

ДЕМОТИВАЦИЯ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА: ЗАРУБЕЖНАЯ И РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА

Дьяков С.А., канд. экон. наук; Осипенко А.Р.

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет»,
г. Краснодар

Аннотация. В статье проведены полевые исследования на примере одного из предприятий Краснодарского края, рассмотрены факторы мотивирующие и демотивирующие персонал организации. На основе сопоставления отечественного и зарубежного опыта сделаны обоснованные предложения.

В настоящее время в научных кругах ведутся активные споры по поводу такого явления, как демотивация и причины ее возникновения [5]. Приоритетным аспектом в создании системы управления предприятием является мотивация персонала. При осуществлении мотивации необходимо следить за ее воздействием на персонал. Вследствие недолжного отношения к системе мотиваций в организации можно наблюдать обратный эффект, который заключается в демотивации персонала по различным признакам.

Считается, что в настоящее время необходимо обратить внимание на такое явление как демотивация, определять основные причины ее возникновения, заниматься последующим их исследованием, применять полученные результаты на практике. В современной системе управления персоналом ещё недостаточно исследована проблема демотивации, как обратного эффекта мотивации и как основной причины отсутствия результативности труда работника.

Мотивация сотрудников является центральным звеном для многих аспектов развития производства товаров или услуг в организации, которое находится под постоянным влиянием изменяющейся окружающей среды. Согласно зарубежным исследованиям, мотивация сотрудников обычно измеряется в таких областях, как удовлетворение зарплатой и льготами, возможность продвижения по службе, существующая политика организации, гарантии занятости, интерес к работе, отношения внутри организации, состояние социально-бытовых объектов организации [6,с.528]. Изучение мотивации сотрудников, которая влияет и определяет поведение человека и его ценности, в конечном счете, необходимо для усовершенствования организации и ее системы управления, чтобы в дальнейшем увеличить производительность труда.

Нередко современные российские организации, занимаясь системой управления организации и мотивацией сотрудников, опираются на зарубежный опыт. Компании пытаются руководствоваться теми факторами демотивации, которые выделяют зарубежные исследования, не разбираясь в проблемах своей компании. В связи с этим авторы считают целесообразным провести исследование демотивационных факторов на примере российской компании и провести сравнительный анализ с зарубежным опытом, для устранения конфликтов и по-

вышения эффективности работы организации.

Эмпирическое исследование проведено посредством опроса в одной российской организации (ОАО «Дружба»), данные были собраны путем проведения анкетирования.

Работа посвящена исследованию мотивации персонала с различным стажем работы, а также на выявлении причин возникновения демотивации в организации. Целью является определение понимания того, какие факторы могут влиять на желание персонала работать.

Методологическую основу исследования составила работа профессора Сандип Патель (Университет штата Мичиган, США), который в своем исследовании обобщил результаты опросов офисных работников организации MADHUAR [1]. В качестве вопросов в анкете нами были частично использованы вопросы из исследования, некоторые вопросы были исключены в связи с их незначимостью применительно к целям данного исследования, другие вопросы добавлены нами. Таким образом, исследование представляет собой попытку исследовать различные факторы, которые могут повлиять на развитие организации и её производительность, особенно связанные с демотивацией сотрудников.

Респондентами являются персонал исследуемой организации, работающие там от 1 года до 15 лет и более. В опросе участвовали 70 человек.

Если говорить об уровне образования респондентов, то среди них 61 % с высшим образованием, 49 % - со средним профессиональным.

Мы наблюдаем, что 91 % опрошенных не довольны своей нынешней заработной платой и ее ростом, и всего 9% удовлетворены своей заработной платой и системой вознаграждений в своей организации. Если сравнивать этот показатель с зарубежным исследованием, то 67% опрошенных зарубежной организации полностью довольны своей заработной платой.

Согласно зарубежным исследованиям 85 % опрошенных довольны условиями труда в своей организации, в то же время в опрошенной нами компании условиями труда довольны только 56 % респондентов.

Отметим, что 50% опрошенных нами респондентов довольны политикой проводимой руководством компании. В зарубежном исследовании таких респондентов насчитывается около 78%.

Мы наблюдаем существенные различия среди опрошенных, которые довольны системой аттестации и развития карьеры в своей организации, так в зарубежной компании 70 % респондентов довольны, а в российской около 72% напротив недовольны этими аспектами.

Согласно результатам зарубежного исследования около 80% респондентов утверждают, что ждут признания и высокой оценки своей работы, в то время как в нашем исследовании всего 45% респондентов согласились с этим.

Следует заметить, что среди зарубежных респондентов 87% готовы ставить себе сложные цели и достигать их. В исследовании российской организации всего 50% персонала предпочитают добиваться сложных целей.

Респонденты нашего исследования (61%) утверждают, что если добавить им ответственности, то их работа станет интереснее. Наряду с этим в зарубеж-

ном исследовании 89% опрошенных хотели бы, чтобы их должность была более ответственная.

Исходя из данных зарубежного исследования, 85% респондентов получают максимум удовольствия от своей работы. Этот показатель значительно отличается от российского (65%).

Мы наблюдаем несущественные различия в результатах опрошенных, которые утверждают, что их обязанности подходят им. Так в зарубежном исследовании 79%, а в нашем исследовании 78%.

Последним вопросом задаваемым респондентам был вопрос о том, может ли влиять руководитель на мотивацию сотрудников. Здесь мне наблюдаем полное согласие, как зарубежных респондентов, так и российских.

Можно сделать выводы о том, что результаты зарубежных исследований значительно отличаются от наших в нескольких аспектах. Персонал российской организации большее внимание уделяет уровню заработной платы, карьерному росту и аттестации кадров. Персонал зарубежной компании напротив заинтересован больше в признании своей работы и ее оценке, в получении удовольствия от ее выполнения, а так же готов ставить перед собой сложные цели, не боясь работать над их достижением.

Анализируя полученные нами данные, основными демотивационными факторами можно назвать: неудовлетворенность заработной платой, отсутствие возможности развития карьеры, неудовлетворительные условия труда.

Литература

1. Бахарев А. Факторы демотивации персонала. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/factory-demotivacii-personala-chast-i> (дата обращения 20.09.2015)
2. Дьяков, С.А. Совершенствование материального стимулирования труда в сельскохозяйственных предприятиях Краснодарского края / С.А. Дьяков // Сборник научных трудов КРИА ДПО ФГБОУ ВПО Кубанский ГАУ. Краснодар, 2014. С. 127-133.
3. Дьяков, С.А. К вопросу об организации воспроизводства рабочей силы в рисосеющих районах Краснодарского края / С.А. Дьяков, А.О. Кириченко, А.А. Дьяков // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2011. № 72. С. 201-209.
4. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2012. 463 с.
5. Лафта, Дж. К. Эффективность менеджмента организации : учеб. пособие. М. : Рус. деловая лит., 2014. 320 с.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. для вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. М.: ИНФРА-М, 2013. 528 с.