

Висновки. Новий Порядок застосування митних режимів переробки на митній території України та переробки за межами митної території України передбачає внесення змін до процесу роботи з давальницькою сировиною. Але ці зміни розроблені не на користь підприємствам, а на користь держави, без врахування скрутної економічної ситуації та інтересів підприємств переробників та іноземних замовників. Внесенні у роботу рекомендації дозволять покращити ситуацію, у іншому випадку працювати з давальницькою сировиною стане не вигідно, а це, в свою чергу, призведе до зменшення обсягів виробництва чи то ліквідації багатьох підприємств легкої промисловості.

Бібліографічний список

1. ЗУ «Про операції з давальницькою сировиною у зовнішньоекономічних відносинах — від 15.09.1995. — №328/95.
2. Наказ Державної митної служби — від 06.08.2009 р. — №727.
3. Наказ Державної митної служби (z0897-03) — від 13.09.2003 р. — №609.
4. Порядок застосування митних режимів переробки на митній території України та переробки за межами митної території України (z0897-03) від 8 жовтня 2009 р. №942/16958.

КАРАСЬ Р.О., ст. гр. ЭКИ-07

Науч. руков.: Беличенко А.Ф., к.э.н., доц.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

ПРОБЛЕМА ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПОДХОДЫ К ЕЁ РЕШЕНИЮ

Выявлены основные факторы потери мотивации персоналом на предприятии, исследованы причины их возникновения, предложены рекомендации по устранению и предупреждению демотивации среди персонала.

Актуальность. С проблемой потери мотивации к работе среди персонала сталкивается большинство предприятий во всех странах мира, в том числе и в Украине. В большинстве случаев система мотивации ограничивается оплатой труда, материальными поощрениями за определенные достижения, предоставлением компенсационных пакетов. В то же время, игнорируются личные качества каждого отдельного работника.

Цель исследования: выявить наиболее важные факторы потери мотивации среди персонала предприятия, исследовать причины возникновения этих факторов и предложить рекомендации по предупреждению или устранению процессов демотивации среди работников организации или предприятия.

Основная часть. В настоящее время разработано большое количество теорий мотивации персонала, отводящих основное место удовлетворению потребностей человека. Однако, руководство большинства предприятий и организаций строит свою систему мотивации труда только на материальном поощрении (оклад, проценты, бонусы, подарки и т.п.), что позволяет удовлетворить лишь низшие потребности, но игнорирует потребности человека в самовыражении и самореализации. В результате ослабевают стимулы к работе, снижается самоотдача, что приводит к конфликтам с руководством, уклонением от работы, саботажем и в конце концов — к увольнению и смене места работы.

Таким образом, перед каждым предприятием стоит задание предотвратить или

минимизировать возможные факторы демотивации. Таких факторов большое количество, но можно выделить ключевые из них, которые возникают на новом месте работы. Это:

1. Нарушение негласного «контракта». При найме на работу соискатель продаёт своё свободное время, навыки и знания в обмен на материальное вознаграждение, возможность реализовать свой потенциал на новом рабочем месте. Зачастую заработная плата для кандидата играет второстепенную роль, больше его интересует та среда, тот коллектив, в который ему предстоит влиться. Однако эти вопросы обсуждаются крайне редко, так как соискатели боятся спрашивать, а менеджеры по персоналу либо утаивают эту информацию, либо приукрашивают то, что есть в действительности. В результате у потенциального сотрудника формируются завышенные ожидания, которые расходятся с действительным положением вещей в компании. Вскоре после начала работы этот сотрудник обнаруживает, что перспектив для карьерного роста нет, коллектив представляет собой закрытые группы людей, не пускающие в свои ряды новых работников, что порождает «синдром неудачника». Результат — полное отсутствие внутренней мотивации у работника.

2. Неиспользование каких-либо навыков сотрудника, которые он сам ценит. Проблемной является ситуация, когда компания нанимает специалиста, слишком квалифицированного для предлагаемой ему должности. Даже если он соглашается на эту работу сам по каким-то личным причинам (например, из финансовых соображений), через несколько месяцев работа станет для него неинтересной, и он начнёт искать применение своим нереализованным талантам и навыкам. Однако, довольно часто существует и ситуация, когда наилучший кандидат не имеет каких-либо навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, но при этом обладает какими-либо неуказанными в описании вакансии навыками. Поэтому организации практически всегда чему-нибудь учат вновь пришедших, откладывая при этом не пригодившиеся навыки. Неосмотрительное отбрасывание таких навыков со временем чревато серьёзнейшей демотивацией, если туда попадают навыки, которыми сам работник дорожит.

3. Игнорирование идей и инициативы. Приступая к новой работе, сотрудники обычно «фонтанируют» новыми идеями (совершенствование методов работы, увеличение производительности труда и т.д.) для произведения наиболее благоприятного впечатления на коллег и руководство компании. Чаще всего эти идеи не имеют должного воплощения — либо из-за недоверия новичкам, либо из-за нежелания что-то менять в привычной рабочей рутине, пусть предлагаемая идея и эффективна. В результате, через некоторое время такой сотрудник просто перестанет проявлять инициативу и изобретательность в вопросах, связанных с деятельностью компании.

4. Отсутствие чувства причастности к компании. Данный демотиватор наиболее актуален для сотрудников, работающих вне штата компании или для вспомогательного персонала. У таких работников нередко складывается такое впечатление, что для менеджеров компании они вообще не представляют никакого интереса, что они работают исключительно из-за материального вознаграждения. Как результат, работник несерьёзно относится к своим обязанностям, пытается уклониться от них под каким-либо предлогом, что наносит вред непосредственно компании.

5. Отсутствие ощущения достижения — не видно результатов, нет личного и профессионального роста. В случае, когда сама специфика работы не даёт возможности развиваться и достигать результатов, рутинная однообразная деятельность через определенное время снижает внутреннюю мотивацию большинства сотрудников, даже тех, которые не любят разнообразия. В другом случае, демотивирующей оказывается работа, которая структурирована таким образом, что конечный результат виден только в конце длинного отрезка времени. Но не у каждого хватит терпения и настойчивости работать без ощущения результатов в течение длительного срока.

6. Отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства. Возможна ситуация, когда сотруднику удаётся достичь значительных успехов в

масштабах подразделения или всей компании, но этого никто не оценивает, считая подобные достижения обычным делом. Возможно, в компании не принято замечать своих достижений или выделять отдельных сотрудников из общей массы, а возможно, руководство сильно завышает критерии оценки результатов работы сотрудников. В любом случае, это ведёт к снижению внутренней мотивации сотрудника.

7. Отсутствие изменений в статусе сотрудника. Особенности в организационной структуре предприятия наиболее часто являются главной причиной замедления и остановки карьерного роста, то есть изменения статуса сотрудника в организации, дающего полномочия, власть, возможность решать новые задачи и расти. В результате сотрудники уходят в другие компании на более высокие должности. Не последним по важности демотиватором является субъективизм руководства при принятии решений о перемещении сотрудников.

Данные факторы потери мотивации могут иметь место на любом предприятии, в любой организации. И чтобы предупредить их появление, нужно следовать достаточно простым рекомендациям, которые должны стать составляющей частью эффективного управления:

предоставление соискателю максимально правдоподобной информации о внутренней среде компании в процессе отбора на работу; формирование у него реалистичных ожиданий относительно будущего места работы;

необходимо прислушиваться к идеям и предложениям сотрудника, даже если не настолько идеальны, чтобы стоило их воплощать в жизнь; всегда нужно объяснять, почему та или иная идея не подходит для реализации в компании;

выработка чувства причастности и командного духа; привлечение сотрудников к общекорпоративным мероприятиям, регулярное информирование их о происходящем в компании;

для сотрудников, занимающихся рутинной работой, создавать время от времени краткосрочные проекты-задачи, что разбавляет рутину и позволяет человеку чему-нибудь поучиться; для долгосрочных проектов целесообразно разбивать их на отдельные этапы, результат которых можно ощутить;

поощрять работников за достигнутые результаты, если не в финансовом плане, то словесным одобрением и поддержкой;

при отсутствии возможности карьерного роста можно использовать различные приёмы изменения статуса без изменения должности, например, руководство временным проектом.

Выводы. Таким образом, можно выделить ряд достаточно простых способов устранения демотивации среди персонала, которые должно использовать руководство для бесперебойного и высокоэффективного функционирования предприятия, когда каждый его сотрудник ставит перед собой определенные цели, не противоречащие целям фирмы, и уверенно движется к их реализации.

Библиографический список

1. **Мокротоварова Т.** Внимание: демотивация // Компаньон. — 2009. — №7. — С 15–16.
2. **Андреева Т.** Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала // Бизнес. — 2008, — №3. — С 9–10.
3. **Огурцов А., Вачина Т.** Управление трудовой мотивацией: вопросы и ответы // Бизнес. — 2009. — №6. — С 17–18.
4. **Матусова Н.** Ключи к эффективной мотивации персонала // HR Менеджмент. — 2008. — №4. — С 4–5.