

image not found or type unknown



Управление организацией без понимания мотивов, стимулов и потребностей ее сотрудников представляет собой бесполезную трату времени и денег. Ведь персонал - "скелет" предприятия, без которого любая экономическая деятельность, даже самая простая, будет невозможна. Поэтому мотивированность и заинтересованность работников - гарантия того, что компания будет процветать и приносить прибыль на регулярной основе. Для того чтобы добиться высокой продуктивности персонала, необходимо так его мотивировать, чтобы у него даже в мыслях не возникло решение перейти к другому работодателю (не дай Бог, к конкуренту) или потерять интерес к выполняемой работе, что обязательно повлечет за собой ошибки и, как следствие, всевозможные проблемы.

Зачастую, работодатели, не желающие потерять своих сотрудников, стараются мотивировать их единственным способом, проверенным и перепроверенным множеством раз - материальным вознаграждением. Деньги во все времена были и можно предположить, что останутся одним из сильнейших мотиваторов продуктивной деятельности. Но это не гарантирует высокое качество выполняемой работы, так как деньги не достаточно "сильны", чтобы заставить работника заинтересоваться выполняемыми заданиями и функциями. Чтобы качество работы было высоким, сотруднику должна быть интересна выполняемая работа.

Грамотные руководители стараются вызвать интерес у персонала и другими средствами, например, объявление конкурса на звание "Лучшего работника месяца". Конечно, почетно и приятно быть лучшим сотрудником, но желание продолжать стараться и выполнять свою работу быстрее и лучше других не будет постоянным. В конечном итоге, работники просто привыкнут и вернуться к тому качеству, которое было до конкурса, а то и хуже. Мотивация должна быть внутри каждого работника, они должны "болеть" за свою работу, переживать, интересоваться деятельностью и результатами организации, стараться модернизировать и предлагать нововведения, что позволит компании стать успешной и процветающей. О таких сотрудниках мечтает каждый работодатель.

Внутренняя мотивация персонала - сильнейший фактор качественного выполнения сотрудником своих обязанностей, управлять которым работодателю очень сложно. Обратив внимание на внутреннюю мотивацию, и перенаправив ее в правильное русло, руководитель получил бы ценного сотрудника, верного и надежного

помощника. Однако заставить полюбить что-то или захотеть чем-либо заниматься - задача непосильная, поэтому зачастую руководители обращаются за помощью к специалистам по подбору кадров, в обязанность которых входит найти сотрудников, мотивированных работать именно в этой организации, преданных делу и заинтересованных в развитии как собственном, так и выбранного предприятия. Обращение за помощью к специалистам было и остается одним из действенных способов достижения желаемого результата, но в случае с подбором кадров срабатывает человеческий фактор. К тому же одной из особенностей внутренней мотивации является то, что она практически не подвластна положительному влиянию со стороны организации, то есть организация не способна положительно повлиять на внутреннюю мотивацию персонала в своих интересах. Можно лишь усугубить существующее положение.

Чтобы предотвратить демотивацию персонала, необходимо с первых дней работы сотрудника изучить его потребности и внутренние мотивы и организовать его деятельность таким образом, чтобы его первоначальный интерес к работе со временем не уменьшился.

В соответствии с теорией А. Маслоу, потребности человека развиваются от низших к высшим, и индивидуум должен сперва удовлетворить потребности низшего порядка для того, чтобы возникли потребности высшего уровня, то есть Маслоу считал, что потребности человека имеют иерархическую структуру (от низшего к высшему):

- * Физиологические потребности;
- * Потребность в безопасности и защищенности;
- * Социальные потребности;
- * Потребность в уважении;
- * Потребность в самореализации. [3]

В случае с организацией, руководитель должен обеспечить удобные и безопасные условия труда персонала для удовлетворения физиологических потребностей и потребностей в безопасности и защищенности, создать комфортную приятельскую обстановку внутри коллектива и предотвращать конфликтные ситуации для удовлетворения социальных потребностей. Также, работодателю необходимо предоставить сотрудникам возможность развития, реализации своих способностей

и обеспечить продвижения персонала по карьерной лестнице в соответствии с их достижениями для удовлетворения потребности в уважении и самореализации. Учитывая потребности и внутренние мотивы персонала, работодатель, вероятнее всего, сможет предотвратить демотивацию персонала, сохранить его заинтересованность к работе, а значит, приобрести ценного и преданного делу сотрудника.

Так как внутренняя мотивация сотрудника может быть подвержена отрицательному воздействию со стороны организации, руководителю необходимо стараться не провоцировать его демотивацию. Для этого следует быть осведомленным о причинах демотивации персонала и прилагать все усилия для предотвращения их появления в организации.

Рассмотрим эти причины и методы борьбы с ними. Во-первых, при приеме на работу руководитель и сотрудник заключают трудовой договор, где прописаны права и обязанности каждой из сторон, а также размер материального вознаграждения за трудовую деятельность соискателя. Также, руководитель вводит нового работника в "курс" дела, рассказывая о деятельности организации, ее сотрудниках и перспективах развития компании и личного развития ее сотрудников. Чаще всего, при описании компании не оговариваются всевозможные проблемы, возникающие во время работы, поэтому у потенциального работника складывается ложно возвышенное представление о его будущем месте работы. Но по истечении определенного времени, как и в случае с продавцами мороженого, сотрудник видит реальное положение в организации: коллектив разбит на отдельные группы и враждует друг с другом; обучение, которое было гарантировано при приеме на работу, формально и поверхностно; перспектив для личного роста и развития сотрудника нет. Результат - внутренняя мотивация сотрудника утрачена, желание работать испарилось. Чтобы такого не происходило, при приеме на работу необходимо как можно более полно и честно описывать существующее положение компании, не вводить в заблуждение потенциальных работников, расписывая только положительные стороны организации.

Во-вторых, недавно вошедшие в организацию сотрудники более объективно оценивают ее существующее состояние, а значит, могут предложить свежие идеи модернизации проблемных участков компании. Игнорирование инициативы со стороны руководителей может привести к потере интереса сотрудников к работе, то есть, их внутренней демотивации. Чтобы избежать такой ситуации, работодателям стоит прислушиваться к предложениям сотрудников, давать им шанс высказать свои идеи. Даже если их идеи не гениальны, их можно

проработать и развить в правильном направлении или объяснить, почему такая идея неосуществима в данной организации.

В-третьих, у каждого человека есть набор талантов и умений, накопленных годами, которые он очень ценит. Если не обращать внимания на способности сотрудника и не давать ему развиваться в соответствии с его навыками, он очень быстро потеряет интерес к работе и, возможно, даже начнет искать другую компанию, в которой он сможет реализовать и проявить все свои таланты. Чтобы не сталкиваться с такой причиной демотивации, руководителю стоит внимательнее наблюдать за своими подчиненными и стараться использовать различные трудовые навыки персонала.

Таким образом, можно сказать, что демотивация - проблема, актуальная в современном мире и бороться с ней нужно грамотно и аккуратно. Одно из главных правил для руководителей: с первых дней работы сотрудника обратить внимание на его внутренние мотивы и потребности и постараться организовать его деятельность таким образом, чтобы не потерять его заинтересованность к работе. На внутреннюю мотивацию персонала нельзя влиять для своей выгоды, ее нужно стараться не потерять по истечении времени. Если руководитель будет внимательным к своим подчиненным, будет развивать и поощрять их интерес, тогда и сотрудники будут работать с полной отдачей, будут ценить и любить свою работу.