

К вопросу о демотивации в управ- ленческой деятельности



Синягина Н.Ю.
Доктор психологических наук,
профессор,
Заведующий научно-
исследовательским сектором
научно-исследовательской
лаборатории «Диагностика и оценка
руководителей

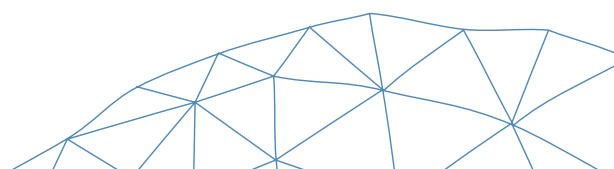
e-mail: nsinyagina@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам мотивации и демотивации руководителей в управленческой деятельности. Приводятся данные изучения проблемы в среде руководителей.

Ключевые слова

• государственная гражданская служба • демотивация • личностно-профессиональные особенности государственных служащих •





Понимание того, что система присуждения классных чинов может и должна выступать инструментом мощной мотивации руководителей в управленческой деятельности, способствовать их закреплению на должностях государственной гражданской службы приводит к необходимости изучения и факторов демотивации.

В рамках выполнения научно-исследовательской работы по теме «Совершенствование системы мотивации государственных гражданских служащих: классные чины как фактор мотивации государственных гражданских служащих (историко-психологический анализ)» нами это было изучено. Низкая мотивация или вообще демотивация у руководителей проявляются по-разному. Сами опрошенные указывают, что их демотивируют «необходимость не нормированного рабочего дня» (отметила почти 46% опрошенных, «склонность значительной части коллег к длительным перерывам и разговорам на посторонние темы» (22%). К демотивации мы отнесли и высказывания опрошенных руководителей о наличии постоянной тревоги по поводу того, что они отстанут от требований времени (отметило 58,6%), и беспокойство по поводу собственной ригидности в применении новых форм и методов работы (около 63% ответов), и дискомфорт в связи с ускорением темпов жизни, вызывающее необходимость быстрой переоценки ценностей (12,2%). Отмеченные факторы демотивации вызывают у опрошенных желание сменить сферу деятельности.

В рамках названного опроса руководители также назвали следующие причины снижения или отсутствия мотивации к эффективной работе: организационные: непонятно поставленные цели и задачи; плохо организованный рабочий процесс; недостаток необходимой для работы информации и отсутствие необходимых материально-технических ресурсов; управленческие: несбалансированный объём работ, информационные и временные перегрузки; низкий уровень компетентности состава сотрудников; неумение непосредственного руководителя управлять своим эмоциональным состоянием; конфликты в коллективе; личностные: недостаточное понимание стоящих целей и задач; отсутствие опыта решения стоящих профессиональных задач; отсутствие перспектив профессионального или должностного роста.

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что именно развитие мотивационной составляющей выступает основой для совершенствования всей системы работы с кадрами государственной службы, в том числе и в части присуждения классных чинов, как реального средства мотивации государственных гражданских служащих.

Список использованной литературы:

1. Васильева Е.И. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Дисс. на соискание учёной степени кандидата социологических наук. Екатеринбург. 2010.
2. Магомедов К.О. Социологический анализ проблемы мотивации труда гражданских служащих // Государственная служба. 2013. №21.
3. результатам обследования государственных гражданских и муниципальных служащих. М.: Фонд «Институт экономики города», Институт сравнительных исследований трудовых отношений. 2005.
4. Снягин Ю.В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы // Проблемы педагогики и психологии. Научное периодическое издание межвузовского консорциума, выпуск 2. Армянский государственный педагогический университет имени Хачатуря Абовяна, 2014. С.85-93.
5. Снягина Н.Ю. Повышение квалификации руководителей: мотивация и предпочтения. Народное образование. №9. 2016. С. 61-65.

Подробнее: Снягин Ю.В., Снягина Н.Ю. Мотивация и демотивация в государственной службе: результаты опроса руководителей. - Современное общество и власть. №2 (12), 2017.- С. 25-30.-<http://gmanagement.ru/cs12.pdf> (электронное издание, РИНЦ).

On the issue of demotivation in management activities

Sinyagina N.Y.

Doctor of Psychological Sciences, professor

Sector Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals»

HSPA, PANEPA

E-mail: nsinyagina@yandex.ru

Abstract

The article is devoted to the issues of motivation and demotivation of managers in management activities. Data of studying the problem in the environment of managers are given.

Key words

• civil service • demotivation • personal and professional characteristics of civil servants •

References

1. Vasilieva E.I. Motivation of professional activity of civil servants. Diss. for the degree of candidate of sociological sciences. Yekaterinburg. 2010.
2. Magomedov, K.O. Sociological analysis of the problem of motivation of civil servants' labor (in Russian) // State Service. 2013. No21.
Report on the results of the survey of public civil and municipal servants. M.: Institute of Urban Economics Foundation, Institute for Comparative Studies of Labour Relations. 2005.
4. Sinyagin, Yu.V. Personal assessment: resource and competence approaches // Problems of pedagogy and psychology. Scientific periodical of the interuniversity consortium, issue 2. Armenian State Pedagogical University after Khachatur Abovyan, 2014. p.85-93.
5. Sinyagina N.Y. Advanced training of managers: motivation and preferences. Public education. No9. 2016. p. 61-65.

More information: Sinyagin Yu.V., Sinyagin N.Yu. Motivation and demotivation in the civil service: results of the survey of managers.- Modern society and power.- No 2(12).-2017.- p. 25- 30.- [http:// http:// gmanagement.ru/cs12.pdf](http://gmanagement.ru/cs12.pdf) .