

## **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

Во время преодоления экономического кризиса на предприятии очень важно сохранить имеющийся персонал. К факторам, которые могут повлиять на решение работника поменять свое место работы, можно отнести следующие: уровень дохода; отсутствие карьерного роста; отсутствие социальных гарантий; взаимоотношения с руководством; отношения с коллегами. Помимо вышеперечисленного, большое значение для персонала имеет содержание работы: возможность решать сложные задачи, продвижение по карьерной лестнице, дополнительное обучение, новый опыт. Именно поэтому для организаций важно сохранить уже имеющийся обученный персонал, разработать методы и способы, с помощью которых можно заинтересовать и удержать в организации персонал и при этом добиться того, чтобы сотрудники не просто выполняли свою работу, но и вдохновляли коллег своим примером.

Успех или неудачу предприятия в его развитии определяет отношение персонала к труду. Из-за отсутствия достоверной информации о реальной ситуации на предприятии и перспективах его развития сотрудники привлекаются в разнообразные обсуждения того, что происходит на предприятии, а это сказывается на эффективности их труда. Поэтому одной из важнейших мер является объяснение персоналу ситуации о положении предприятия на данный момент времени, а также запланированные мероприятия по преодолению кризиса и ожидаемые результаты от их реализации [1].

В условиях высоких темпов роста инфляции, существенной разницы между номинальной и реальной заработной платой, а также снижения темпов роста прожиточного минимума по отношению к быстрому росту индекса потребительских цен у сотрудников пропадет стремление к вознаграждению в денежной форме за длительный период. Исходя из этого, сотрудники становятся заинтересованы в текущих видах стимулирования и мотивации.

Основной задачей изменения системы трудовой мотивации является разработка новых и совершенствование уже существующих механизмов мотивации, которые позволят возродить основные функции заработной платы, обеспечить рост мотивационного потенциала сотрудников к эффективной работе на основе повышения размера заработной платы. Для этого необходимо усилить зависимость заработной платы от эффективности производства и конечных результатов работы предприятий. Стратегические системы мотивации должны быть ориентированы на развитие и самореализацию работника как личности, инновационное развитие предприятия, участие работников в прибылях, собственности, управлении предприятием. Действующие на предприятиях формы и системы оплаты труда, системы премирования в определенной мере решают

вопросы мотивации. Однако при этом недостаточно учитываются индивидуальные трудовые интересы работников, их мотивы [2].

Таким образом, кризисные ситуации на различных предприятиях отличаются, и поэтому необходим индивидуальный подход к их преодолению. Руководство любого предприятия обязано прогнозировать и предотвращать кризисы и своевременно проводить преобразования. Но при наступлении кризиса программа антикризисных мер, в том числе и по управлению персоналом предприятия, должна быть разработана в кратчайшие сроки и корректироваться по мере изменения ситуации.

#### **Источники**

1. *Большакова, И. А.* Мотивация как элемент эффективного управления персоналом / И. А. Большакова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. — 2019. — № 12.

2. *Каграманова, Т. И.* Проблемы стимулирования и мотивации в управлении персоналом / Т. И. Каграманова // Мир науки, культуры, образования. — 2020. — № 3 (46).