(cc) BY

Автор:

Машлыкина Юлия Юрьевна

студентка

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ СТРЕССА (НА ПРИМЕРЕ МО МВД «КАМЫШИНСКИЙ»)

Аннотация: *в статье с помощью системного анализа и общенаучных методов проанализировано влияние стресса на мотивацию человека и методы ее управления. Автором сделан вывод о том, что в настоящий момент организациям просто необходимо рассматривать сотрудника не только как механического исполнителя работы, но и с психологической точки зрения. Стресс оказывает наиболее отрицательное влияние на человека, он затрагивает все сферы его жизни, приводит к снижению уровня мотивации, производительности труда и убыткам для предприятия.*

Ключевые слова: *мотивация, стресс, персонал, предприятие, управление персоналом.*

Для того, чтобы определить, как стресс влияет на мотивацию человека, необходимо дать определения этим понятиям. Так, Г.Г. Зайцев дает следующее определение: «Мотивация – это побуждение к активной деятельности личности или группы, целью которой является удовлетворение определенных потребностей».

Согласно Г. Селье, стресс – это универсальная реакция организма, которая при необходимости служит своеобразным «включателем» необходимых защитных способностей человеческого организма.

По данным всемирной организации здравоохранения, 12% всех болезней составляют психические заболевания, при чем они имеют тенденцию к росту. Стресс на работе – одна из основных причин проблем со здоровьем. Психосоциальные факторы труда оказывают влияние на продуктивность и качество работы,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

частоту прогулов, пунктуальность сотрудников. Они могут приводить к потере мотивации, уменьшении степени удовлетворенности работой, напряженности и конфликтам между сотрудниками, нарушению порядка, стремлению уйти в отпуск.

Был проведен анализ стрессовых ситуаций в МО МВД «Камышинский» при помощи опросника поведения и переживания, связанного с работой (AVEM). В исследовании приняли участие 32 сотрудника полиции.

Подведение итога выборки привело к выводу, что симптомы профессионального выгорания наблюдаются у 75% сотрудников данной организации, что составляет 24 человека из 32, из них 5% (4 чел.) находятся в группе риска. Лишь небольшое количество проявляет черты поведения, способствующие эффективной деятельности и сохранению психического здоровья в профессиональной среде (13% от общего числа исследованных).

Приведенные данные говорят о том, что сотрудники правоохранительных органов – это та профессиональная группа, в которой отчетливо прослеживается риск профессионального выгорания.

Можно выделить следующие эффекты стресса в МО МВД «Камышинский»:

– ухудшение выполнения задач;

– нарушение когнитивных функций;

– истощение – психическое, физическое или эмоциональное;

– посттравматический стресс – бессонница, чувство вины, беспокойство;

– психосоматические заболевания – гипертония, кожные заболевания и др.

Все перечисленные эффекты стресса позволяют сделать вывод о том, что стресс, снижает уровень мотивации персонала и способствует снижению эффективности труда.

В условиях стресса мотивация персонала требует изменений и материального и нематериального стимулирования.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Определяющее значение мотивации труда для персонала имеет именно материальное вознаграждение. Формы получения и размер денежного вознаграждения дают понять работнику, насколько он ценен для компании, влияют на его самооценку, говорят о его статусе в обществе.

Очевидно, что система мотивации персонала, основанная только на денежном вознаграждении (зарплата, премии), не может быть эффективной. Она должна включать и нематериальные стимулы.

Примерами нематериальной мотивации могут выступать: доски почета, переходящие кубки, гимны, рейтинги, ротация, памятные знаки, устные поощрения, тимбилдинги, корпоративные встречи. К психологическим основам материального стимулирования относят: уважение к личности, искренность в похвале, обратная связь, поощрение групповой работы, неличностный характер наказаний, индивидуальный подход и др. Важным является вовлечение персонала в процесс принятия решений. Пока стрессовая ситуация в компании не закончится, общение руководителя с сотрудниками должно быть регулярным: совещания, отчеты, собрания.

Таким образом, данные методы материальной и нематериальной мотивации персонала помогут персоналу не снижать эффективность работы в стрессовых условиях.

Список литературы

1. Highly Effective Ways to Motivate Employees [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.inc.com/ilya-pozin/14-highly-effective-ways-to-motivate-employees.html (дата обращения: 28.03.2017).

2. Work, stress and health 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.apa.org/wsh/ (дата обращения: 28.03.2017).

3. Карташова Л.В. Поведение в организации / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломандина. – М.: Инфра-М, 2015. – С. 200.

4. Малахова Е.А. Повышение эффективности системы мотивации персонала на предприятии // Наука. Технологии. Инновации: Сб. науч. тр. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2015. – С. 287–288.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

5. Пустынникова Ю. Система мотивации персонала в торговых компаниях. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=000168 (дата обращения: 28.03.2017).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)