

image not found or type unknown



В условиях работы современного предприятия трудовые отношения основываются на внедрении рыночных принципов хозяйствования, потому организация и эффективное стимулирование результатов труда прямым и косвенным образом отражаются на конечном результате финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Управлением персоналом называют процесс обеспечения кадрами предприятия (фирмы, организации), организацию их рационального и эффективного использования, а кроме этого их социального и профессионального развития.

Успех эффективного функционирования предприятия обеспечивается работниками, работающими на нём. Поэтому в наше время идея управления предприятием и выделяет из большого числа функциональных областей управленческой деятельности область, связанную с управлением персоналом предприятия.

Принципы управления персоналом направлены должны быть изначально на реализацию политики мотивации работников, которая приобретает наиважнейшее значение в современных условиях.

Вопросам мотивации персонала сейчас уделяют все больше внимания, как теоретики менеджмента, так и практики. Это объясняется тем, что путь к качественному управлению персоналом основывается на понимании мотивов и потребностей работников организации. От того, каким мотивом руководствуется человек в трудовой деятельности, зависит его отношение к работе. А на трудовое поведение, в свою очередь, воздействуют многие факторы, действующие в разных направлениях и с разной силой. Факторы такого воздействия при этом могут оказать как положительное, так и отрицательное влияние на трудовое поведение. Если проявляется отрицательное воздействие факторов, организация сталкивается с проблемой демотивации персонала, проявляющейся в снижении мотивации и характеризующейся комплексом переживаний человека, который обусловлен отрицательными факторами, воздействующими на трудовое поведение.

Случается, что система мотивации, направленная на увеличение отдачи от персонала, своими воздействиями приводит к негативным результатам его работы.

Актуальность данной темы заключается в том, что эффективная организация выявления демотивации работников предприятия и своевременное устранение демотивирующих факторов определяет стабильность выполнения плановых показателей и отражается на конечных финансовых результатах предприятия.

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 теории выделяют 3 уровня приверженности персонала к компании:

Удовлетворённость - в целом сотрудника доволен компанией, где он трудится, его устраивает уровень его заработной платы, условия труда, возможности обучения. Он не собирается покинуть эту организацию, будет продолжать в ней работать, но не станет прилагать больших усилий.

Лояльность подразумевает, что сотрудника устраивает компания и ее требования к нему, он доволен своей работой, готов продолжать трудиться в ней, оставаясь преданным работником, однако также не прилагая дополнительных усилий. Он трудится ровно на том уровне, который требует от него начальство и поставленные перед ним задачи.

Вовлечённость - это наивысший уровень. Человек трудится на благо компании, отдает все силы работе. Существуют несколько типов поведенческих индикаторов, с помощью которых можно сказать, что сотрудник вовлечен в работу.

Как правило, снижение мотивации работника происходит в 3 этапа.

На первой стадии демотивации у сотрудника появляется "легкий стресс". Он немного растерян, пытается выяснить причины его дискомфорта. Проявления снижения мотивации на этой стадии практически незаметны: сотрудник, как и прежде легко контактирует с руководством и коллегами.

На втором этапе начинает проявляться открытое недовольство. Среди признаков - демонстративная агрессивность, игнорирование рекомендаций руководства, неосознанное уклонение от выполнения заданий, используя для этого различные предлоги. Поведение сотрудника становится демонстративным. Цель, которую преследует такое поведение - попытки зарекомендовать себя с лучшей стороны, а также одновременно сделать виновным начальство в неудачах. Но все-таки на этой стадии работник еще не теряет надежды на изменение ситуации в лучшую сторону, он еще способен вернуться в компанию.

Во время последней стадии демотивации идет процесс полного "отчуждения" сотрудника от начальства и организации целом. На этом этапе сотрудник больше не старается восстановить потерянный интерес к работе. Разочаровавшись в руководстве, в компании и в своей работе, он теряет желание к сотрудничеству, конфликтует с коллегами. На этом этапе сотрудник не проявляет инициативу, старается отстраниться от компании.

После наступления последнего этапа возможно только два выхода из возникшей ситуации. Первый - переход в другую организацию, на новое место работы. Чаще всего так поступает высококвалифицированный персонал, чей труд и знания востребованы на рынке. Второй выход - сотрудник остается работать в компании, но воспринимает работу как неизбежную рутину, каторгу. Как правило так поступают сотрудники, которые не могут найти работу или же персонал, связанный с компанией долгосрочными обязательствами.

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 антитезы 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.

Использованные источники.

- 1. Знайтовар.ru [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.znaytovar.ru/s/Demotivaciya-personala.html> Дата обращения: 29.10.15
- 2. Коммерческий директор [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.kom-dir.ru/article/139-demotivatsiya-personala> Дата обращения: 29.10.15
- 3. HR-Journal [Электронный ресурс] Режим доступа http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp_1195.html Дата обращения: 29.10.15