

Секция «Возможности и границы применения искусственного интеллекта в менеджменте»

Мотивационные инструменты в санкционный период: классика и современность

Разгонова Юлия Александровна

Студент (бакалавр)

Ульяновский государственный университет, Институт экономики и бизнеса, Ульяновск,
Россия

E-mail: yulya.razgonova17@gmail.com

В древние времена люди прилагали немало усилий, чтобы выжить: охота, рыболовство, создание условий для выживания настолько это было возможно в те времена. Тогда это считалось неведанной силой, которая их побуждала на действия, однако сейчас мы можем сказать, что это являлось физиологическими потребностями и чувством безопасности, или другими словами базовой мотивации.

В настоящее время мотивация заняла важное место в нашей жизни, поскольку сейчас потребность возникает не только на физиологическом уровне или в чувстве безопасности, но и подвигает людей на достижение больших результатов, таких как: принадлежность к социуму, уважение и признание, самореализация. По сей день, мотивация является ключевым фактором не только в жизни человека, но и в управлении сотрудниками. Поскольку она содержит факторы, которые способствуют тому или иному поведению персонала. Цели, на которые направлена деятельность компании, желание их достигать, получать результат, на который рассчитывала организация и даже перевыполнение какого-либо плана зависит от того как сотрудники замотивированы. Все это является основополагающим для эффективной деятельности организации, поэтому от мотивации сотрудников зависит успех компании.

Результат, которого работник достиг во время своей рабочей деятельности, зависит не только от его навыков и опыта. Для того, чтобы задачи приводили к нужному результату, мало набрать высоко квалифицированных сотрудников и организовать эффективное взаимодействие между управляющим и сотрудником. Для полноценной деятельности необходимо подобрать мотивационные механизмы, которые положительно скажутся на его работе. Ведь в любом случае, если определять ресурсы, которые имеет организация, то самым важным окажется человеческий, так как именно он является решающим фактором для достижения цели.

На протяжении нескольких лет люди разрабатывали универсальную систему мотивации, которая работала и в настоящее время. Однако работодателям пришлось пересмотреть мотивационную систему, так как в 2020 году случилась пандемия COVID-19, а спустя несколько лет на Россию были наложены ряд санкций, а именно 2022 год.

Главная проблема заключается в том, что в условиях санкционного давления мотивационные инструменты, которые до этого были результативными, зачастую становятся неэффективными. Исходя, из этого возникает необходимо выяснить, какие из классических методов мотивации будут актуальны, а какие требуют доработки или замены на современные подходы.

Актуальность работы заключается в том, что санкции влияют на экономику страны, это же в свою очередь ведет к тому, что происходят значительные изменения в мотивационных инструментах, применяемых организациями. Исходя, из этого возникает необходимость глубокого анализа существующих мотивационных механизмов, для усовершенствования или создание новой системы мотивации.

Целью данной работы является то, что нам необходимо оценить эффективность методов мотивации в условиях экономических санкций и других обстоятельств, которые повлияли на стимул, а также необходимо разработать рекомендации по их оптимизации.

Предмет исследования работы – как мотивационные механизмы изменяются в связи с переменами во внешней среде, а именно вслед за санкционными давлениями.

Объект исследования работы – как санкционный период влияет на мотивацию сотрудников, и какие изменения произошли.

Задачи:

1. Рассмотреть классические мотивационные механизмы в до санкционный период
2. Проанализировать современные подходы к мотивации и их адаптацию к российскому контексту
3. Провести анализ того как санкции повлияли на мотивацию сотрудников
4. Разработать ряд рекомендаций для эффективного использования человеческого ресурса в условиях санкций