

НИЗКАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ОДНА ИЗ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Гусева Софья Андреевна, e-mail: evhehhha@yandex.ru

ФГБОУ ВО Московский Государственный университет пищевых производств

Аннотация: *Мотивация является ключевой силой для побуждения любого человека к действию. Ее используют для успешного ведения бизнеса, где мотивация является важнейшей частью для получения большой прибыли и создания благополучных условий для труда как для наемных рабочих, так и для собственника организации.*

Ключевые слова: *мотивация, повышение мотивации, труд, низкая мотивация, конкурентоспособность, персонал, управление персоналом, эффективность, деятельность.*

Мотивация является ключевой силой для побуждения любого человека к действию. Ее используют для успешного ведения бизнеса, где мотивация является важнейшей частью для получения большой прибыли и создания благополучных условий для труда как для наемных рабочих, так и для собственника организации.

Для того, чтоб точнее разобраться в понятии «мотивация», рассматриваются различные ее определения. Мотивация – способ быстрого достижения цели, который основывается на психофизиологическом процессе, направленным на деятельность человека, что способствует его активности и работоспособности, включает в себя совокупность мотивов и принципов. Также можно отметить, что мотивация – психологический толчок для человека, который побуждает его добиваться установленных целей.

В современном мире прибыль делают не машины и станки, а люди – над этим фактом задумываются все больше руководителей компаний. Интерес персонала к работе непосредственно влияет на ключевые показатели эффективности. Во время трудовой деятельности работники сталкиваются с различными трудностями, и такие вещи, как мотивация, атмосфера и корпоративная культура являются важнейшими факторами для повышения конкурентоспособности фирмы или организации на рынке.

Агропромышленный комплекс (АПК) – совокупность взаимосвязанных отраслей хозяйства, которые производят и перерабатывают сельскохозяйственную продукцию и доводят ее до потребителей. Основная задача АПК – обеспечение всего населения какой-либо страны продовольствием, а его основу составляет сельское хозяйство. Так как только сельское хозяйство не в состоянии справиться с такой серьезной и ёмкой задачей самостоятельно, АПК состоит из трех звеньев: отрасли обслуживания, сельское хозяйство и

перерабатывающие отрасли. Агропромышленный комплекс является важной частью современного общества, мотивация работников АПК – один из способов получения качественной продукции для населения, а низкий уровень мотивации работников АПК – важная проблема.

Низкий уровень мотивации – одна из современных проблем. Демотивация – это неосознаваемое снижение внутренней мотивации к какой-либо деятельности, связанное с личными изменениями: изменение личных ценностей, целей, системы взглядов. Также демотивация – это резкое снижение активности деятельности человека из-за воздействия каких-либо внешних факторов.

Существует большое количество ценностей, которые служат основой для индивидуальной мотивации: кому-то легче работать при наличии интеллектуального вызова, кому-то важны навыки и компетенции, необходимые для решения различных задачи.

Для выявления демотивации у сотрудников на ранней стадии, руководители чаще всего обращают свое внимание сразу на несколько признаков: отказ от обучения и повышения квалификации; увеличение прогулов и опозданий; небрежное обращение с оборудованием и имуществом предприятия; затягивание со сроками задач; увеличение длительности обедов и перерывов; снижение продуктивности и нарушение дисциплины; использование рабочего времени в личных целях; дистанцированность от жизни компании; открытое выражение недовольство руководства, коллектива или работы; увеличение количества ошибок; снижение качества работы; саботаж рабочих процессов и увеличение больничных; отказ от участия в корпоративных мероприятиях.

Причин для снижения мотивации множество, однако не всегда они лежат в зоне ответственности работодателя, ведь существуют еще и расхождения во внутренних убеждениях сотрудника с ценностями организации или, например, негативные события в личной жизни.

Для решения проблемы низкой мотивации на предприятиях агропромышленного комплекса руководители прибегают к двум видам мотивационной стимуляции: материальная и нематериальная.

Материальная мотивация – деньги, которые сотрудник получает за свою работу, которые включают в себя постоянную и переменную части. Постоянная часть – это оклад, он фиксированный и установлен договором. Переменная часть зависит от производительности и активности самого работника и может представлять собой: процент или комиссионные, которые сотрудник получает в зависимости от стоимости товаров и услуг, проданными им; премии, которые выплачиваются сотруднику за качественное выполнение задач; премии за ценности сотрудника, то есть выплаты за уникальные навыки или за особые специальности работника.

Нематериальная мотивация – это мотивация, которая не касается оплаты труда, включает в себя все то, что может получить работник помимо денежных выплат от компании. Нематериальная мотивация является более сложной и утонченной, так как каждому сотруднику необходим личный подход – кому-то

необходимы бесплатные обеды, а кому-то постоянные похвалы в свою сторону. Для повышения нематериальной мотивации руководители используют сразу несколько способов: корпоративные награды и доски почета; модернизация рабочих мест; соревнования и общие выезды на отдых; социальные гарантии и льготы; помощь в релокации и так далее.

Для решения проблем с низким уровнем мотивации, необходимо понимать, что мотивация – это система, которую необходимо вводить постепенно, потому что только так сотрудники смогут всю ценность достаточного уровня мотивации для качественной работы.

Мотивация персонала – стимулы от компании, которые помогают работникам работать более быстрее, эффективнее и качественнее. Низкий уровень мотивации является острой проблемой в современном обществе, в особенности на предприятиях агропромышленного комплекса, который является важной частью жизнедеятельности общества. Для борьбы с низким уровнем мотивации необходимо использовать сразу несколько путей материального и нематериального стимулирования работников, ведь только так можно достичь автономности производства, постоянной высокой прибыли и хорошей конкурентоспособности организации на всеобщем рынке.

Библиографический список

1. Почему они не работают? / С. Фаулер – Альпина Паблишер, 2016. – 208 с.
2. Пять пороков команды / П. Ленсиони – МИФ, 2016. – 160 с.
3. Мотивация персонала как функция менеджмента / А.У. Адашев, Х.О. Арслонов – Мировая наука, 2019. – 37 с.
4. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б.М. Генкин – Юрайт, 2020. – 70 с.
5. Управление персоналом / Г. Десслер – Москва: Лаборатория знаний, 2020. – 802 с.
6. Снижение мотивации: последствия, причины, признаки и пути решения проблемы [Электронный ресурс] / Yva.ai – Режим доступа: <https://www.yva.ai/ru/blog/demotivirovannost-sotrudnikov>, свободный. – Загл. с экрана
7. Главное о мотивации персонала. Что это такое и как можно мотивировать сотрудников [Электронный ресурс] / Skillbox.ru – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/management/glavnoe-o-motivatsii-personala-cto-eto-takoe-i-kak-mozhno-motivirovat-sotrudnikov/>, свободный. – Загл. с экрана
8. Агропромышленный комплекс состав, значение. Сельское хозяйство [Электронный ресурс] / Interneturok.ru – Режим доступа: <https://interneturok.ru/lesson/geografy/9-klass/bobwaya-harakteristika-hozyajstva-rossiib/agropromyshlennyu-kompleks-sostav-znachenie-selskoe-hozyaystvo>, свободный. – Загл. с экрана.