

Мотивация персонала в условиях дистанционного режима работы

Научный руководитель – Ксенофонтова Елена Геннадьевна

Сергейчик Михаил Сергеевич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

E-mail: mihail.sergeichick@yandex.ru

Мотивация труда в современном мире активно меняется под воздействием условий, которые диктуются пандемией COVID-19. Исходя из этого работодатели должны понимать, что методы мотивации персонала нужно переосмыслить, так как некоторые из них больше не актуальны. На первые места выходят другие способы, ведь только лишь уровнем заработной платы сложно заинтересовать сотрудника (особенно талантливого) [1, 3], сейчас персонал ждет дополнительных стимулов, хочет, чтобы в него инвестировали.

Стоит сразу отметить, что все рекомендации в области мотивации персонала в условиях дистанционного режима работы (также как и в других сферах управления персоналом) обладают высокой степенью неопределенности, так как сложно идентифицировать эффективность различных методов на практике [2].

Некоторые эксперты считают, что сейчас одним из главных факторов мотивации сотрудника в компании является стабильность [2]. Несмотря на колоссальные финансовые потери по причине корона-кризиса, многие компании гарантировали своим сотрудникам сохранение рабочих мест, стабильную заработную плату и социальный пакет. Такие действия вселяют в сотрудников чувства комфорта, стабильности и уверенности в завтрашнем дне. Помимо всего подобные действия также положительно влияют на бренд работодателя и высоко ценится в нынешних условиях повышенной неопределенности.

Во время первой волны COVID-19 одна из форм мотивации, которая раньше считалась роскошью для наиболее привилегированных сотрудников, стала необходимостью для большинства персонала - режим удаленной работы, ставший в этом году обыденностью. Данная форма организации деятельности вносит большие коррективы в процесс мотивации, так как гораздо сложнее влиять на сотрудников, когда они работают у себя дома, а не в офисе.

Один из ключевых факторов мотивации - это отношение компании к своим сотрудникам. Во время пандемии стало особенно видно, как организации заботятся о комфорте своего персонала, предоставляя технику для режима удаленной работы или бесплатные средства индивидуальной защиты. Социально-ответственные компании, которые помогают своим сотрудникам в сложные времена, привлекают и мотивируют людей [3].

Также важно индивидуально подходить к каждому сотруднику, ведь у разных людей могут быть разные мотивы [3]. HR-менеджер должен хорошо разбираться в существующих методах мотивации персонала, уметь анализировать и эффективно применять их с учетом потребностей сотрудника.

На момент марта 2021 года многие компании на практике проверили привычные и инновационные методы мотивации персонала, поэтому можно говорить о наиболее используемых из них во время пандемии и дистанционного режима работы. Так, М. Беляндинов считает, что, во-первых, сотрудник должен ощущать дружелюбную атмосферу в коллективе, а также получать оперативную обратную связь, что позволит ему быть в курсе деятельности своего отдела. Во-вторых, естественно многие стали активно следить

за здоровьем, поэтому оформление ДМС за счет компании повысит мотивацию и лояльность сотрудника. В-третьих, для многих людей пандемия - это стресс. С этим и многими другими проблемами может помочь корпоративный психолог, который сможет понять все боли пациента и дать четкую информацию о сотруднике (в том числе и о его мотивации). Очень полезным инструментом мотивации сотрудников, особенно на начальных позициях, является доступ к образовательным онлайн-курсам, так как для компании и сотрудников важно, чтобы персонал развивался в любых условиях [4].

Коронавирусная инфекция изменила все аспекты нашей жизни, в том числе и управление персоналом. Организациям, заинтересованным в своем развитии, в дальнейшем еще предстоит до конца оценить эффективность новых способов мотивации персонала, однако в настоящий момент наиболее популярным является комплексный подход к мотивации, включающий несколько различных инструментов.

Источники и литература

- 1) Порошин А.С., Терелецкова Е.В. Мотивация персонала: реалии и перспективы // *Economy and Business*. 2021. №1-2. С. 78-81.
- 2) Кучерова А.А., Субботина Т.Н. Особенности управления персоналом в условиях пандемии COVID-19 // *Economy and Business*. 2020. №12-2. С. 75-78.
- 3) Босс на удаленке: как и чем мотивировать сотрудников в эпоху коронавируса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5f9149529a7947a7f8164318> (дата обращения: 08.03.2021).
- 4) 2020, выгорание и стресс: как мотивировать сотрудников во время пандемии? Интервью с М. Беляндиновым // Режим доступа: <https://esquire.ru/articles/227603-2020-vygoranie-i-stress-kak-motivirovat-sotrudnikov-vo-vremya-pandemii/#part0> (дата обращения: 08.03.2021).