

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Управление мотивацией сотрудников в современной строительной компании: выявление демотиваторов и проведение профилактических мер для их предотвращения

Заявка № 1696913

В основе работы лежит модель «Могу – Хочу» на основе модели ситуационного руководства Херси – Бланшара, где четко показывается переход сотрудника из состояния «могу и хочу» в «могу, но больше не хочу». Когда это происходит, компании начинают тратить много ресурсов на командообразующие мероприятия, тренинги, но это все даёт лишь временный результат. В этом исследовании автор будет искать причины демотивации сотрудников и выстраивать сценарии системы, чтобы их недопускать и управлять мотивацией уже демотивированных сотрудников. Что может выступать в качестве демотиваторов?

Одним из ключевых факторов, влияющих на снижение производительности труда, является несправедливая оценка работоспособности сотрудников. Этот демотиватор может возникнуть из-за небольших несовершенств внутренней системы вознаграждения, однако может привести к выгоранию и даже к оппортунистическому поведению персонала, что также отразится и на конкурентоспособности компании в целом. Более того, демотивированные сотрудники могут влиять и на социально-психологический климат в коллективе, тем самым вызывая конфликты и снижая интерес к работе на коллективном или даже на организационном уровне. Другим демотиватором может послужить неравномерная нагрузка отделов или между сотрудниками, что может вызвать изменения в положениях системы премирования. Руководство может быть финансово не готово поощрять переработку нормы тем, кто работал сверхурочно, однако, этот фактор может снизить уровень вовлечённости этих сотрудников. Более того, во многом ослаблять мотивацию могут неоправданные ожидания по поводу карьерного роста и корпоративной культуры в организации, а также неуслышанные руководством идеи и мнения персонала, непризнанные успехи и вклад каждого. Для каждого человека, в первую очередь, важно закрыть два нижних уровня в пирамиде Маслоу, а именно физиологические потребности и чувство безопасности, чтобы можно было качественно выполнять рабочие обязанности, поэтому если условия труда работников будут ухудшаться, то это также будет влиять на их мотивацию. Однако, под ухудшением условий труда автор понимает не только снижение комфорта человека на рабочем месте, но и усиление трудовой нагрузки, отсутствие обратной связи от руководства, потеря признания и возможности самореализовываться.

В своей работе автор изучил лучшие практики управления мотивацией персонала в 6 девелоперских строительных компаниях, провёл опрос по удовлетворённости трудом сотрудниками современной строительной компании «Stenoy», опрос по выявлению факторов демотивации сотрудников данной компании и два глубинных интервью с руководителем компании и с руководителем HR-отдела этой компании. В результате автор предоставит итоги опросов и интервью и построит сценарную превентивную систему минимизации возникновения выявленных демотиваторов и стимулирования уже демотивированных сотрудников.

Источники и литература

- 1) Hossain, M., Islam, M., 2025. Employee Loyalty Moderates the Relationship Between Job Satisfaction and Other Influencing Factors of Employees' Performance. Journal of the Knowledge Economy, 16:12481–12503. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-02383-0>

- 2) Pincus, J.D., 2023. Employee Engagement as Human Motivation: Implications for Theory, Methods, and Practice. Integrative Psychological and Behavioral Science, 57:1223–1255. <https://doi.org/10.1007/s12124-022-09737-w>
- 3) Устинова В. С., Комова Т. Г. Наставничество: модель мотивации «Могу — Хочу» // Образование. Карьера. Общество. 2023. №2 (77). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-model-motivatsii-mogu-hochu>