



## Введение

Демотивация сотрудников настолько же эффективна в процессе управления персоналом, как и мотивация. Однако при ее применении необходимы определенная тактичность и систематичность. Демотивация – это система методов воздействия на персонал. Наряду с таким известным и для многих знакомым понятием, как «мотивация» (поощрение, подбадривание, постановка актуальных целей), существует демотивация – полная противоположность.

Актуальность данной работы заключается в сложности и повседневной значимости темы мотивации и демотивации в эффективной работе любого предприятия.

Среди личных факторов, способствующих возникновению демотивации, наибольший вес имеют: эмоциональная истощенность сотрудника (в этом случае сотруднику необходимо предоставить отпуск, предложить кратковременный перерыв в работе); семейные проблемы человека (в этой ситуации необходимо поддержать сотрудника).

После выяснения причин демотивации сотрудников необходимо найти способ решения возникшей проблемы. Здесь можно использовать различные пути устранения причин демотивации: перевод на новый участок работы; использовать все имеющиеся знания сотрудника; не оставлять без внимания инициативу персонала; равное отношение ко всем сотрудникам; отмечать победы и хорошие результаты в работе; предоставить возможность карьерного роста сотрудников.

## Основная часть

Почему может понадобиться демотивация? Сотрудники могут проявлять пониженный интерес к работе по ряду совершенно разных причин. Это могут быть как личные проблемы, так и неудовлетворенность внутриорганизационной обстановкой. Наиболее частые причины демотивации: Случайное или намеренное невыполнение работодателем негласных договоренностей. Отсутствие у сотрудников возможности проявлять инициативу и в полной мере использовать все свои способности. Ситуация, при которой сотрудники не ощущают себя причастными к организации. Отсутствие возможности продвижения по карьерной лестнице. Недостаточно развитая система поощрений, в результате чего

сотрудники чувствуют себя недооцененными.

Факторы демотивации Руководитель принимает решение о применении демотивационных мер, исходя из оценки состояния и настроения своих сотрудников. Также от него зависит выбор средств и видов наказания. Анализируя обстановку в коллективе, работодатель обращает внимание на следующие факторы:

- ситуацию бизнес-среды;
- внутреннюю ситуацию в компании;
- список целей, поставленных перед отделом, занимающимся продажами;
- специфические навыки работников в рамках их профессий;
- индивидуальные характеристики работников.

Принципы демотивации. Учитывая эффективность, которой обладает такой мощный рычаг управления персоналом, как демотивация, большое количество руководителей принимаются за быстрое внедрение новой политики. Однако здесь важно придерживаться определенных правил, тогда используемые приемы принесут наибольшую пользу. Демотивация – это явление, сопровождающееся взысканиями, наказаниями, выговорами и предупреждениями, что серьезно влияет на самооценку работников. Поэтому применение таких приемов должно быть дозированным, грамотным и своевременным. Демотивация персонала призвана подтолкнуть сотрудника к пересмотру своего отношения к выполнению рабочих обязанностей. От него ожидают адекватной оценки своей роли и пользы в организации. Таким образом, назначением приемов демотивации становятся своеобразное отрезвление сотрудника и стимуляция его работоспособности.

## **Заключение**

Для того чтобы успешно справляться с возникающей проблемой снижения мотивации труда, следует выявить причины ее возникновения и содержание. Прежде всего надо отметить, что процесс снижения работоспособности человека, его заинтересованности в результатах своего труда происходит не моментально. Здесь имеется несколько этапов:

1й в этот период работник еще полностью не осознает, в чем именно причина неудовлетворения от работы: коллектив, начальник, специфика работы, усталость и т.д. Специфика этого периода заключается в «негласности» всех недовольств, так как человек еще с легкостью может наладить контакт с коллективом. В этот

момент именно руководитель обязан проявить свои лидерские качества и помочь человеку.

2-й этап связан с открытым, гласным высказыванием всех недовольств в работе. Теперь работник будет вести себя более агрессивно и несдержанно, в некоторых моментах напрямую идти на конфликт с начальством (высказывая свое несогласие и превосходство). Цель такого поведения сотрудника - зарекомендовать себя с лучшей стороны, и одновременно сделать руководителя виновным в неудаче.

3-й этап в процессе демотивации связан с тем, что сотрудник отдаляется от коллектива, так как у него нет больше желания идти на контакт. В этот момент сотрудник полностью теряет такие качества как инициативность, взаимовыручка, креативность. Сотрудник постоянно напоминает о пределах своих обязанностей и не соглашается помочь коллегам в их работе, выполнить дополнительное поручение и др.

В такой ситуации для человека возможно 2 пути развития: либо увольнение и переход в другую компанию, либо все оставить без изменений. Чтобы не допустить подобной ситуации, очень важно своевременно увидеть признаки потери заинтересованности персонала, а затем попытаться найти способ как-то вновь увлечь сотрудников работой.