



М. Носова



МОТИВАЦИЯ В КРИЗИС: НОВАЯ И ОЧЕНЬ НУЖНАЯ

Еще буквально вчера сильный специалист понимал, сколько он стоит, и не особо «цеплялся» за работу. Руководители прикладывали немало сил, чтобы его удержать. Уже сегодня он — растерян и «прикован» к своему рабочему месту. Можно сделать вывод, что проблем стало меньше. Но все чаще мы видим, что эффективность сильных сотрудников катастрофически падает.

КТО Я? МНЕ СТРАШНО

Мировой кризис парализовал многих специалистов: они буквально застыли на месте и не знают, куда им двигаться. Интерес к работе пропал, зато осталось сильное желание сохранить «место». Даже сильные сотрудники (которые интересны компании) выбирают выжидательную позицию и не готовы приносить компании прибыль. Они заинтересованы только в одном: пережить

кризисное время, чтобы потом начать жить и работать в полную силу. И даже если кризис закончится, они по инерции будут еще некоторое время продолжать «ждать».

Такая проблема возникает во многих компаниях. И ее обязательно нужно решать, иначе сотрудники совместными усилиями потопят «лодку», в которой плывут. Сегодня люди потеряли ориентацию, перестали видеть цель и, главное, не ощущают себя в бе-

зопасности. А если не удовлетворены базовые потребности нижнего уровня (пирамида Маслоу), то переходить к высоким — бесполезно. Сильным специалистам уже нет дела до самореализации, развития, поиска Великих целей — как это было раньше. В такой ситуации старые способы мотивации не работают — нужно искать новые точки влияния.

творить потребность в безопасности. К тому же в кризисной ситуации падает значимость личности, так как каждый человек перестает понимать свою ценность. А это значит, что растет значимость команды и принадлежности к ней.

Итак, каждый отдельно взятый сильный специалист начинает задумываться, что будет через три месяца, полгода, год. И не нахо-

стать думать о старых схемах мотивации. Дело за малым: нужно найти новые.

ТЫ — КОМАНДА. НЕ БОЙСЯ

В первую очередь, компании зря перестали проводить корпоративные мероприятия. Обычно именно они прививают чувство общности и принадлежности.



Руководителям компаний необходимо опираться на чувство общности и принадлежности к команде.

К сожалению, потребность в безопасности на сегодняшний день удовлетворить практически невозможно. Внешний мир активно транслирует нам: «гарантий нет». Сегодня никто не верит ни официальным источникам, ни слухам. Поэтому руководителям компаний необходимо опираться на чувство общности и принадлежности к команде (следующий уровень после безопасности по пирамиде Маслоу). Только таким образом вы сможете частично удовле-

дит ответа. Ведь никто не может сказать наверняка, когда закончится кризис. Тем более мы понимаем, что кризис на рынке труда закончится гораздо позже, чем он закончится на самом деле. Потому что это невыгодно работодателю. Поэтому для повышения эффективности сотрудника ему просто необходимо дать чувство безопасности. А сделать это можно только через подтверждение того, что он принадлежит конкретному коллективу компании. Пора пере-

Главное — включить в программу больше командообразующих игр и конкурсов.

Конечно, невозможно дать безопасность в рамках страны и внешнего экономического пространства, но это можно сделать в рамках компании. Например, помогут заверения руководства в том, что заработные платы на сегодня зафиксированы и не снизятся. В зависимости от ранга компании (разрозненности, например) можно провести либо собрание, либо

