

ДЕМОТИВАЦИЯ – ПОДВОДНЫЙ КАМЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Современному работодателю сегодня не сложно найти тот или иной инструментарий менеджмента, направленный на мотивацию персонала к эффективному выполнению своих должностных обязанностей. Ведь в представлениях работодателя нередко схема мотивации проста – необходимо дать возможность работнику удовлетворить свои потребности через определенное вознаграждение, компенсацию за потерю своего свободного времени и сил. Оклад, проценты, бонусы, подарки – вот те инструменты, на которые менеджеры всех уровней возлагают свои надежды, пытаясь расшевелить свой персонал и удержать в компании самых ценных сотрудников. Плюс к этому нематериальные стимулы – доски почета, корпоративные праздники, общие ценности.

Однако ценные сотрудники, топ-менеджеры продолжают уходить, а оставшиеся не проявляют того рвения и энтузиазма, которого хотелось бы.

Дело в том, что все перечисленные выше усилия направлены на создание внешних систем мотивирования, то есть способов, которыми организации пытаются повлиять на эффективность производственного поведения своих сотрудников. Но есть еще один сильнейший фактор, определяющий трудовое поведение – внутренняя мотивация. Когда сам человек хочет выполнять порученную ему работу на наивысшем уровне, или наоборот, работает «спустя рукава».

У сотрудника приступающего к новой работе, чаще всего внутренняя мотивация сильна и может быть основным фактором, определяющим поведение на рабочем месте. Для многих новая работа – это новые задачи, новые преграды, которые хочется преодолеть, это возможность чему-то научиться. Не только для молодежи, но и для сотрудника с десятилетним опытом работы в данной области, любой новый работодатель интересен, так как представляет собой уникальный набор задач, которые предстоит научиться решать. Соответственно, основная задача работодателя – это не потерять эту выгодную позицию в отношениях с новым работником.

Яркий пример – молодые специалисты. Компания рассчитывает выучить новичка всем премудростям, руководство лелет надежды: «этот эн-

тузиазм плюс немного опыта – и это будет самый эффективный наш сотрудник». И часто их главный реализатор, поблагодарив за все, чему его здесь научили, исчезает в офисе другого работодателя. Возможная причина – финансовое вознаграждение молодого специалиста сильно отстает от его фактических успехов. Однако нередко решающим моментом является смена сильной внутренней мотивации на сильнейшую внутреннюю демотивацию – реакцию работника на:

1. Нарушение негласного «контракта» работодателем.
2. Неиспользование работодателем каких-либо навыков сотрудника, которые он сам ценит.
3. Игнорирование идей и инициативы работника.
4. Отсутствие у работника чувства причастности к компании.
5. Отсутствие ощущения достижения, не видно результатов, нет личного и профессионального роста.
6. Отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства.

7. Отсутствие изменений в статусе сотрудника (карьерный рост).

Учет этих обстоятельств позволит сохранить работодателю обоюдovыгодные отношения с эффективным работником.

Работа выполнена при финансовой поддержке РФНФ, грант № 04–02–832240 а/У «Финансово-экономические и социальные аспекты перехода на полную оплату жилищно-коммунальных услуг».

**М. Г. Лордкипанидзе,
А. С. Мишина**

РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

В современных условиях при трудоустройстве выпускников вузов необходимо не только наличие базовых знаний и диплома, но и дополнительное образование по самому процессу поиска работы.

Все сложнее и сложнее в наше время молодым специалистам, вчерашним выпускникам вузов, устроиться работать в успешную компанию сразу и на долгое время, начать в ней свой карьерный рост. Казалось бы, специалист с высшим образованием, с хорошей базой знаний не должен