

Левина А.С., Серова Ф.Р.
научный руководитель- Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: levina.arinochka@yandex.ru

Мотивация работников в условиях кризиса

Пандемия COVID-19 спровоцировала экономический кризис, который повлек за собой серьезные экономические последствия: спад производства, увеличение доли безработных, утрата квалификации и мотивации людей, потерявших работу.

Кризис повлиял на деятельность многих регионов. Больше всего пострадал бизнес в субъектах, которые зависели от добычи нефти и субсидий из федерального бюджета [3].

От коронавирусных ограничений также пострадали практически все отрасли экономики. Самый же серьезный удар пришелся на гостиничный бизнес и сферу общественного питания, а также большие потери понесли отрасли: здравоохранение, культура, спорт и развлечения [5].

Кризис, возникший в результате пандемии COVID-19, подтолкнул многих работодателей к принятию сложных решений по оптимизации существующих бизнес-моделей, поиску путей сокращения издержек, а также развитию новых направлений.

В кризисных условиях вопросы управления персоналом требуют особого внимания. Чтобы пережить этот непростой период, руководители компаний были вынуждены снизить расходы на оплату труда или сократить штат сотрудников. Массовые сокращения наблюдались практически в каждой отрасли не зависимо от размера и успешности компании.

Большинство работодателей считают, что расходы можно быстро уменьшить, если сократить половину сотрудников, а их обязанности распределить между оставшимися. Как показывает практика, такое управление не повышает эффективность, а лишь ухудшает качество работы [1].

Стоит отметить, что необходимо не снижать расходы путем массовых увольнений, а находить резервы для повышения эффективности. Можно установить в компании новую систему организации и оплаты труда, временно перейти на дистанционную работу, сократить рабочую неделю, найти новый подход к работе, клиентам, поставить другие задачи. Это будет по-новому влиять на профессиональную жизнь и благосостояние многих сотрудников.

Работодатель не должен совсем отказываться от оптимизации числа сотрудников, но делать это нужно стратегически правильно.

Самое главное в кризис — обращаться к мнению сотрудников. Все процессы, необходимые для выживания, нужно выстраивать так, чтобы сотрудники в них участвовали. Большинство компаний, к сожалению, забывает о том, что трудовые резервы — это самые главные ресурсы организации. Потеря хороших специалистов может сказаться на результативности деятельности. Все решения, принимаемые руководством, необходимо обсуждать с сотрудниками.

Основными существенно-важными условиями сплочения коллектива служат: признание и разделение сотрудниками миссии, культуры и ценностей предприятия, знание его истории, удовлетворение условиями труда.

«Ключ» к укреплению морального духа во время пандемии - корпоративные мероприятия, проводимые руководителями предприятий, переход на дистанционную работу в режим - online и усиление мер индивидуальной защиты для сотрудников, оставшихся на своих рабочих местах [5].

План спасения бизнеса главы компании «Ростелеком» М. Осеевского заключается в защите персонала и его обеспечении стабильной работой с помощью цифровых технологий [2].

Давление на сотрудников, их сокращение, увеличение обязанностей и негативные новости извне – отрицательно сказываются на результатах труда.

Эффективные направления нематериальной мотивации труда.

1. Влияние лидера и политика открытого общения. Открытый диалог является залогом успеха, который способствует расширению дальнейших планов и росту престижа предприятия, наоборот действует отсутствие полной информации о реальном положении дел в организации.

2. Социальный пакет, в который входят меры, принимаемые компанией для улучшения условий труда, предоставляемые льготы, компенсации и социальные гарантии.

3. Мотивация сотрудников внутренними социальными программами включает в себя заботу о здоровье и развитии персонала, создание благоприятных условий труда, благотворительность и многое другое, что побуждает сотрудников к эффективному труду и активизации мотивов работников.

Литература

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики //http://www.gks.ru [Электронный ресурс]
2. Официальный сайт РБК //https://www.rbc.ru/ [Электронный ресурс]
3. <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2020/padenie-pribyli-za-16-let/>
4. <https://incrussia.ru/specials/pandemy-and-job/>
5. <https://upr.ru/article/kak-pandemiia-povliiaet-na-kompanii/>