

image not found or type unknown



В данном эссе будет рассмотрена тема демотивации персонала, то есть потери интереса к рабочей деятельности, и способов ее снижения в организации.

Мотивация персонала в любых экономических условиях остается ведущим звеном в управлении персоналом и организацией в целом. Актуальность данной темы в том, что квалифицированные и мотивированные сотрудники играют одну из важнейших функций любой организации. Тогда как демотивация персонала - серьезная проблема в системе управления.

Организация достигает успеха благодаря своим сотрудникам, а успеха можно добиться с помощью грамотных, эффективных и замотивированных сотрудников.

Если сотрудник правильно замотивирован, он стремится к достижению более высоких целей, проявляет интерес, инициативу, появляется желание работать, ответственно выполнять свою работу на благо организации.

Однако, во многих организациях наблюдается демотивация персонала, а соответственно, и его сопротивление, ухудшение работы, снижение производительности и работы с высокой отдачей, конфликты, отсутствие роста. Это может происходить как со вновь прибывшими сотрудниками, находящимися на периоде адаптации, так и с уже имеющимся персоналом. Демотивация может быть проявлена как стрессом или недовольством сотрудника, так и может привести к полному отчуждению к своим обязанностям, что может привести к потере одного сотрудника или группы людей.

Причинами могут послужить многие факторы, основные из них могут проявляться в нарушении договоренностей, игнорировании навыков специалиста, отсутствии поощрения работников, единения с компанией, личного и профессионального роста, не признании руководителем достижений и результатов сотрудника.

Рассмотреть тему мотивации можно на примере организации МБУК «Картинная галерея» в г. Балашиха, в которой я осуществляю рабочую деятельность в должности заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности. Директор нашего учреждения играет главную роль в управлении и мотивации персонала. Планируя работу, она распределяет ее между сотрудниками

в равной степени, дает возможность соучастия в принятии решений, проявлении инициативы и высказывания своего мнения, работая на достижение единого результата, мы добиваемся общего успеха и реализуем идеи в музейной и выставочной деятельности.

Я, как заместитель директора, решаю организационные вопросы работы и являюсь помощником в любом вопросе для каждого сотрудника - важного звена единой команды, отлично дополняющего друг друга для работы учреждения. По окончании работы, наш руководитель признает роль каждого человека в совершенном действии, выражает моральную и материальную благодарность и вдохновляет на новые свершения. Стиль и наработанный статус нашего учреждения - это лидерство в нашей сфере, что говорит о верном пути мотивации персонала и деятельности слаженной системы.

Не замотивированные сотрудники крайне невыгодны для компании и приводят к снижению прибыли, имиджа, и высокой текучести кадров. Об этом можно судить по негативному примеру организации «Genser», в которой на протяжении года наблюдалась неоднократная задержка низких заработных плат, нелояльность руководства и слишком высокие требования, работа сотрудников зачастую происходила в их выходные дни по причине высокой текучести кадров. Вследствие снижения планов и показателей продаж автомобилей и сопутствующих услуг компания была обанкрочена и закрыта.

Профилактика (предотвращение) демотивации состоит в создании комфортных условий труда, в содействии сотрудникам в раскрытии потенциала и самостоятельности, в организации свободного доступа к информации и проявлении инициативы, понимании и уважении со стороны руководства, моральном и финансовом поощрении, возможности обучения, развития и роста, справедливой оценки труда. Для повышения уровня продуктивности персонала необходимо стимулировать его. Тогда специалисты не будут думать о смене работодателя и не потеряют интерес к работе.

Для устранения демотивации, необходимо выявить ее причины и найти пути решения относительно конкретной ситуации, понимая желания и цели своего коллектива.

Так же руководитель должен прибегнуть к следующим путям усовершенствования своего управления:

- Принять «прозрачную», понятную всем систему оплаты труда;
- Привести в соответствие критерии должности стратегическим целям

организации;

- Построить системы карьерного и профессионального роста, мотивации и профессионального общения руководителя с сотрудниками;
- Пересмотреть систему кадрового резерва;
- Радоваться победам сотрудника, поощрять его;
- Сформировать систему вовлечения персонала в принятие управленческих решений;
- Прислушиваться к идеям и предложениям, поступающим от персонала;
- Объяснять, почему идея не подходит для реализации;
- Сформировать реалистичные ожидания от персонала путем предоставления достоверной информации.
- Реализовывать устное соглашение, озвученное при найме работника.

Подводя итоги, можно выделить следующие основные мысли.

Демотивация - это утрата заинтересованности в работе, влияющая на трудовое поведение, потерю инициативы, желание работать и приносить результаты компании. Вопрос демотивации персонала является актуальной темой и проблемой многих служб по управлению персоналом, руководителей и организации в целом.

Для предотвращения возникновения демотивации, система мотивации учреждения должна находиться на постоянном контроле руководства и оцениваться в соответствии с целями конкретной организации и ее персонала, с первых дней сотрудничества с новым специалистом, руководителю необходимо обратить внимание на особенности поведения, мотивов и потребностей сотрудника, а так же приложить усилия к профилактике демотивации своих подчиненных.

Профилактика демотивации состоит в создании условий для удовлетворения потребностей персонала, привлечении сотрудников к принятию решений, причастности к результатам деятельности, раскрытию способностей и потенциала. Руководитель должен грамотно уделять внимание поощрению сотрудников во всех аспектах деятельности, тогда они будут любить свою работу, руководителя и компанию, а так же приложат все необходимые усилия на достижение целей.