Что такое демотивация

Проценты, оклад, бонусы, подарки – это инструменты, на которые менеджеры возлагают надежду. Так они пытаются расшевелить персонал и удержать в команде ценных сотрудников. Безусловно, деньги не всегда играют главную роль, поэтому используются и нематериальные стимулы – корпоративы, доски почета, ценности коллектива. Но, как свидетельствует опыт, они снова обращаются за помощью к экспертам, т.к. ценные работники все равно уходят.

Почему так случается? Все усилия, названные выше, направлены на создание внешней мотивации, но есть еще один важный фактор – внутренняя мотивация. Человек должен сам хотеть выполнять работу на лучшем уровне.

Сложно кого-то заставить что-то полюбить или заниматься тем, чем не хочется. Поэтому руководители оставляют этот вопрос на совести специалиста по персоналу. С одной стороны, такая задача действительно должна решаться при приеме на работу, но бывает, что и это не помогает, и через время человек уходит с работы.

Что делать

Особенность внутренней мотивации в том, что компания почти не способна на нее повлиять в положительную сторону для себя, но способна в отрицательную. Но не стоит отчаиваться. Когда человек только начинает работать на новом месте, обычно его внутренняя мотивация на высоте, это может быть главный фактор, который определяет его поведение на работе. Каждый человек заинтересован в том, чтобы научиться чему-то новому, что-то узнать. Поэтому главной задачей предприятия является не утратить такую позицию. Важно приложить все усилия для минимизации отрицательного влияния организации на внутреннюю мотивацию. Итак, разберем главные факторы, которые могут негативно повлиять на мотивацию работника.

Нарушение «контракта»

При приеме на работу компания и кандидат заключают своего рода «сделку», в которой энергия, свободное время и интеллект обмениваются на материальное вознаграждение, возможность реализовать себя.

Нередко со стороны кандидата деньги в подобной сделке не играют главной роли. Но при беседе чаще всего акцент делается именно на них. А вот «среда обитания» не раскрывается, поэтому, когда человек приходит на работу и видит, что перспектив на самом деле нет, обучение формально, а коллектив – это «кучки» сотрудников, не пускающие к себе новичков, то внутренняя мотивация тут же пропадает.

Важно предоставлять максимум реальной информации при приеме на работу, тогда у человека будет реалистичное представление и не будет завышенных ожиданий.

Игнорирование инициативы и идей

Приступая к работе, сотрудники нередко полны новых идей. И обычно от таких идей просто все отмахиваются. Важно прислушиваться к предложениям и идеям, даже если они не гениальны. И всегда важно объяснить человеку, почему вы считаете, что идея не подойдет для реализации.