

Адельсеитова Э.Б., Асанова З.С.

УДК 331.101.34

ОСОБЕННОСТИ ДЕМОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности демотивации персонала, устранение причин которой будет способствовать эффективной деятельности организации в современных условиях. Выявлены основные причины, влияющие на демотивацию труда, в результате которой персонал теряет интерес к выполняемой ему работе. Предложены определенные способы по устранению причин демотивации персонала.

Ключевые слова: демотивация, факторы демотивации, причины демотивации, предотвращение демотивации.

Анотація. У даній статті розглядаються особливості демотивації персоналу, усунення причин якої сприятиме ефективній діяльності організації в сучасних умовах. Виявлено основні причини, що впливають на демотивацію праці, в результаті якої персонал втрачає інтерес до виконуваної йому роботи. Запропоновано певні способи щодо усунення причин демотивації персоналу.

Ключові слова: демотивація, фактори демотивації, причини демотивації, запобігання демотивації.

Summary. This article discusses the features of demotivation of staff, addressing the causes of which will promote effective organization in the modern world. Algorithm defined work process in the case of demotivating staff.

Identify the main factors influencing the demotivation of labor, as a result of which the staff is losing interest in the work performed by him. Recommended basic methods to determine the level of demotivation of staff. Some suggested ways to address the causes of demotivation of staff.

It is concluded that the identification of the key factors demotivating staff and the impact on them can make the organization less vulnerable to the risk of demotivating staff. All factors related to the motivational and demotivatsionnym process, you need to discover, learn and use for the benefit of the organization.

Keywords: demotivation, demotivation factors, the causes of demotivation, prevention of demotivation.

Постановка проблемы. Эффективная система мотивации должна не только учитывать цели организации, руководителей и сотрудников, а и выполнять функцию оценки достижения поставленных целей перед каждым сотрудником компании в отдельности и компании в целом. Только регулярная и объективная оценка достижения цели поможет выявить недостатки в работе, вовремя их исправить и позволит ставить и достигать более высокие цели. Поэтому необходимо детально изучать процессы демотивации как фактора повышения результативности организации.

Анализ литературы. Вопросы изучения демотивации персонала являются актуальными в наше время, этому подтверждение большое количество статей, учебных материалов, авторы которых активно изучают проблемы и пути решения данной темы. Одними из них являются Ю.Г. Одегов, Ткаченко Н.Э., А.Л. Слободской, А.В. Барышева и др.

Однако процесс демотивации персонала рассмотрен не значительно. Большое внимание среди ученых сосредотачивается на изучении именно мотивации труда работников. Таким образом, анализируя литературу по данному вопросу, можно сделать вывод, что демотивацию труда работников, как причину недостаточной производительности труда, необходимо изучать более тщательно.

Целью данной работы является рассмотрение сущности демотивации, причин ее возникновения и путей устранения негативных факторов, которые влияют на мотивационные процессы организации.

Важную роль в обеспечении надлежащего трудового потенциала и добросовестной работы персонала играет мотивация, которая рассматривается как совокупность сил, побуждающих работника осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне стараний, добросовестности, с определенной степенью настойчивости с целью достижения определенного результата. Однако, как отмечают специалисты по управлению персоналом, в современных условиях руководители часто сталкиваются с демотивацией персонала, которая проявляется в снижении мотивации и характеризуется целым комплексом переживаний человека, обусловленных воздействием отрицательных факторов на трудовое поведение [1, с. 51].

В результате демотивации персонал предприятия может столкнуться с негативными изменениями в поведении, которые могут стать потенциальной возможностью для наступления события или совокупности событий, которые могут вызывать определенный материальный ущерб, особо невыгодные последствия для предприятия, отрицательные результаты в работе. Таким образом, предприятие может столкнуться со специфическим видом риска, обусловленным негативными изменениями в поведении персонала – риском демотивации персонала.

Демотивация представляет собой снижение уровня побуждения к достижению целей организации, обусловленное отсутствием либо ослаблением влияния сил, побуждающих человека к деятельности с затратой определенных усилий, на надлежащем уровне старания, добросовестности, настойчивости [2].

Алгоритм работы в случае демотивации персонала:

1. Определить основные причины демотивации.
2. Определить мотивирующие факторы для ключевых сотрудников.
3. Выбрать способ преодоления демотивации.
4. Устранить причины демотивации выбранным способом.

Причины демотивации персонала многообразны и они могут быть обусловлены следующими факторами:

1. организационными факторами (реструктуризация, диверсификация, изменение политики организации, частые изменения в организации);
2. несовершенством элементов системы управления персоналом (отбором, адаптацией, обучением, мотивацией и оценкой персонала);
3. неудовлетворением актуализированных потребностей сотрудников;
4. использованием стимулов в отношении не актуализированных потребностей сотрудников;
5. психологическими факторами, способными вызвать демотивацию у любого сотрудника вне зависимости от удовлетворения или неудовлетворения потребностей:
 - постоянные стрессовые нагрузки;
 - несоответствие ожиданиям;
 - неудовлетворенность чем-то на протяжении длительного периода;
 - ощущение несправедливого отношения в сравнении с положением других сотрудников.

В результате демотивации снижается удовлетворенность работой. Поведенческие и эмоциональные признаки падения удовлетворенности работой проявляются в раздражительности, повышении склонности к конфликтам, опозданиях, утомляемости, снижении готовности к работе с высокой отдачей, учащении не выходов на работу по болезни, нарушении исполнительской и технологической дисциплины, повышении склонности к действиям, наносящим ущерб организации, снижении интереса к выполняемой работе, падении приверженности своей организации, снижении готовности к сотрудничеству с коллегами и руководством [3, с. 145].

На наш взгляд, вышеназванные признаки падения удовлетворенности работой, во многом, и являются теми неблагоприятными изменениями в поведении персонала, которые могут стать потенциальной возможностью для наступления события или совокупности событий, вызывающих определенный материальный ущерб для предприятия и снижение продуктивности персонала.

Таким образом, для работников причинами демотивации персонала могут быть следующие:

1. Уменьшение интереса к выполняемой работе;
2. Возникновение конфликтных ситуаций;
3. Нарушение трудовой дисциплины;
4. Учащение невыходов на работу;
5. Снижение производительности труда;
6. Нарушения исполнительской и технологической дисциплины;
7. Склонность к действиям, наносящим ущерб организации;
8. Снижение готовности к сотрудничеству;
9. Склонность к смене места работы.

Для компаний равнодушный работник является угрозой, так как он создает негативную атмосферу в коллективе. Он не служит примером для подражания. Таким образом, очень важно вовремя выявить работников данного типа, чтобы предпринять меры по усовершенствованию системы управления персоналом и мотивирования труда работников.

Выявление демотивации персонала представляется вполне возможным при использовании таких методов диагностики, как наблюдение, интервью, опросы. Поэтому, наблюдая за поведением сотрудников, внимательный руководитель может заметить характерные черты демотивации сотрудника.

Поиск причин демотивации персонала необходимо проводить посредством определенных методов. Данными методами могут являться:

- беседа – проведение откровенного разговора с сотрудником, определение причин его растерянности, тревоги, напряженности и предложения путей решения. Если в ходе конструктивной беседы будут найдены ответы на вопросы “что именно не устраивает сотрудника в работе?” и “что конкретно компания может ему предложить?”, то демотивацию можно предотвратить;
- использование многосторонней диагностики, посредством которой руководитель определяет не только стадию демотивации конкретного сотрудника, но и оценивает мотивационный климат подразделения или организации в целом;
- проведение анонимных опросов персонала и выяснение их уровня удовлетворенности работой. Его может осуществить внутренняя служба по управлению персоналом, если такие методики в организации уже отработаны.
- привлечение внешних консультантов - необходимо в том случае, если требуется максимально непредвзятая оценка ситуации или если компания впервые проводит такую диагностику. Ведь результаты такого мониторинга очень четко показывают управленцу, чем именно в наибольшей степени довольны и недовольны его подчиненные: психологическим климатом, стилем руководства, собственным рабочим местом, компенсационным пакетом, средствами ведения их деятельности и т.д.

Таким образом, выявление ключевых факторов демотивации персонала и воздействие на них, позволяет сделать организацию менее уязвимой в отношении риска демотивации персонала.

Следовательно, для построения эффективной системы мотивации необходимо задействовать как можно большее число мотиваторов и по возможности исключать в работе руководителей компании применение демотиваторов. Для устранения демотивации и повышения удовлетворенностью работой следует применить следующие способы:

- необходимо признавать заслуги работника;
- награждать и объявлять благодарность за определенные достижения или за выполнение плана;

- публиковать лучших сотрудников на доске почета, в местных СМИ;
- размещать фото лучших сотрудников на собственном электронном сайте (если он имеется);
- обучать за счет средств компании (второе образование, повышение квалификации, курсы, семинары и т. д.);
- проводить корпоративные мероприятия;
- предлагать скидки на продукцию и услуги компании;
- предоставлять дополнительный выходной день;
- разрабатывать гибкий график работы;
- улучшать техническую оснащенность и комфортность рабочего места.

Каждый должен быть мотивирован или увлечен своей работой, не только на работе, но и во всех аспектах жизни. Поэтому мотивация является ключом к успешной и продуктивной деятельности, которая будет способствовать получению наилучших результатов.

Выводы: мотивация играет важную роль в производительности труда, качестве и скорости работы. Когда сотруднику не хватает мотивации, то это значительно влияет на деятельность организации. Все факторы, связанные с мотивационным и демотивационным процессом, необходимо находить, изучать и использовать во благо организации. Таким образом, демотивация как негативный фактор дестабилизации деятельности организации, оказывает влияние на ее финансовое положение, имидж среди потребителей товаров или услуг, среди конкурентов и влияет на кадровый состав работников предприятий.

Источники и литература:

1. Харькова М. Демотивация персонала // Управление персоналом. / М. Харькова; – 2007. – № 7. – С. 14-16.
2. Ткаченко Н. Э. Демотивация персонала организации: сущность и причины.// Н. Э. Ткаченко; [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://dSPACE.snu.edu.ua>
3. Слободской А. Л. Мотивация и демотивация персонала в условиях трансформирующейся экономики / А. Л. Слободской; Изв. С.-Петербур. ун-та экономики и финансов. 2008. - № 1. - С. 80 - 94.

Барков Я.И.

УДК 339.977

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы проблем современной экономической науки, вызванных системным кризисом мировой экономики, и пути их решения. Мировая экономика находится в глубоком системном кризисе, что, несмотря на перманентность и фрагментарность наличия позитивов, привело большую часть стран к депрессивному состоянию, среди которых многие балансируют на уровне дефолта.*

Современное состояние всех ведущих стран мира характеризуется высокой неопределенностью и степенью рисков, снижением темпов роста их экономик; ростом увеличения уровня безработицы и разобщенности в интеграционных процессах; увеличением поляризации населения по условиям жизни; ухудшением состояния окружающей среды и снижением уровня благосостояния людей.

Однако, при углублении мирового системного кризиса экономическая наука не предлагает каких-либо эффективных серьезных разработок для выхода из кризисного положения и минимизации его последствий, что говорит о кризисе самой мировой экономической науки, порождающей системные фундаментальные проблемы современного капитализма и противоречия в сфере теории рыночной экономики.

Недооценка антропологических факторов накопления негативных явлений и циклической природы трансформаций технологических укладов практически поляризует страны по их развитию, отбрасывая многих на обочину мирового прогресса.

Все вышесказанное побуждает к пересмотру основ теоретической базы мировой экономики, ее парадигмы, поиску механизмов интеграции финансов с макроэкономической теорией и эффективной модели для оценки рисков и вознаграждения по ним.

Ключевые слова: глобализм, экономическая наука; конвергенция; дивергенция, эмергенция; антропологический, экономический, системный кризис; неолиберализм; дерегуляция; технологический уклад; парадигма.

***Анотація.** У статті розглядаються питання проблеми сучасної економічної науки, викликаних системною кризою світової економіки, та шляхи їх вирішення. Світова економіка знаходиться в глибокій системній кризі, що, незважаючи на перманентність і фрагментарність наявності позитивів, призвело більшу частину країн до депресивного стану, серед яких багато балансують на рівні дефолту.*

Сучасний стан всіх провідних країн світу характеризується високою невизначеністю і ступенем ризиків, зниженням темпів зростання їхніх економік; зростанням збільшення рівня безробіття і роз'єднаності в інтеграційних процесах; збільшенням поляризації населення за умовами життя, погіршенням стану навколишнього середовища і зниженням рівня добробуту людей.

Однак, при поглибленні світової системної кризи економічна наука не пропонує якихось ефективних серйозних розробок для виходу з кризового становища та мінімізації її наслідків, що говорить про кризу самої світової економічної науки, що породжує системні фундаментальні проблеми сучасного капіталізму і протиріччя в сфері теорії ринкової економіки. Недооцінка антропологічних факторів накопичення негативних явищ і циклічної природи трансформацій технологічних укладів практично поляризує країни з їх розвитку, відкидаючи багатьох на узбіччя світового прогресу.