

## ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

Долгіх С.А., гр. МОз-19м

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **О.П. Ткаченко**  
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Результати опитування персоналу підприємств сфери послуг щодо найважливіших способів мотивації трудової діяльності свідчать, що головним мотиватором є матеріальна зацікавленість. На першому місці є стабільна виплата заробітної платні – 50%, інші програми матеріального стимулювання є важливими лише для 10% працівників. Такий же відсоток мають повага керівництва до колективу, організація робочого місця та структура завдань. Найменший мотивуючий вплив має перспектива кар'єрного зростання – 5%.

За сучасних умов головним завданням менеджменту щодо ефективного функціонування системи мотивації є формування такої системи, яка підходить конкретному підприємству на певному етапі розвитку.

У комплексі антикризових заходів робота з мотивації персоналу зосереджується навколо двох основних завдань:

1) стабілізації персоналу – відкрите інформування співробітників про поточний стан справ на підприємстві та заходах, які планується здійснювати. Роз'яснювальна робота серед персоналу повинна містити такі відомості: характеристику ситуації щодо стану підприємства; найбільш вірогідний варіант розвитку підприємства, якщо не будуть вжиті антикризові заходи; заплановані заходи для запобігання погіршенню стану підприємства та результати, що очікуються; програму виходу підприємства із кризового стану та роль персоналу в її успішній реалізації;

2) удосконалення системи матеріальної мотивації. Показники, які були важливі під час стабільного періоду, у кризовій ситуації втрачають свою актуальність, а це вимагає необхідності коригування всієї системи оплати праці. Ефективна оплата праці на підприємствах сфери послуг повинна задовольняти таким вимогам: стимулювати працівників до виконання цілей, що поставлені керівництвом підприємства; працівники повинні чітко розуміти, як формується їх дохід, чого прагне від них підприємство та якими діями вони можуть вплинути на підвищення своєї оплати праці; бути «прозорою» для виконавців, для цього необхідно в систему мотивації закласти можливість самостійного розрахунку працівником поточного заробітку і прогнозування суми заробітної платні за результатами місяця; справедливості винагородження – сума винагородження повинна відповідати обсягу робіт – це стосується не тільки заробітної платні, а й преміювання.