

Черепнёв Никита Андреевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»**ПРОБЛЕМА ДЕМОТИВАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ
РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

***Аннотация:** в статье рассмотрен феномен демотивации персонала, который на сегодняшний день, в стремительно развивающихся условиях, является одной из важнейших проблем в управлении. Особенностью демотивации является набор факторов, а также причин, послуживших тому, что работник начал ощущать дискомфорт от того, как протекает рабочий процесс. Демотивация сотрудника – это тесная взаимосвязь личных особенностей работника с корпоративной культурой организации, которая функционирует через определенные рычаги управления как единое целое. В управлении персоналом особая роль отводится стимулированию труда работников, их вовлеченности в процесс деятельности и в целом заинтересованности в целях организации. Стоит также отметить, что зачастую личные ожидания сотрудников не всегда схожи с требованиями и условиями, которые предлагает работодатель, вследствие чего может возникнуть определенный дискомфорт со стороны работника с последующим проявлением демотивации.*

***Ключевые слова:** демотивация персонала, корпоративная культура, управление персоналом, стимулирование труда.*

Демотивацию персонала стоит рассматривать как набор факторов, а также причин, послуживших тому, что работник начал ощущать дискомфорт от того, как протекает рабочий процесс. Впрочем, демотивация – это недовольство чем-либо. Автор данной статьи уже отметил, что именно факторы образуют причинно-следственную связь тех или иных событий, поэтому понятие демотивации в целом, а в частности персонала, стоит рассматривать как феномен рас-

пространенный и часто встречающийся в различных организациях, который носит непосредственно индивидуальный характер [2, с. 272].

На стадии зарождения организации и ее направления формируются задачи, цели, миссия, собственно организационная культура в целом, где в последующем существуют нормы, правила, распорядок, и, пожалуй, самое главное: формируется ядро корпоративной культуры, созданное людьми, которые являются сотрудниками той или иной организации, играющими определенную ценность для нее и непосредственно обладающими личностными качествами. Особое внимание в любой организации должно уделяться подбору персонала. Это процесс, от которого зависит успешное функционирование компании, ее имидж в целом, поэтому грамотный и при этом заинтересованный в деятельности работы организации персонал порой трудно подобрать, а в большинстве случаев вполне себе невозможно. На этапе собеседования, а в последующем уже при трудоустройстве, кандидат не знает, будет ли он удовлетворен выполняемой работой, коллективом, правилами в целом, собственно, как и менеджер по управлению персоналом не может со 100% уверенностью сказать, как проявит себя в последующем тот или иной сотрудник. Но, так или иначе, с демотивацией сталкивается чуть ли не каждый, и проходит этот этап у каждого абсолютно индивидуально [1, с. 208].

Опираясь на мнение известного ученого Р. Шпренгера, можно проанализировать факторы, которые могут влиять на демотивацию персонала. Р. Шпренгер считал, что распространенным фактором демотивации является соотношение сложности задачи и уровня мастерства в данном деле. Когда сотрудник может выполнить поставленную перед ним задачу, когда она не сложная – он расслаблен. Если работник всегда будет делать только то, с чем хорошо справляется, он не будет развиваться, наступит апатия. Именно поэтому сотрудник должен регулярно решать посильные развивающиеся задачи, которые находятся за пределами его компетенций и функций. Важным демотивирующим внутриорганизационным фактором может служить стиль управления непосредственного руководителя. Во многих случаях потеря интереса к работе связана с

некорректной мотивацией конкретного человека, с игнорированием его внутренних мотивов. Демотивация имеет свои особенности проявления. По мнению Р. Шпренгера, неправильное применение стимулов также может создавать условия для демотивации сотрудников. Демотивация персонала и несвоевременная реакция на выявление причины ведет в большинстве случаев к текучести кадров [3, с. 296].

Подводя итог, хочется отметить, что в современном мире стремительно развивающиеся тенденции в области управления персоналом становятся все актуальнее. Образуются совершенно новые подходы в управлении. Формируются новые цели и задачи, стоящие в приоритете развития социально-трудовых отношений, результат которых напрямую зависит не только от коллектива организации, но и непосредственного руководителя, который грамотно умеет выстраивать трудовые взаимоотношения с коллективом, в последствии чего формируя корпоративную культуру организации. Неправильно выстроенные трудовые взаимоотношения в коллективе приводят к демотивации персонала, что негативно сказывается на психологическом климате, корпоративной культуре, а также имидже всей организации в целом.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Кнорус, 2016. – 208 с.
2. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. – М.: Феникс; МарТ, 2017. – 272 с.
3. Шпренгер Р.К. Мифы мотивации. Выходы из тупика. – Калуга: Духовное познание, 2004. – 296 с.