



Демотивация труда и способы ее снижения

В настоящее время в бизнесе зачастую возникает проблема: работник перестает оправдывать возложенные на него ожидания. Этот человек может работать в компании не один год, он уже не раз добивался высоких показателей и служил примером для остальных сотрудников, но таким работником может оказаться и новичок, горевший желанием работать, развиваться, однако теперь он никак не может добиться желаемого результата.

Зачастую демотивацию определяют как отстраненность, потерю интереса у работника к деятельности желая действовать, угасание концентрации на задаче. Так же ее можно описать как нежелание улучшать результаты деятельности и равнодушие к результатам, апатию. Таким образом, демотивация это отсутствие вовлеченности сотрудника в работу.

Демотивированный сотрудник характеризуется отсутствием инициатив и стремлений сделать лучше. Продолжая выполнять свои функции, он делает это бездумно, не стремясь внести свой вклад, идеи.

В различных учебниках и методических пособиях выделяют 4 основные группы причин, влияющие на потерю интереса к работе – системные, управленческие, организационные и внутренние.

Большая часть причин потери энтузиазма связана именно с руководителями и компанией, а не самим сотрудником. Системные причины связаны непосредственно с организацией, структура или бизнес-процессы которой препятствуют качественному выполнению сотрудником своих функций и достижению им поставленных целей. Одна из таких причин — отсутствие структурирования компании. Если сотрудник не знает к кому из коллег обратиться с рабочим вопросом, ему приходится решать проблему самостоятельно, отвлекаясь от собственных задач, что отрицательно сказывается на результате.

Решением этой проблемы может стать размещение во внутренней сети компании документа с описанием всех бизнес-процессов с указанием ответственных за них сотрудников или подразделений.

Управленческие причины демотивации сотрудников связаны непосредственно с руководителем — стилем его работы, навыками управления, отношением к сотрудникам. К управленческим причинам относится, например, несоответствующий стиль управления. Возьмем компанию, находящуюся в стадии роста. Рост означает постоянное использование новых подходов к работе с клиентами и внедрение инноваций. Руководитель, нацеленный на стабильность, будет препятствовать изменениям, а это очень демотивирует сотрудников. В российской практике очень часто можно встретить манипулятивный способ управления, когда руководитель перекладывает проблемы и ошибки на своих подчиненных. Начальник специально внушает персоналу чувство неполноценности и их прямой зависимости от организации. Часто менеджера принуждают решить сложные задачи без поддержки руководства, используя угрозы распространения негативной оценки его квалификации среди коллег.

Организационные причины потери интереса к работе связаны с ситуациями, когда сотрудник решает поставленные перед ним задачи. Недостаточная обеспеченность сотрудников «средствами производства» и использование информационной системы, которая не отвечает целям компании – все эти факторы могут значительно снизить производительность труда, способствовать потере интереса к работе. Часто многие руководители упускают из вида такие важные мелочи, как: невозможность провести конфиденциальную встречу и дозвониться до клиента, плохое качество связи, отсутствие доступа в Интернет и необходимых программ на компьютере, его низкая производительность.

Внутренние причины потери мотивации связаны с эмоциональным и физическим состоянием работника, его самосознанием. Отсутствие возможностей самореализоваться в организации, не востребовавшийся профессиональный рост, неопределенные жизненные цели зачастую приводят к увольнению сотрудника.

Решением этих проблем может стать выделение целей компании в проекты, создание проектных групп и включение в них тех сотрудников, чей профессиональный и личностный рост может быть там реализован. Каждый сотрудник активным участником разработки плана действий. Еще одной из возможных причин потери интереса к работе может быть эмоциональная истощенность сотрудника. Отпуск или кратковременный отдых сможет возобновить его работоспособность.

Подводя итог, можно сказать, что демотивация – это актуальная проблема и с ней нужно грамотно бороться. В основе процесса демотивации лежит потеря интереса

к результату рабочего процесса. В качестве антисостояния демотивации рассматривается вовлеченность сотрудника. Для руководителей одно из главных правил - обращать внимание на внутренние мотивы и потребности сотрудника с первых дней его работы, стараться организовывать его деятельность так, чтобы не терялась его заинтересованность к работе. Влияние на внутреннюю мотивацию сотрудников для своей выгоды недопустимо. Когда руководитель внимателен к своим подчиненным, развивает и поощряет их интерес, тогда и сотрудники работают с полной отдачей. Основное, что формирует вовлеченность сотрудника в работу — это способность влиять на работу, понимание и принятие ценности своих целей и задач.

Список литературы:

1. Алавердов А.Р. «Управление человеческими ресурсами»: учебник. / А.Р. Алавердов. – М.: Университет «Университет», 2017. – 680 с.
2. Губанова Е. В. Управленческий анализ: Учебно-методический комплекс/ Е.В.Губанова /ФГБОУ ВПО «Академия бюджета и казначейства Министерства финансов Российской Федерации». - Калуга, 2010. -104 с.
3. Ногих А.В. Стратегия управления персоналом / А.В.Ногих // Современные технологии управления персоналом сборник научных трудов: сб.статей. - Симферополь, 2016. -С. 302-306.