

МЕТОДЫ НЕГАТИВНОЙ МОТИВАЦИИ METHODS OF NEGATIVE MOTIVATION

А. В. Стрельникова, студент

Н. Ф. Крутикова, преподаватель

кафедры менеджмента и экономической теории
Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: Е. В. Зарубина, кандидат философских наук, доцент

Аннотация

В данной статье представлен изученный и обработанный материал по теме негативных методов мотивации в отношении подчиненных на предприятии. Раскрыты основные понятия, суть и инструменты воздействия на работников. Описаны факторы, приводящие к тому или иному исходу и способы, благодаря которым работник или работодатель может избежать попадание в такую ситуацию, в которой потребуется применить нижеперечисленные методы.

Ключевые слова: мотивация, персонал, деятельность, стимул, руководитель, подчиненный, работа, обязанности.

Summary

This article presents the studied and processed material on the topic of negative methods of motivation in relation to subordinates in the enterprise. The basic concepts, essence and tools of influence on workers are revealed. The factors leading to one or another outcome are described, as well as ways in which an employee or employer can avoid getting into a situation in which it is necessary to apply the methods listed below.

Keywords: motivation, staff, activity, incentive, leader, subordinate, work, duties.

Цель исследования. Изучить методы негативной мотивации, их последствия и способы выходы из ситуаций, связанных с применением дисциплинарных взысканий- найти методы разрешения конфликтной ситуации.

Методы исследования. Главным методом исследования является сбор, анализ и преобразование информации, пользуясь открытыми источниками, учебными пособиями, а также опытом специалистов, работающих в этой сфере.

Результаты исследования

Начиная разговор о негативной мотивации персонала первым делом следует раскрыть смысл термина “мотивация”. Мотивация-это побуждение к какому-либо действию, психический или физиологический процесс, позволяющий управлять поведением человека, задающий определенное направление его деятельности, активности, устойчивости. Она может быть как отрицательной, так и положительной и применяется в соответствующей ситуации. Позитивная мотивация основывается на положительных стимулах или позитиве, содержащемся, в самом деле. Отрицательная же мотивация предлагает негативные методы побуждения к деятельности.

Для начала, выделим самые частые в использовании методы негативной мотивации персонала:

- 1) штраф;
- 2) выговор;
- 3) замечание;
- 4) увольнение;
- 5) лишение премии;
- 6) понижение в должности;
- 7) отстранение от работы;
- 8) корректировка поведения;
- 9) метод «кнута и пряника».

Не все из вышеперечисленных методов являются законными, согласно трудовому кодексу Российской Федерации. Например, штраф не предусмотрен по ТК РФ, поэтому мы рассмотрим только наиболее популярные, законные и менее вредные для психологического состояния работника методы.

В первую очередь речь пойдет о выговоре. Выговор по ТК РФ представляет собой дисциплинарное наказание, выраженное в порицании проступка и оформленное приказом работодателя об объявлении выговора. Количество полученных выговоров никак не регламентируется, то есть их может быть сколько угодно, до окончания терпения работодателя. Какими же могут быть дальнейшие действия после вынесения выговора? Первое-лишение сотрудника премии. Стоит упомянуть, о том, что работник может избавиться от своего выговора. Происходит это до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания, подчиненный должен обратиться к работодателю с просьбой по собственной инициативе, сама выговор без вмешательства будет действителен 1 год. Выговор применяется к персоналу предприятия в случае руководством в случае некачественного исполнения обязанностей или по причине отказа работника выполнять свою работу.

Далее рассмотрим увольнение работника. Согласно статье 81 ТК РФ увольнение может вытекать из выговора, вследствие того, что сотрудник просто не исполняет свои трудовые обязанности, не имея на то уважительной причины. Но хорошим ли выходом является этот метод для руководителя? Определенно нет, так как повышается текучесть кадров. Этого можно избежать заранее, применив любой другой мотивационный инструмент, негативный или позитивный.

Возможно, одним из таких методов мог бы стать метод «кнута и пряника», поощрения и наказания. Его можно понимать как метод, стоящий на грани негативной и позитивной мотивации. В чём же заключается его суть и сила? В устройстве человеческой психики! Политика данного метода заключается в том, чтобы наказывать только за проступки. Проступком является неправильное действие в ситуации, правильные действия которой были известны заранее. К проступкам не относятся ошибки, которые происходят в ситуациях, не имеющих четкого обозначения «верности». Например, проступком не являются отсутствие инициативы, недогадливость, несоответствие ожиданиям и ещё многие аспекты. Проще сказать, проступком не является то, что было совершено без злого умысла. Большинство проступков происходят в основном из-за того, что подчиненный считает, что в праве сам решать, чем он может заниматься на рабочем месте. Это может происходить из-за того, что работодатель четко не обозначил границы дозволенного или нечетко сформулировал правила о действиях работников. При применении данного метода не имеет смысла использовать материальные методы «кнута», так как для руководителя в приоритете должен быть порядок в компании, а не состояние чужого «кошелька», ведь отказ от морального наказания влечет за собой ослабление авторитета руководителя.

Следующий метод-отстранение от работы. Применяется он в большинстве не в российских организациях, а за рубежом. Отстранение от работы - это временное недопущение работника к выполнению им трудовых обязанностей, принимает данное решение работодатель. Отстранение сотрудника от работы не влияет на изменение его заработной платы в дальнейшем, не на расторжение трудового договора. Основными факторами отстранения работника от трудовой деятельности являются:

- 1) сотрудник пришел на работу в неадекватном (нетрезвом) состоянии;
- 2) работник не прошел обучение по охране труда;
- 3) работник не прошел медосмотр;
- 4) отстранить работника требуют государственные органы и должностные лица;
- 5) у работника закончилась или приостановилась лицензия на управление транспортом или на ношение оружия.

Еще одним способом негативной мотивации является понижение в должности. Понижение в должности с юридической точки зрения - это перевод. В свою очередь перевод означает изменение рабочего функционала работника и назначение заработной платы в ином размере, то есть изменение условий трудового договора. Данные изменения могут происходить только при согласии обеих сторон, работника и работодателя, должны быть оформлены письменно и заверены. Все случаи понижения работника в должности и в заработной плате перечислены в ТК РФ и связаны с наступлением обстоятельств, поэтому изменять условия трудового договора без достаточных оснований нельзя.

Основной движущей силой негативной мотивации являются негативные стимулы, такие как:

1. **Страх.** Сотрудник боится того, что за свою плохую работу или провинность может получить выговор или понижение в должности.

2. **Чувство вины.** Сотрудник переживает, что из-за его выполненной работы или проступка прервется/замедлится рабочий процесс и упадет эффективность предприятия и испытывает угрызения совести.

3. **Неудовлетворенность результатами своей работы.** Сотрудник не хочет чувствовать себя плохим специалистом. И если в его сторону будет отправлено осуждающее высказывание со стороны начальника, он прочувствует этот момент сильнее.

4. **Коллективный дух соревнования.** Когда отдел большой, в нем присутствует конкуренция, и порицание тоже может оказаться индикатором «неуспешности» в глазах остальных сотрудников.

Как показывает практика, влияние на персонал негативными методами мотивации оказывает большую эффективность, если работники будут уверены, что за допущенные ошибки и нарушения он обязательно будет наказан. Чем больше вероятность того, что будет применено дисциплинарное взыскание, тем больше его мотивирующее влияние. Понимание и осознание этого заставляет сотрудников работать только в рамках, установленных работодателем, при этом строгость наказания не имеет значения, важен сам факт недопущения такой ситуации. Более сильное влияние оказывает небольшое, но незамедлительное наказание, чем наказание, которое будет существеннее, но применено через определенный длительный промежуток времени. Именно осознание того, что негативная реакция будет мгновенной является мотивирующим фактором.

Выводы

В результате проделанной работы можно сделать следующие выводы:

1. Методы негативной мотивации по своей эффективности ничем не уступают положительным методам, а иногда они подходят больше, но все зависит от коллектива, индивидуально от характера каждого работника и структуры организации.

2. Мы подробно ознакомились с причинами применения данных методов и способами разрешения ситуаций, которые могут возникнуть после применения вышеописанных дисциплинарных взысканий. Так же узнали, как можно избежать применения более жестких методов негативной мотивации.

3. Узнали, какие правила действуют при назначении некоторых дисциплинарных взысканий (негативных методов) по ТК РФ, выявили, что есть незаконные.

Библиографический список

1. Негативные стимулы в мотивации персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://studmir.com/negativnye-stimuly-v-motivaczii-personala/> (дата обращения: 26.09.2022).

2. Мотивированный сотрудник: главные факторы мотивации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://director.rosuchebnik.ru/article/motivirovannyyu-sotrudnik-glavnye-factory-motivatsii/> (дата обращения: 25.09.2022).

3. Нематериальная мотивация: 8 проверенных способов повысить вовлеченность персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hurma.work/rf/blog/nematerialnaya-motivaciya-8-proverennyh-sposobov-povysit-vovlechnost-personala-2/> (дата обращения: 25.09.2022).

4. Методы негативной мотивации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://xn--e1aogju.xn--p1ai/schema/517-metody-negativnoi-motivacii.html> (дата обращения: 26.09.2022).

5. Отстранение от работы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://profkadrovik.ru/articles/disciplina/otstranenie-ot-raboty-22-m8/> (дата обращения: 27.09.2022).

6. ТК РФ статья 192. Дисциплинарные взыскания [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3a3bad3e8cac339021393236fd85d5a46a357735/ (дата обращения: 27.09.2022.)

7. Негативная мотивация [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://delovoymir.biz/negativnaya-motivaciya.html> (дата обращения: 28.09.2022).

8. Метод кнута и пряника в менеджмента [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://premiummanagement.com/blog/knut-i-prjanik#> (дата обращения: 29.09.2022).

9. Чудинов Д. С. Развитие мотивации как фактора повышения конкурентоспособности предприятия / Д. С. Чудинов, Л. Н. Петрова, Н. Ф. Крутикова // Молодежь и наука. 2021. № 1.

10. Дерягин Д. С. Совершенствование нематериальной мотивации сотрудников организации / Д. С. Дерягин, Н. Б. Фатеева, Л. Н. Петрова // Молодежь и наука. 2022. № 2.