

Малухіна Н.Ю.

Одеський національний політехнічний університет

ОСОБЛИВОСТІ БРЕНДИНГУ В ЕСТЕТИЧНІЙ МЕДИЦИНІ

Анотація

Дослідження брендингу в естетичній медицині, як сучасний напрям товарної політики. Розглянуто керування брендингом в естетичній медицині. При цьому увагу зосередили на створенні успішного бренду і його складових для досягнення максимально прибуткового проекту.

Ключові слова: бренд, брендинг, життєвий цикл бренду, естетична медицина.

Malukhina N.Y.

Odessa National Polytechnic University

PECULIARITY OF BRANDING IN AESTHETIC MEDICINE

Summary

Branding studies in aesthetic medicine, as the modern direction of commodity policy. Consider running branding in aesthetic medicine. At the same time the focus is on creating a successful brand and its components in order to achieve the most profitable project.

Keywords: brand, branding, brand life cycle, aesthetic medicine.

УДК 005.32.95/96

ПРОБЛЕМИ ДЕМОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

Мирошниченко Ю.В., Головатюк А.І.

Харківський торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

В статті аналізуються особливості прояву демотивуючих факторів на різних стадіях роботи персоналу, визначається коло причин, які призводять до негативного впливу на управління мотивацією персоналу. Досліджено наукові погляди щодо визначення мети розвитку мотивації та узагальнено підходи щодо зниження демотивації. Розроблено класифікацію основних факторів демотивації персоналу, та запропоновано алгоритм її подолання. В результаті дослідження розроблено рекомендації щодо ефективного управління персоналом організації. Результати статті можуть виступити теоретичною основою в рамках розробки системи мотивації.

Ключові слова: персонал, демотивація, підприємство, стимулювання, розвиток, управління.

Постановка проблеми. Неефективна мотивація колективу може бути серйозною проблемою для компанії. Немотивовані працівники є найменш продуктивними і впродовж довгого часу будуть відображати низький моральний дух та незадоволення роботою.

Мотивацію потрібно постійно підтримувати на високому рівні для того, щоб підвищити продуктивність праці і допомогти співробітникам більш продуктивно виконувати свою роботу.

Співробітники організації схильні завжди до демотивації. Про це важливо пам'ятати, і перш ніж вирішувати цю проблему, компанія повинна виявити причину її появи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам виникнення демотивації персоналу багато уваги приділяли такі відомі теоретики: В. Клувер, Дж.К. Лафт, П. Мартін та інші; серед вітчизняних вчених та спеціалістів: С.Г. Алексєєва, Т.Ю. Базарова, Г.Х. Бакірова, І.В. Вдовіна, А.П. Єгоршина, Б.Л. Єрьоміна, А.В. Ігнат'є-

ва, Є.П. Ільїна, А.Я. Кібанова, М.М. Максимцова, Є.М. Маслова, Є.А. Мітрофанова, С.Ю. Трапідина, І.А. Федорова, В.П. Фоміна, П.Е. Шлендер та інші.

Невирішені складові загальної проблеми. Проте, незважаючи на велику кількість наукових досліджень по проблемі демотивації персоналу, недостатньо вивчені фактори, які її створюють, що потребує подальших досліджень.

Мега статті. На основі викладеного матеріалу можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в виявленні причин демотивації персоналу та способів її зниження.

Викладення основного матеріалу. В умовах нестабільності зовнішнього середовища, підвищення рівня конкуренції на ринку, збільшується роль людських ресурсів організації. Одним із основних елементів системи управління персоналом є мотивація працівників.

Мотивація грає важливу роль продуктивності співробітників, якості і швидкості їх роботи. Необхідно зазначити, що система стимулювання в

більшості організацій складається з стандартного набору матеріальних на нематеріальних ресурсів без врахування морального стану працівника. Недостатня увага цієї складової може привести до демотивації працівника, що в свою чергу призводить до розповсюдження цього негативного явища на весь персонал організації.

Система мотивації персоналу – це один із найбільш дієвих механізмів управління, який дозволяє впливати на ефективність діяльності організації. Вона дозволяє менеджерам формувати необхідну поведінку працівників, підвищує продуктивність, якість роботи, зацікавленість та лояльність колективу.

Однак в певних випадках мотивація персоналу не сприяє підвищенню ефективності роботи організації і призводить до зниження зацікавленості до роботи, зниженню відповідальності [1].

Причиною такого ставлення персоналу до своїх обов'язків, за оцінкою спеціалістів, може бути недостатня психологічна компетентність керівників, які не усвідомлюють ступеню вадливості для працівників мотивації їхньої праці, а також відсутність навиків практичного застосування сучасних методів мотивування.

«Вірус» демотивації може розповсюдитися на значну частину персоналу, тому своєчасна реакція на розвиток демотивації персоналу дозволить уникнути плинності найбільш підготовлених кадрів.

Таким чином, можна представити наступний алгоритм подолання демотивації персоналу:

- своєчасне виявлення ранніх симптомів демотивації;
- розробка методів її усунення;
- впровадження управлінських рішень по вдосконаленню системи мотивації.

Важливим завданням менеджера є виявлення причин виникнення явища демотивації. Причини демотивації можуть бути закладені ще в період адаптації, це можливо при недостатній увазі до нового співробітника зі сторони наставника [2, с. 30]. Прояв ознак демотивації можливий також через певний час роботи в організації.

Розглянемо основні фактори, які приводять до демотивації персоналу:

- нерозуміння проблем співробітника;
- недооцінювання рівня кваліфікації співробітників;
- відсутність підтримки нових ідей;
- відсутність відчуття підтримки зі сторони колег;
- відсутність уваги до результатів праці зі сторони керівників та колег;
- неблагополучний морально-психологічний клімат в колективі;
- відсутність прогресу;
- відсутність гарантій просування по службі;
- некомпетентне керівництво;
- поганий зворотній зв'язок;
- неприємні колеги.

На основі аналізу робіт запропонована класифікація факторів демотивації (табл. 1) [3, с. 9, 4, 5, 6].

В еру інформаційних технологій, одним з важливих факторів демотивації є високе навантаження працівників, що призводить до їх хронічної втоми, зниження працездатності і втрати інтересу до роботи. З метою відновлення працездатності можна запропонувати працівникові позачергову відпустку.

Одним з демотивуючих факторів є сімейні проблеми співробітника, подолати які можна шляхом дружньої бесіди і надання йому психологічної підтримки.

Одним з основних факторів, які призводять до демотивації співробітника є стиль управління керівника. У більшості випадків молоді керівники, які не мають практичного досвіду використовують авторитарний стиль управління. При цьому недостатня увага приділяється психотерапевтичній та виховній функції менеджера. Такі керівники не приділяють належної уваги проблемам співробітників, їхнім запитам, не дослухаються до їхніх пропозицій, що призводить до втрати інтересу до роботи.

Самі по собі система винагород, заохочень і покарань, прийняті в компанії, є ефективними тільки на нетривалий час. Завдання менеджера щодо зниження негативного впливу факторів демотивації може бути представлена у вигляді двох етапів.

На першому етапі менеджер виявляє фактори, які впливають на мотивацію працівників і розробляє заходи з метою їх ліквідації.

На другому етапі необхідно виявити глибокі причини поведінки співробітника. Важливим є виявлення симптомів демотивації і своєчасний вплив на них. У цьому випадку, підвищити ступінь його мотивації можливо шляхом бесіди з метою визначення причин нестійкого душевного стану. Спілкування в подібному руслі дозволить зрозуміти претензії співробітника і дасть можливість запропонувати рішення його проблем.

Своєчасно виявлені причини демотивації підвищують шанси повернути працівникові інтерес до праці. У разі виникнення демотивації ситуативного характеру, для її подолання досить усунути її причину. Однак витратити ресурси компанії на відновлення «згаслих» працівників не завжди доцільно.

Варто відзначити, що для недопущення поширення явища демотивації в колективі необхідно зробити спроби відновлення інтересу до роботи невмотивованого співробітника. Особливо це відноситься до найбільш цінних для компанії співробітників. Однак, необхідно випробувати їх мотивацію на міцність. З цією метою працівнику можна запропонувати іншу роботу при виконанні якої він може застосувати свої знання та навички, але при цьому слід пам'ятати про те, що не варто утримувати працівника, який вирішив піти з організації.

Відмінною рисою демотивації є тільки негативний вплив на організацію. Але надію втрачати не варто: фактично все не так вже погано, тому що найчастіше організація починає свою взаємодію з працівником, перебуваючи в більш вигідному для себе становищі. Як тільки співробітник приймається за нову роботу, його внутрішня мотивація сильна і, швидше за все, є головним фактором, який визначає його поведінку на робочому місці. Нове робоче місце дає співробітнику можливість отримати новий досвід, проявити свої знання та навички, відкрити для себе нові можливості.

Таким чином, головне завдання – не втратити вигідну позицію. Так як компанія може вплинути на внутрішню мотивацію тільки в негативну сторону, потрібно докласти максимум зусиль для мінімізації цього впливу, тобто попередити або зменшити можливі фактори демотивації.

Значна частина керівників сходяться у поглядах на те, якою має бути організація, яка мотивує співробітників [7; 8, с. 169]:

- усвідомленість виконуваних дій як керівниками, так і персоналом;
- відчуття причетності працівника до результатів роботи;
- кожен співробітник повинен відчувати гордість за результати своєї праці і праці колективу;
- для співробітника важливим є своєчасність і повнота інформації, яку він отримує, що підвищує значущість працівника в колективі;
- співробітники негативно сприймають зміни в організації, навіть якщо ці зміни позитивні, але рішення приймалися без урахування їх умінь і досвіду;
- значна частина співробітників бажають в процесі праці підвищувати свою кваліфікацію і навички.

Гарантія успіху компанії – це його персонал, а також його рішучість спрямовувати всю свою діяльність на благо своєї організації. Створення

умов, що сприяють даному процесу – це основне призначення керуючого підрозділу.

Слід зазначити, що розробка і введення мотивуючих факторів вимагають пильної уваги з боку начальства, як і своєчасна перевірка рівня і якості їх дії на працівників.

Висновки. Отже, на основі проведених досліджень запропонована класифікація факторів демотивації персоналу та рекомендовано наступні методи її ліквідації:

- збільшення різноманіття умінь і навичок. Персоналу важливо дати почуття визнання навичок, які вони використовують;
- збільшення цілісності роботи. Співробітники відчують більше задоволення від роботи, яка має якийсь видимий результат. З'єднання декількох операцій в одну завершену роботу поліпшить багато показників – від тимчасових до стимуляційних, але важливо своєчасно зупинитися і не делегувати всю роботу одному виконавцю.
- збільшення значимості роботи. Якщо співробітник знає, як саме будуть застосова-

Таблиця 1

Основні фактори демотивації персоналу.

Основні фактори втрати мотивації	Причини їх виникнення	Рекомендації по усуненню
Нагадування	Доступ до інформації обмежений або надається тільки на підставі посадової необхідності «знати»	Надання працівнику в повному обсязі всієї наявної інформації
Недооцінювання навичок співробітника	Прийнятий на роботу спеціаліст, занадто кваліфікований для цієї посади. Співробітник не реалізовує свої навички	Ставить задачі, які йому дозволять «байдкувати» з не ключових навичок
Ігнорування ідей та ініціатив	Співробітники надають ідеї, а керівництво через сумніви або неготовність змінювати звичну рутину відштовхуються від них	Вислуховувати ідеї та пропозиції. Завжди пояснювати, чому та, чи інша ідея не підходить для реалізації в компанії
Брак почуття причетності до компанії	Досить часто у позаштатних працівників складається відчуття, що вони є людьми «другого сорту»	Розвивати командний дух у всіх підрозділах організації
Відсутність професійного та особистого зростання	Рутинна, довгострокова робота, результат якої відчутний через тривалий період часу	Для працівників «рутинної» сфери ставити короткострокові завдання, а довгострокові розбивати на етапи, де важливий проміжний результат
Відсутність визнання досягнень і результатів з боку керівників	Працівника не виділяють із загального колективу, ігнорують успіхи в його діяльності	«Радіти» перемогам співробітника. Мотивувати завжди якщо не фінансово, то словами. Переглянути критерії оцінки результатів, вони можуть бути завищені
Відсутність змін у статусі співробітника	Жорсткі структурні обмеження для кар'єрного зростання. Категоричність керівника при прийнятті рішень про переміщення співробітників	Застосовувати різні зміни статусу без зміни посади (керівництво проектом і т.д.)
Відсутність прогресу	Гроші є лише частиною мотивації співробітників. Більшість людей хочуть мати чіткі кар'єрні цілі, щоб відчувати, що є прогрес для них в межах організації	Встановлення чітких і довгострокових цілей для співробітників, щоб вони могли активно працювати в напрямку прогнозованих результатів
Не гарантованість	Відсутність кар'єрного бачення може викликати почуття невпевненості. Енергія співробітників, які працюють на нестійкому підприємстві, буде витрачена на оновлення своїх резюме і планування звільнення	Керівнику варто частіше спілкуватися з персоналом, дати команді почуття лояльності і довіри
Погане керівництво	Ефективне лідерство є важливим чинником мотивації персоналу. Якщо воно відсутнє або негативно впливає на перспективи команди, у співробітників може з'явитися відчуття деморалізації	Лідери повинні мати гнучкий, всебічний підхід до управління командою та навички ділового спілкування, вселяючи впевненість
Поганий зв'язок	У компанії за відсутності зворотного зв'язку працівників із керівництвом процвітають плітки	Очистити комунікації в рамках всієї організації
Неприємні колеги	У поганому колективі знижується продуктивність працівників. Конфлікт може стати причиною втрати кваліфікованих кадрів	Співробітники повинні бути в змозі розслабитися в колі колег і насолодитися їх компанією

ні результати його праці, він починає відчувати важливість власної роботи. Це мотивує його до швидкого та якісного виконання доручення.

– підвищення автономії. Робота керівника складається з рішення завдань різного рівня важливості. Делегування управлінських функцій низького рівня підлеглим несе подвійний результат – концентрація зусиль менеджера на вирішенні проблем більш високого рівня і в той же час позитивний вплив на мотивацію працівників.

– збільшення зворотного зв'язку. Зворотній зв'язок буває внутрішнім, який йде від самої роботи, і зовнішній – у випадку, коли споживач результатів роботи відгукується про їхню якість, а також у разі публічної похвали.

Таким чином, можна відмітити, що більшість із наведених рекомендацій досить прості і є складовою частиною ефективного управління. Разом з тим, запропоновані методи справді сприяють усуненню демотивації. Це говорить про те, що потрібно не допускати зниження ефективності праці, і, в результаті, утримувати гідних фахівців в організації.

Список літератури:

1. Демотивация персонала: причины, факторы, методы устранения [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/11/kuznetsova.pdf>
2. Андреева Т. С. Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала // Управленец. 2009 г., № 7. – С. 30-32.
3. Андреева Т., Юртайкин Е. Почему опадают яблоки, или внутренняя Демотивация персонала. // Top-Manager, № 12, 2002, с. 8-14.
4. 8 common causes of workplace demotivation [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.forbes.com/sites/work-in-progress/2014/01/20/8-common-causes-of-workplace-demotivation/>.
5. 10 Reasons for Employee Demotivation [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://blog.aaronwallis.co.uk/2013/05/10-reasons-for-employee-demotivation.html>
6. Seven reasons for employee demotivation [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.michaelpage.co.uk/employer-centre/development-and-retention-advice/seven-reasons-for-employee-demotivation>
7. Критерии мотивирующей организации труда. ЦКК [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.perefid.ru/index.php?categories=158&articles=1031>
8. Эффективная мотивация персонала. Как добиться максимум результата при минимуме затрат / Авт.-сост. В. Надеждина. – Минск: Харвест, 2007. – С. 169-170.

Мирошниченко Ю.В., Головатюк А.И.

Харьковский торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

ПРОБЛЕМЫ ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ПУТИ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Аннотація

В статье анализируются особенности проявления мотивирующих факторов на разных стадиях работы персонала, определяется круг причин, которые приводят к негативному влиянию на управление мотивацией персонала. Исследованы научные взгляды по определению цели развития мотивации и обобщены подходы по снижению демотивации. Разработана классификация основных факторов демотивации персонала, предложен алгоритм ее преодоления. В результате исследования разработаны рекомендации по эффективному управлению персоналом. Результаты статьи могут выступить теоретической основой в рамках разработки системы мотивации.

Ключевые слова: персонал, демотивация, предприятие, стимулирование, развитие, управление.

Miroshnichenko Y.V., Golovatyk A.I.

Kharkiv Institute of Trade and Economics
Kyiv National Trade and Economics University

PROBLEMS OF PERSONNEL DEMOTIVATING AND WAYS OF ITS OVERCOMING

Summary

In article features of manifestation of demotivating factors at various stages of work of the personnel are analyzed, the circle of the reasons bringing to negative impact is defined on human resource management of system of motivation. Scientific approaches to definition of the purpose of development of motivation are investigated, approaches of fighting with demotivating are generalized and also developed own classification of major factors of a demotivating of the personnel. Offered algorithm overcoming demotivation. As a result of research recommendations about effective management of the personnel are developed. Results of article can act as a theoretical basis within development of systems of motivation.

Keywords: personnel, demotivation, enterprise, development, stimulation, management.