



# Kryzys gospodarczy wymaga zwrócenia uwagi na podział zysków i strat

Wprowadzony w celu stymulowania pracowników i angażowania ich w działalność firmy, podział zysków i strat polega na zwiększeniu środków finansowych w zależności od wyników firmy. I właśnie dlatego ta nagroda wymaga uwagi: w scenariuszu kryzysu gospodarczego uciekanie się do tej strategii może demotywować, a nawet zaszkodzić zyskom firmy. Czytaj dalej, aby dowiedzieć się, jak poradzić sobie z tym problemem.

## **Udział w zyskach i stratach ma na celu współpracę**

Zanim wyjaśnimy konsekwencje spowolnienia gospodarczego dla polityki partycypacji wyników, musimy zrozumieć, jak to działa i w jakim celu jest stosowane w przedsiębiorstwach.

Ogólnie rzecz biorąc, przedsiębiorstwa mają dwie możliwości przyjęcia systemu podziału zysków i strat: rozłożenie części zysków osiągniętych przez przedsiębiorstwo w regularnych okresach (prawie zawsze co roku) lub wpłacanie składek na fundusz emerytalny. Kryterium jest wydajność pracownika i wyniki firmy.

Ta forma dodatkowego wynagrodzenia ma na celu motywowanie pracowników do dążenia do celów wyznaczonych przez kierownictwo firmy. Dlatego jest to nagroda oparta na zasługach. Możliwe jest wyznaczenie jako celów uzupełniających:

- Poprawa wynagrodzeń pracowników.
- Stymulowanie dążenia do lepszych wyników indywidualnych i zbiorowych.
- Dostosowanie zaangażowania pracowników do kultury organizacyjnej firmy.
- Zaangażowanie pracowników w procesach redukcji kosztów i dążenia do wydajności.

Ważne jest jednak, aby zrozumieć, że udział w zyskach i stratach nie jest niezawodnym wzorem motywacji. Podczas gdy jeden pracownik może czuć się zachęcany dodatkowym wynagrodzeniem, inny może priorytetowo traktować rozwój osobisty, doświadczenie zawodowe lub środowisko pracy.

Do Ciebie jako menedżera należy zrozumienie aspiracji każdego pracownika, aby osiągnąć najlepszy kompromis i osiągnąć pożądane rezultaty. Pieniądze mogą nie mieć takiego znaczenia, gdy zespół składa się na przykład z młodych, samotnych osób, które nie przywiązują się do dóbr materialnych.

## **Kryzys gospodarczy oznacza zmiany**

Kiedy popyt spada, sprzedaż zwalnia i konsumpcja maleje, czy to z powodu spowolnienia gospodarczego, czy strategicznego błędu firmy, polityka podziału zysków i strat musi zostać zrewidowana lub zmodyfikowana.



Każdy, kto uważa, że dobrym pomysłem jest wyznaczenie celu powyżej realiów rynkowych, aby zmotywować pracowników i zmniejszyć "ryzyko" podziału zysku, jest oszukany. Wyznaczając nieosiągalny cel, zwiększa się prawdopodobieństwo ogólnej demotywacji: skoro nie da się go osiągnąć, to po co dążyć do zbliżenia się?

Podobnie, jeśli firma zdecyduje się na dystrybucję bardzo dużej części zysku (np. 50%) i uzyska wyniki poniżej oczekiwań, może zabraknąć środków na inwestycje w rozwój firmy.

Kiedy uderza kryzys, powszechne jest cięcie kosztów, co oznacza redukcję zespołu. W takim scenariuszu wiele firm decyduje się na anulowanie polityki podziału zysków i strat na kolejne lata i przyjęcie innych form dodatkowych bonusów.

Wreszcie warto pamiętać, że powodzenie działań często zależy od przejrzystości przyjętej przez menedżerów w momencie podejmowania decyzji. Gdy pracownicy czują, że zostali wprowadzeni w błąd, trudno jest odzyskać ich zaufanie lub w sposób uzasadniony zaangażować ich w realizację ideałów firmy.