

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

Мотивация персонала организации в период социально-экономического кризиса

Гладцына Василина Игоревна

Студент (бакалавр)

Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Факультет социальных и гуманитарных наук, Кафедра социологии и гуманитарных наук, Дубна, Россия

E-mail: gladtsyna-vasilina@yandex.ru

Экономический кризис является неотъемлемой чертой рыночной экономики и воздействует на все основные сферы жизнедеятельности [3]. Нестабильность экономики зачастую является причиной социальных кризисов, возникающих при обострении противоречий или столкновении интересов работодателей и работников, менеджеров и сотрудников. Мотивация во все времена была одной из наиболее важных составляющих в системе управления персоналом. Однако руководители большинства российских предприятий в периоды экономических кризисов основное своё внимание уделяют управлению производством, маркетингом, финансами, а не совершенствованию системы мотивации персонала, хотя именно грамотная мотивационная политика является залогом успешного развития и функционирования компании в период кризиса [1].

Процесс формирования мотивационной системы на предприятии заключается в разработке грамотной компенсационной политики, представляющей собой систему внешних вознаграждений за результаты трудовой деятельности. Модель компенсационного пакета у каждого предприятия своя. Однако, по своей структуре, содержанию основных направлений они идентичны [4]:

- основная оплата труда (базовая заработная плата);
- стимулирующие выплаты (переменная часть заработка, включающая премии, единовременные вознаграждения и т.п.);
- социальные выплаты и льготы.

Требуется компетентный подход руководителя как к формированию компенсационного пакета, так и к организации его применения в практической деятельности. В условиях нестабильности и неопределенности современной российской экономики именно эффективная мотивационная система является залогом успешного функционирования и развития предприятия.

В кризисный период происходят значительные изменения в моделях трудового поведения работников [6, 7]. Меняются ценности и ориентиры, меняются потребности и их иерархия. Следует выделить следующие ключевые изменения в моделях трудового поведения российских работников в периоды кризиса 2008 года, а также современного кризиса:

1. Сокращение количества людей, имеющих постоянное место работы; увеличение количества людей, сменивших место работы; снижение доли неработающего населения
2. Значительное сокращение штата сотрудников и размеров заработной платы
3. Удовлетворенность сотрудником настоящим местом работы и нежелание его менять, снижение требований и повышение лояльности к компании
4. При выборе места работы на первый план выходят гарантии стабильности и определенности, наличие склонностей и интересов отходят на второй план. Также значимы

график работы и спокойная психологическая атмосфера в организации

5. Размер заработной платы по-прежнему остается немаловажным фактором, однако работники снизили ожидания его повышения до 20-30% в отличие от 100% в докризисный период.

6. Наличие перспектив роста волнует персонал меньше, чем несколько лет назад

7. Политика мотивации персонала зависит от размеров организации

Изменение политики мотивации приобретает решающее значение в создавшихся условиях экономического кризиса. Следует обозначить возможные способы трансформации системы мотивации персонала в условиях кризиса с точки зрения экспертов [2, 5]:

- Максимально возможное сохранение штата сотрудников
- «Приостановка» проектов развития с условием возвращения к ним в период экономической стабильности
- Изменение системы материальной мотивации
- Открытость позиции руководства по отношению к подчиненным
- Укрепление внутриколлективных отношений
- Сбалансированное соотношение заслуг и наград/штрафов
- Улучшение условий труда
- Гибкость рабочего графика
- Предоставление возможностей обучения

Любые направления мотивации персонала в условиях нестабильной экономической ситуации имеют свои плюсы и минусы и только грамотный и рациональный подход позволит в сложных современных условиях двигаться вперед.

Проблема мотивации персонала предприятия приобретает важное значение, поскольку решение задач, которые стоят перед организацией в условиях кризиса, возможно лишь при условии создания надлежащей мотивационной системы, способной побуждать персонал предприятия к эффективной деятельности.

Источники и литература

- 1) Багирова И.Х. Мотивация персонала в условиях кризиса // Вестник Томского государственного университета. 2011. №4. С. 83-88.
- 2) Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. 2002. №4. С. 23-34.
- 3) Маркс К., Энгельс Ф. Теория прибавочной стоимости: собр. соч., изд. 2, т. 26, ч. 2
- 4) Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005.
- 5) Багмут Т., Козий С., Толмачев А. Изменение системы мотивации в условиях экономического кризиса: применение конфигурации «Зарплата и Управление персоналом»: http://center-comptech.ru/izm_sys_motivacii_v_krizis.html
- 6) Исследовательский холдинг Ромир: http://romir.ru/studies/733_1448485200/
- 7) Фонд Общественное мнение: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/12453>