работник знает свои задачи и обязанности, а это может помочь в создании более структурированной и продуктивной рабочей среды. Если работник следует железной дисциплине, это может повысить его уверенность в своих способностях и уменьшить уровень стресса. Это может в свою очередь привести к более качественной работе и повышенной эффективности.

Для этого необходимо разработать и соблюдать следующие правила:

- **Наличие четкие временных рамок трудового дня.**

Должен быть установлен фиксированный перерыв на обед, перерывы на отдых в течение рабочего дня, а остальное время должно быть посвящено рабочему процессу. Четкие временные рамки трудового дня - важный фактор в обеспечении успеха компании и благополучия работников. Они позволяют повысить производительность, соблюдать режим дня, повысить ответственность и улучшить качество работы.

- **Наличие строгой субординации.**

Соблюдение строгой субординации на работе является одним из основных принципов эффективного управления и обеспечения высокой производительности. Важность соблюдения строгой субординации на работе заключается в следующем:

1. Следование иерархии. Строгая субординация позволяет каждому сотруднику понимать свою роль и место в структуре организации и следовать установленным правилам и процедурам.

2. Избежание конфликтов и снижение риска ошибок. Субординация устанавливает ясные границы ответственности и компетенции каждого сотрудника, что исключает возможность пересечения границ и возможных противоречий.

3. Увеличение эффективности работы. Строгое соблюдение субординации позволяет определить, кто должен принимать решения и кто должен следить за выполнением поручений. Это позволяет ускорить выполнение задач и повысить эффективность работы.

Таким образом, соблюдение строгой субординации на работе является необходимым условием для обеспечения эффективности работы организации и успеха на длительный срок.

- **Наличие должностных инструкций.**

Должностные инструкции являются важным элементом в управлении организацией и работой ее сотрудников. Они определяют задачи, обязанности, права и ответственность каждого сотрудника. Должностные инструкции являются неотъемлемой составляющей эффективной организации работы, которая ведет к повышению производительности и качества работы всех сотрудников организации.

- **Наличие исполняющих обязанности.**

В случае отсутствия руководителя по любой причине его обязанности делегируются другому сотруднику. Наличие исполняющих обязанности на работе имеет важное значение для эффективной работы компании или организации. Во-первых, обеспечивается непрерывность работы. Исполняющий обязанности может заменить своего начальника на время его отсутствия и обеспечить непрерывность работы подразделения. Во-вторых, происходит сохранение институциональной памяти. Исполняющий обязанности обладает глубоким знанием организации и может сохранить или передать в другие отделы важную информацию, которая может быть утеряна при уходе сотрудника. В-третьих, происходит увеличение эффективности работы. Исполняющий обязанности обладает определенными навыками и знаниями, которые позволяют ему выполнять не только свои обязанности, но и определенные дополнительные задачи, повышая эффективность работы подразделения.

- **Наличие дресс-кода.**

Как и во многих областях жизни, важность наличия дресс-кода на работе может различаться в зависимости от конкретной ситуации и профессии. Однако, в целом,





существуют несколько аспектов, которые объясняют значимость дресс-кода для рабочего процесса:

1. Профессиональный вид. Дресс-код может помочь создать профессиональный вид и укрепить имидж организации. Хорошо продуманный дресс-код может помочь сделать рабочее место более культурным и серьезным.

2. Безопасность. В некоторых отраслях наличие специальной одежды может быть необходимо для обеспечения безопасности работников.

3. Социальное равенство. Дресс-код может сделать рабочее место более социально справедливым. Единственный вид одежды, который не отличается стилем или качеством, может помочь сократить проблемы, связанные с различиями в социальном статусе.

4. Брендинг. Одежда может быть важной частью брендинга компании. Например, если все работники носят однотипную одежду с символикой компании, это может помочь улучшить узнаваемость бренда и усилить его имидж.

Однако, некоторые люди могут чувствовать, что дресс-код на работе ограничивает их выражение индивидуальности и творческого потенциала. Также, слишком жесткий дресс-код может унимать работников и снижать их качество работы. Поэтому, необходимо балансировать между нужностью в дресс-коде и свободой выражения сотрудников, обеспечивая соответствие дресс-кода характеру работы и фирменной культуре.

### **8. Об эффективности команды**

В условиях цифровой экономики эффективность команды становится еще более важной, поскольку многие процессы в организации становятся автоматизированными и требуют сотрудничества различных специалистов для достижения целей. Кроме того, интенсивная конкуренция, быстрый темп жизни и наличие бесконечных возможностей для потребителей требуют от команды быстрого реагирования на изменения внешней среды и взаимодействия между собой.

Повышение эффективности команды может существенно повлиять на успех организации. Надежная и эффективная команда способна достигать задач быстрее и с меньшими затратами, принимать принципиальные решения и управлять сложными проектами. Кроме того, эффективная команда способна повысить уровень мотивации и улучшить удовлетворенность работой, что в свою очередь помогает сохранить высокий уровень производительности и уменьшить текучесть кадров.

Для повышения эффективности команды, необходимо разработать эффективную систему коммуникации, установить четкие цели и критерии успеха, определить роли и обязанности каждого члена команды, разработать план действий и контроль за его выполнением, а также придерживаться специфических стратегий управления конфликтами и усиливать принцип взаимодействия и взаимовыручки.

Таким образом, эффективная команда может стать основой для успеха и развития в организации, а существенное улучшение взаимодействия и организационного потенциала может помочь в достижении лучших результатов в условиях цифровой экономики.

Итак, Цифровая экономика требует от работников новых навыков и компетенций, чтобы оставаться конкурентоспособными. Развитие технологий и появление новых методов работы значительно повышает требования к профессионализму и качеству рабочей силы. Повышение квалификации и обучение новым навыкам становится необходимым, чтобы оставаться на плаву в условиях усиливающейся конкуренции.

Работники, которые готовы развиваться и обучаться новым технологиям и методам работы, становятся ценными для компаний, которые стремятся сохранить свою конкурентоспособность. Качественная рабочая сила является ключевым фактором успеха в цифровой экономике.

Повышение качества и результативности рабочей силы способствует улучшению качества продукции или услуг, что, в свою очередь, приводит к удовлетворенности клиентов и повышению прибыли компаний. Также повышение квалификации и обучение



новым навыкам позволяет сокращать время, необходимое для выполнения задач, ускоряет процессы производства и повышает эффективность бизнеса.

Таким образом, повышение качества и результативности рабочей силы является важным условием развития цифровой экономики. Компании должны стремиться к тому, чтобы их сотрудники были готовы к постоянному обучению и развитию, чтобы оставаться конкурентоспособными и удовлетворять требованиям рынка.

#### **Список литературы:**

1. Сапаниди П. Молодежь на рынке труда // Человек и труд. 2011. № 4. С. 55.
2. Karavashkina R.I., Guro-Frolova Yu.R. Labor market in transport sphere and educational services provision in a transport university: integration development. В сборнике: Морские технологии: проблемы и решения - 2023. Сборник трудов по материалам научно-практических конференций преподавателей, аспирантов и сотрудников ФГБОУ ВО "КГМТУ". Керчь, 2023. С. 305-308. Образование в мире и в России. С. 44.
3. Каравашкина Р.И., Горшков А.С. Эволюция понятия «эффективность» в проектном управлении. В сборнике: Транспорт. Горизонты развития. Труды 2-го Международного научно-промышленного форума. Нижний Новгород, 2022. С. 122.
4. Пыжова Ж.Ю., Чернева Р.И. Совершенствование компетентностного подхода в сфере подготовки кадров транспортной отрасли. В сборнике: Великие реки - 2020. Труды 22-го международного научно-промышленного форума. 2020. С. 151.
5. Гирия Л.В., Ясинов А.Ш. Проблемы качества рабочей силы и роста производительности труда. В сборнике: Строительство и архитектура – 2022. материалы международной научно-практической конференции факультета промышленного и гражданского строительства. 2022. С. 97-99.
6. Пьянкова Л.А., Затепакин О.А.. Качество рабочей силы в современных социально-экономических условиях. Вестник Сибирского государственного индустриального университета. 2022. № 4 (42). С. 132-141.

### **DIRECTIONS FOR INCREASING THE QUALITY AND EFFICIENCY OF THE WORK FORCE IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY**

Renata I. Karavashkina, Elena A. Rogozhina

*Abstract:* It is currently considered that under the influence of scientific and technical progress a new economy, the knowledge economy, was born. Thus giving rise to the third economic revolution in the history of the development of economic systems. This new formation is usually called This new economy can be called the economy of knowledge and competencies. In modern conditions, when the economy continues the widespread transition to digital technologies, the quality of the workforce is becoming an important component of the successful work of organizations. Directions for improving the quality of the workforce are diverse, but the most significant of them can be identified.

*Keywords:* workforce quality, workforce performance, effective employee management, digital economy, national economy.

