

Keywords: emotional labour, unemotional labour, human resource management

References

1. Zdravomyslova E. A., Temkina A. A. 12 lectures on gender sociology: study guide. St. Petersburg: European University Press in St. Petersburg. 2015. 768 p.
2. Kin E.I. Identification of types of work: the emotional component // TSU Bulletin. Economy, Issue 1 (13). 2011. P. 77–80.
3. Mishchenko A.A. The emotional component of the labor of staff in the cultural space of the organization // TSU Bulletin, Issue 8 (148), 2015. P.45–50.
4. Nechitailo N.A. On the issue of social and emotional intelligence of the seller as a condition for the success of his work // International Journal of Innovation Science, Issue 11. 2015. P. 185–188.
5. Simonova O.A. Emotional work in modern society: scientific discussions and further conceptualization of ideas A.R. Hochschild // Journal of Social Policy Studies. Volume 11. No.3. 2012. P. 339–354.
6. Hochschild, A. Emotion work, feeling rules, and social structure. American Journal of Sociology. 1979, 85. P. 551–575.
7. Hochschild A. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: Univ. of California Press. 1983. 327 p.
8. Kamasheva A.V., Valeev E.R., Maksimova K.R., Yagudin R.K. Usage of gamification theory for increase motivation of employees // Mediterranean Journal of Social Sciences, 2015, V. 6, № 1 S3. P. 77–80.

ПРОБЛЕМА ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

А.В. Фастова

Волгоградский государственный университет

Аннотация. Проблема мотивации персонала до настоящего времени так и не решена, несмотря на большое число исследований в данной сфере. Мотивация может быть не только внешней, со стороны организации, но и внутренней мотивацией сотрудников. Поэтому руководи-

тели организации должны позаботиться о том, чтобы мотивация сотрудников была на должном уровне.

Ключевые слова: мотивация, внутренняя демотивация персонала, руководители организации, соотношение внутренней мотивации и внешней.

Часто руководители компаний обращаются за помощью к опытным специалистам по подбору персонала, так как возникают проблемы касательно мотивации персонала, точнее её отсутствия, демотивации. Проценты, подарки, бонусы, оклад – это все те инструменты, которые использует руководитель для своих сотрудников организации в первую очередь, пытаясь удержать ценных сотрудников, как-то привлечь.

Несомненно, руководители знают, что деньги – это не всегда самое главное, и поэтому они начинают искать другие методы и способы стимулирования персонала, например, общие ценности, грамоты, доска почёта. Но, как показывает опыт, руководители организации просто не справляются с данной задачей, и поэтому обращаются за помощью к экспертам. Демотивация в организации очень опасна и нежелательна, так как если высококвалифицированные специалисты уходят, то производительность труда резко падает, прибыль уменьшается и постепенно это ведет к полному разорению компании. Но почему же такая ситуация возникает на предприятии? Ответ есть. Все перечисленные методы стимулирования персонала направлены на создание внешних систем мотивации, но помимо внешней мотивации есть и не менее слабая сторона, а именно, внутренняя мотивация сотрудника. Человек сам решает, выполнять ли ему работу на высшем уровне или же наоборот, почему-то один род деятельности человеку нравится, по душе, а другой нет.

Конечно, заставить кого-то что-то делать абсолютно невозможно и чрезвычайно сложно, поэтому многие руководители оставляют столь глубокий и сложный вопрос без ответа или же передают его специалистам по подбору персонала. Руководитель организации убежден, что данная задача должна решаться на первоначальном уровне, на входе сотрудника в компанию, т.е. принимать только такие кадры, которые изначально настроены активно работать, у которых уже есть своя внутренняя мотивация. Бесспорно, это верное утверждение. Но мотивация – это что-то вроде некой субстанции, которая с течением времени может испариться. Яркий тому пример – молодые специалисты, которые, устраивая

ясь на работу, имеют соответствующие знания, потенциал и самое главное уже промотивированы, как вдруг потом они просто переходят в другую организацию. Порой это может произойти из-за столкновения сильной внутренней мотивации компании и более сильной внутренней демотивации со стороны сотрудника. Таким образом, можно сделать вывод, что организация не в состоянии изменить в лучшую сторону внутреннюю мотивацию сотрудников, но, тем не менее, она способна минимизировать внутреннюю демотивацию. Ниже представлены рекомендации о том, как решить проблемы демотивации персонала.

1. Максимум реальной информации о компании и работодателе.

Не нужно специалисту по подбору персонала расписывать свою компанию только лишь в лучшем свете, нужно рассказать и о трудностях, препятствиях, с которыми компания борется или пытается им противостоять. Иначе, если в данной компании все хорошо, то работник может построить «песочный замок» из своих ожиданий, которым просто не суждено будет осуществиться, поэтому когда в действительности ожидания не равняются реальности, действительности, то резко происходит внутренняя демотивация сотрудника, и он может поменять место работы или же работать не так производительно, как бы хотелось руководителю.

2. Использовать все профессиональные навыки сотрудника.

Опытному руководителю должно быть известно, что, составляя вакансию, там преднамеренно завышают требования к кандидатам, и зачастую специалист, который устраивается на работу, может владеть не всеми навыками, указанными в вакансии. Но, тем не менее, сотрудник, работавший раньше в другой организации, возможно, владеет не менее важными навыками и умениями, которые были представлены на сайте работодателя. Необходимо давать многообразные задачи и ситуации новому работнику, чтобы полностью оценить все его профессиональные навыки.

3. Необходимо прислушиваться к идеям и предложениям.

Новые сотрудники постоянно предлагают новые идеи, и зачастую можно из какой-то подкинутой идеи решить сложную проблему, поэтому нельзя отмахиваться, не доверять новичкам, ведь от этого внутренняя мотивация не будет развиваться в положительную сторону.

4. Коллективизм, чувство причастности к коллективу, компании.

Коллективизм незаменим в современном обществе, потому что только чувство сопричастности к общему делу способно повысить дух сотрудника, поэтому для таких целей создаются общие корпоративные мероприятия, на которых руководитель выражает слова благодарности каждому члену компании, будь ли это заместитель директора или обычный курьер, – мотивация нужна всем.

5. Поощрение и благодарности сотрудников.

Человек—это индивид, который всегда будет радоваться удачам и расстраиваться из-за каких-то проблем, поэтому на работе сотрудник должен чувствовать себя практически как в кругу семьи, где за достижения и успехи хвалят, благодарят, а неудачи просто не обсуждают. Также должно быть и в рабочем коллективе, тогда демотивация будет обходить стороной данную организацию.

В каждой организации руководитель должен уделять особое внимание внутренней мотивации сотрудников, потому что по наблюдениям и анализу она остается в стороне, что может привести к негативным последствиям, что в дальнейшем будет препятствовать эффективной работе ценных сотрудников. Возможно, все представленные выше рекомендации действительно помогут бороться с демотивацией сотрудников.

Библиографический список

1. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера / В.И. Андреев. М.: Дело, 2014. 275 с.
2. Блэйк Р.Р. Научные методы управления / Р.Р. Блэйк, Д.С.Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. Киев: Вышэйшая школа, 2013. 274 с.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р. Веснин. М.: Проспект, 2013. 320 с.
4. Данько Т.П. Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость: Учебник / Т.П. Данько, М.П. Голубев. М.: ИНФРА-М, 2014. 416 с.
5. Коротков Э.М. Основы менеджмента: Учебное пособие / Э.М. Коротков, И.Ю. Солдатова. М.: Дашков и К, 2013. 272 с.
6. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Ч. 2.: Управление персоналом / под ред. П.И. Сергеевца. М.: «Ника», 2004.
7. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2004. 240 с.

8. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Управление мотиваци-ей персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах). М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. 128с.

PERSONNEL DEMOTIVATING PROBLEM

A.V. Fastova

Russia, Volgograd State University

Abstract. The problem of motivation of personnel is not solved so far, despite a large number of researches in this sphere. The motivation can be not only external, from the organization, but also internal motivation of employees. Therefore heads of the organization have to take care of that the motivation of employees was up to standard.

Keywords: Motivation, internal demotivating of personnel, heads of the organization, ratio of internal motivation and external.

References

1. Andreyev V.I. Self-development of the manager / V.I. Andreyev. М.: Business, 2014. 275 p.
2. Blake R.R. Scientific methods of management / R.R. Blake, D.S. Muton [the lane with English I. Yushchenko]. Kiev: Vysheyshy school, 2013. 274 p.
3. Vesnin V.R. Management bases: textbook / V.R. Vesnin. М.: Avenue, 2013. 320 p.
4. Danko T.P. Management and marketing, focused on cost: Textbook / T.P. Danko, M.P. olubev. М.: INFRA-M, 2014. 416 p.
5. Korotkov E.M. Management bases: The manual / E.M. Korotkov, I.Yu. Soldatova. М.: Dashkov and To, 2013. 272 p.
6. Ladanov I. D. Practical management. Part 2: Human resource management / under the editorship of Sergeyyuk P.I. М.: Nika, 2004.
7. Mishurova, I.V. Management of motivation of personnel: Educational and practical grant /I.V. Mishurova, P.V. Kutelev. М.: IKTs «Mart».
8. Solomanidina T. O., Solomanidin V. G. Management of motivation of personnel (in the tab., schemes, tests, cases). М.: LLC Zhurnal Human resource management». 2005.128 p.

СЕКЦИЯ 2. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ¹

С.Р. Габганиева

Саратовский социально-экономический институт (филиал)

РЭУ имени Г.В. Плеханова

Аннотация. В статье рассматривается положение актуальных профессий в настоящее время. В условиях цифровой экономики необходимо обладать определенными компетенциями, чтобы занимать достойные и востребованные рабочие позиции. Состояние экономики в настоящее время показывает, что государство, компания и человек являются прямыми агентами глобальной системы изменений. Существует ряд «экономик знаний», в которых информация и человеческий капитал имеют самое большое значение и место. По прогнозам ученых машины займут до 75% рабочих мест. В работе выявлены профессии будущего и проведен анализ, действительно ли многие сферы стоят только за полной автоматизацией.

Ключевые слова: карьера, профессии будущего, цифровая экономика.

В рамках долгосрочного развития нашей страны одной из стратегических целей является быстрое осуществление инициатив, долгосрочных планов по созданию новой цифровой экономики [1].

Рынок труда 2016 г. характеризовался нацеленностью работодателей на привлечение лучших сотрудников, удержание способных кадров. Рос спрос и конкуренция в борьбе за кадры в следующих сферах: программисты, разработчики, аналитики (IT); микробиологи, химики (высокотехнологичная фармацевтика); инженеры в легкой промышленности, космической, химической отраслях; менеджеры по поддержке лояльно-

¹ Научный руководитель доцент кафедры торгового дела, сервиса и гостинично-туристического бизнеса, к.э.н. Г.В. Игнатова