

image not found or type unknown



Случается так, что некоторые сотрудники перестают делать свою работу также хорошо, как делали раньше. Они вкладываются, стараются, отдают всего себя, но их не замечают, не достаточно поощряют и многое другое. От этого падает их мотивация и их интерес вкладывать себя в работу. Многие теряют свою значимость и не понимают своей роли для организации.

Часто бывает, что работодатель постоянно недоволен, по каким-то мелочам вводит негативные санкции, когда ситуацию можно было бы решить и без них. Поэтому мотивация ещё сильнее уменьшается у сотрудника, открывая путь для демотивации. Я думаю, что без мотивированных сотрудников, желающих отдавать свой запас рабочей энергии на улучшении организации, на рост её и свой, такая компания не сможет долго быть на рынке или будет долго находиться в стагнации.

Поэтому, сегодня демотивация труда у персонала является ключевой проблемой в работе HR-специалистов, так как есть руководители, считающие демотивацию оптимальным ходом для стимулирования сотрудников работать лучше. И мне кажется, что HR-специалистам важно уметь донести до таких руководителей разрушительный эффект от такого способа стимулирования.

В связи с этим демотивация является большой проблемой, с которой сотрудникам HR отдела нужно бороться. Но перед этим нужно понимать: что такое демотивация, каковы её причины и что с ней делать?

Из определения следует, что демотивация – постепенный процесс недовольства какой-либо ситуацией или явлением в результате возникновения различных причин. Сотрудник, не заинтересованный в работе, будет тянуть организацию вниз из-за плохо выполняемой работы. За ним могут последовать и другие сотрудники, так как недовольство работой может передаваться на эмоционально-психологическом уровне.

Из-за каких факторов происходит демотивация и как с ними бороться?

Демотивация может происходить из-за не соблюдения условий договора при приёме на работу. Это может происходить, когда HR-специалист не до конца рассказал всё, о чём бы хотел спросить соискатель. У сотрудника формулируются одно представление о работе, а по факту происходит совсем другое.

Этот фактор решается ещё на моменте собеседования, когда соискателю стараются более детально и честно рассказать о работе, но с сохранением коммерческой тайны.

Если работодатель не использует навыки, знания специалиста, которые являются ценными для него самого, то ему скоро станет скучно, в следствии, он уволится. Поэтому организация должна чётко понимать, что всё же нужно реализовывать умения и навыки сотрудников таким образом, чтобы они не убирались далеко в дальний ящик. Например, можно помимо основных обязанностей, привлечь к новым проектам.

Зачастую руководители не принимают во внимание инициативу и идеи сотрудников, их достижения. Здесь компания совершает большую ошибку, поскольку зачастую что-то новое может принести компании лучших результатов, чем то, что уже давно стало привычным. Поэтому, руководителям важно предлагать возможность для сотрудников совершать инициативные действия. Рассказывать о тех или иных достижениях своих сотрудников.

Со временем у работников может возникнуть ощущение, что они не понимают свою причастность к организации. Здесь, мне кажется, можно рассказывать о событиях, которые происходят в организации, как сотрудники влияют на них благодаря своим вкладам. Иногда можно информировать сотрудников о происходящих этапах, в какой ситуации компания и многое другое, что помогло бы человеку почувствовать себя причастным.

Таким образом, я считаю, что демотивация губительно влияет на сотрудников, а тем самым, и на всю организацию. Компания не может существовать без людей, желающих работать в ней эффективно и приносить вклад больше, чем они могут дать.

Источники

1. Бизнес молодость <https://blog.molodost.bz/advanced/demotivaciya-personala/> 28.03.2020г
2. Публикации Хабр <https://habr.com/ru/company/badoo/blog/460355/> 28.03.2020г