

СЕКЦИЯ 6

ТРЕНДЫ И ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ

Е. С. Акуневич, А. И. Кривицкий, А. С. Панкратьева
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — С. В. Павловская, канд. экон. наук, доцент

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ВО ВРЕМЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Удаленная работа, представляющая собой особую форму организации трудового процесса, при которой сотрудники компании исполняют свои обязанности за пределами рабочего пространства при помощи цифровых технологий, еще до недавнего времени была не слишком распространенным явлением во всем мире. Однако пандемия COVID-19 внесла коррективы в ситуацию на рынке труда: был реализован уникальный опыт массового внедрения дистанционного формата в деятельность множества предприятий и за короткий срок удаленная работа стала новой реальностью.

Итогом массового перехода на дистанционную работу в период пандемии не только в Беларуси, но и во всем мире можно считать ускорение роста объемов удаленной занятости в ближайшей перспективе, что будет сопровождаться дальнейшим развитием уже заложенных тенденций: увеличения количества занятых в данном виде трудовых отношений, формирования правового обеспечения дистанционной занятости, создания соответствующих организационных условий, развития форм удаленного труда и расширения сфер его применения. Безусловно, удаленная работа возможна далеко не во всех видах хозяйственной деятельности. В первую очередь ее целесообразность рассматривается для так называемых транзакционных отраслей, связанных с накоплением большого объема информации, осуществлением разного рода коммуникаций, посредничеством и предоставлением некоторых видов профессиональных услуг.

Новое положение сотрудников обострило проблему мотивации к труду. Работа над мотивацией удаленных сотрудников стала необходимым аспектом работоспособности и успешности любой компании, увеличилась значимость работы менеджера, направленной на активизацию сотрудников в плане повышения эффективности их труда [1].

Выделим основные причины, почему во время удаленной работы особенно важна мотивация: 1) дефицит контакта: нельзя увидеть, чем занимается сотрудник, поэтому могут накапливаться вопросы к нему; 2) дефицит внимания: когда сотрудники подолгу не видят руководителя, они могут столкнуться с нехваткой обратной связи; 3) неверное понимание задач: сотрудники не всегда четко понимают, что именно хочет от них руководитель.

Для повышения мотивации сотрудников и эффективности их деятельности во время удаленной работы целесообразно:

1) начинать рабочий день с общения: ежедневно за несколько минут до начала рабочего дня руководителю требуется организовывать онлайн-совещание с сотрудниками, чтобы узнать о их настроении, самочувствии и т.д.;

2) внедрить в компанию гибридный формат работы (дом/работа) с возможностью для сотрудников самостоятельно выбирать, где им удобно решать текущие задачи;

3) развивать корпоративную культуру: руководителю требуется перенести офисную жизнь в удаленный формат работы, где есть место для юмора и веселья;

4) давать обратную связь сотрудникам: руководителю требуется создать единое информационное пространство, чтобы персонал владел актуальной информацией. Кроме того, руководителю требуется хвалить своих сотрудников с целью мотивации;

5) разнообразить времяпрепровождение с сотрудниками: любая идея для совместного времяпрепровождения и неформального общения позволит снизить уровень тревожности, познакомиться лучше и мотивировать персонал ввести в свою жизнь полезные привычки.

Источник

1. *Кабушкин, Н. И.* Менеджмент туризма : учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. — 2-е изд., перераб. — Минск : Новое знание, 2001. — 432 с.