

Особенности мотивации сотрудников организации в условиях пандемии

Научный руководитель – Иванова Татьяна Юрьевна

Тильдикова А.Е.¹, Иванова Т.Ю.²

1 - Ульяновский государственный университет, Институт экономики и бизнеса, Ульяновск, Россия, *E-mail: tildikowa@yandex.ru*; 2 - Ульяновский государственный университет, Институт экономики и бизнеса, Ульяновск, Россия, *E-mail: tivanova.j@gmail.com*

В настоящее время в мире происходит достаточно много событий, которые заставляют задуматься о том, насколько быстро и динамично изменяется окружающая среда. В связи с этим появляются новые возможности и проблемы развития организаций в различных сферах деятельности. Абсолютно каждое предприятие в 2020 году столкнулось с большим количеством проблем в связи с пандемией коронавирусной инфекции. Необходимость перехода на удаленную работу, повышенный уровень неопределенности, нарушение привычного образа жизни, - все это непосредственно повлияло на мотивацию сотрудников в организациях.

Проблема мотивации сотрудников всегда актуальна, и, исходя из вышесказанного, в период пандемии данная проблема только обостряется.

В данном исследовании проанализированы основные особенности мотивации сотрудников в современных условиях.

Целью исследования являлся анализ влияния пандемии на мотивацию сотрудников, а также изучение особенностей повышения мотивации в условиях пандемии.

В ходе исследования были поставлены следующие задачи:

- выявить последствия пандемии, влияющие на мотивацию сотрудников в современных условиях;
- проанализировать различные пути мотивации в условиях изоляции и удаленной работы персонала;

Как известно, мотивация является одной из основных функций менеджмента, и определяется как процесс создания условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, изменяющих его (поведение) в нужном для организации направлении. В кризисных условиях особенно важно мотивировать сотрудников для эффективной работы организации.

Пандемия характеризуется высокой степенью неопределенности и повышенной тревожностью сотрудников, поэтому главное, что может предложить работодатель в данной ситуации - это поддержка, стабильность и определенная безопасность [2].

Переход многих компаний на удаленную работу является достаточно действенным методом снижения риска сотрудников от заражения инфекцией. Однако некоторые исследователи считают, что длительное сохранение удаленного режима работы отрицательно влияет на мотивацию и вовлеченность сотрудников, а также несет существенные риски для эффективности компании, а именно:[1]

- Потеря синергетического эффекта от работы команды;
- Сокращение возможностей нематериальной мотивации работников;
- Снижение лояльности к компании как работодателю;
- Отсутствие «личного контакта» между руководителем и подчиненными, а также между коллегами.

Все вышеперечисленное также тесно связано с мотивацией.

Снижение мотивации и вовлечения происходит в связи с тем, что, работая удаленно, сотрудник со временем перестает ассоциировать себя с конкретной организацией, командой.

Работая же в офисе, сотрудник общается с коллегами, как формально, так и неформально, чувствует себя частью компании.

Помимо этого, в условиях пандемии критично мало доступных форм нематериального стимулирования. Посещение бассейнов, фитнес-клубов, выездные и прочие мероприятия имеют ряд ограничений, и считаются нежелательными. Поэтому появляется необходимость в разработке и внедрении новых мер стимулирования и мотивации персонала.

Что же необходимо для повышения мотивации и эффективности работы персонала организации в условиях пандемии? В первую очередь следует проводить мероприятия по снижению тревожности у персонала [4]. К таким мероприятиям можно отнести регулярное и открытое общение между руководителем и подчиненными. В такой период руководителю необходимо транслировать сотрудникам оптимизм и надежду на будущее восстановление и развитие компании.

Кроме того, с целью повышения мотивации и эффективности сотрудников рекомендуется действовать в следующих направлениях:

1. Проведение обучающих онлайн семинаров. В условиях пандемии роль онлайн обучения сильно возросла. Заинтересованность работников в развитии и самосовершенствовании может способствовать повышению мотивации к трудовой деятельности. На онлайн обучение необходимо привлекать лучших преподавателей, коучей, организовывать позитивный информационный фон, сопровождать мероприятие отсылками к компании, как объединяющей ценности участников мероприятия.

2. Организация досуга и неформального времяпровождения. Компания должна способствовать сохранению и поддержанию неформальных связей в коллективе. Поздравления с праздничными датами, соревнования, игры и прочие формы взаимодействия должны поддерживаться и инициироваться кадровой службой компании. Такие мероприятия способствуют поддержанию позитивного настроения в команде, а также напомнят сотрудникам о том, что они являются частью команды [3]. Видится, что данное направление будет развиваться путем параллельного развития онлайн приложений и стартапов.

3. Необходимо обеспечивать живое общение по вертикали взаимодействия. Очень важно уделять внимание именно личному вербальному общению руководителя и подчиненных. Целесообразно установить определенную периодичность общения, во время которого можно обсудить не только основные рабочие вопросы, но и неформально побеседовать, оценить эмоциональное состояние работника, его проблемные вопросы, внутренние настроения. В процессе такого общения руководитель может рассмотреть тенденции, складывающиеся в коллективе, выявить наиболее острые вопросы, требующие вмешательства, а также повлиять на частные случаи.

Таким образом, для поддержания и повышения мотивации сотрудников в условиях пандемии важно поддерживать позитивный настрой в команде, организовывать различные онлайн обучения, мероприятия, а также встречи сотрудников с руководителем.

Источники и литература

- 1) Игнатьюк А. С., Манцера Т. Ф. Проблемы мотивации в условиях удаленной работы // Московский экономический журнал. 2020. №9.
- 2) Кучерова А.А., Субботина Т.Н. Особенности управления персоналом в условиях пандемии COVID-19 // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. №12-2.
- 3) Самоукина Н. В. Как управлять командой в условиях пандемии и кризиса // Управление развитием персонала. 2020. №02(62). – URL: <https://samoukina.com/public/articles/kak-upravlyat-komandoy-v-usloviyah-pandemii-i-krizisa>
- 4) Сафонов А. Ю. Управление персоналом в период пандемии // Московский экономический журнал. 2020. №5.