**Введение**

Глобальные социально-экономические изменения, как в нашей стране, так и во всем мире, провоцирующие стремительные инновационные изменения в сфере предпринимательства, как основного звена экономики всей страны, выдвинули целый ряд проблем перед малым бизнесом, одной из которых является превенция причин демотивации персонала.

Решение этой проблемы требует особого внимания к процессам демотивации персонала в условиях малого бизнеса. В настоящее время в организациях малого бизнеса все чаще возникают ситуации, когда сотрудники выполняют свои обязанности по инерции, без интереса к своей профессиональной деятельности, несмотря на достойное материальное вознаграждение. Традиционные методы мотивации персонала оказываются неэффективными. Такая ситуация приводит к необходимости тщательного теоретического изучения процессов демотивации, разработки и внедрения практических рекомендаций по профилактике причин демотивации персонала в условиях малого бизнеса.

В психологических научных исследованиях традиционно изучают проблемы мотивации персонала. В зарубежных исследованиях проблемы мотивации представлены работами А. Шопенгауэра, впервые употребившего в науке термин «мотивация». В работах А. Маслоу, Д. Мак-Клеллавда, Ф. Герцберга представлены исследования мотивации как следствия внутренних побуждений, потребностей человека; изучение мотивации как поведения людей с учетом их восприятия и познания представлено трудами В. Врума, Дж. Адамса, Э. Лока.

Отечественные научные исследования мотивации представлены работами А.Ф. Лазурского, изучавшего проблему борьбы мотивов и условия принятия решений, а также устойчивости намерений; Б.Ф. Ломова, рассматривающего мотивацию как сумму всех мотивов человека, А.Н. Леонтьева, предложившего деятельностный подход к изучению мотивации и т.д.

Исследования демотивации, являясь относительно новой отраслью научного знания, в классической психологической литературе практически не представлены. В научных исследованиях Е.А. Кузнецова раскрывает причины демотивации через принципы управления конкретными категориями персонала; через подходы, использованные при внедрении системы мотивации. Характеристику причин демотивации и способов «смягчения» возможных факторов демотивации изучает Т.С. Андреева. Причины увольнения персонала представлены в работах Э.В. Крум.

В настоящее время достаточно хорошо изучены вопросы мотивации персонала, но процесс демотивации, и, в частности причины, следствия и направления работы по профилактике демотивации, остаются недостаточно освещенными в научной литературе.

**Цель исследования**: выявление основных причин демотивации персонала в условиях малого бизнеса и разработка практических рекомендаций по снижению демотивации.

**Объект исследования**: мотивационная сфера персонала в условиях малого бизнеса.

**Предмет исследования**: причины демотивации персонала в условиях малого бизнеса.

**Гипотеза исследования** заключается в том, что система снижения демотивации персонала, основанная на нематериальных факторах с обязательным учетом мотивов каждого сотрудника при условии относительного удовлетворения материальных потребностей эффективна в условиях малого бизнеса.

В соответствии с целью и выдвинутой гипотезой поставлены следующие задачи исследования:

– изучить теоретические аспекты мотивации и демотивации персонала;

– выявить причины демотивации персонала в условиях малого бизнеса;

– разработать и внедрить практико-ориентированные рекомендации по превенции демотивации персонала в условиях малого бизнеса;

– обобщить и проанализировать результаты, полученные в ходе экспериментального исследования.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы использованы следующие методы исследования:

– теоретические: изучение и анализ специальной литературы;

– эмпирические: эксперимент;

– методы количественного и качественного анализа экспериментальных данных.

Экспериментальное исследование проходило на базе организации малого бизнеса ООО «Белый лис». Основное направление деятельности ООО «Белый лис» - издательская деятельность. В исследовании приняли участие сотрудники организации в количестве 37 человек.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя содержание работы, введение, три главы, заключение, список использованных источников.

Во введении обоснована актуальность темы, представлен краткий анализ научных исследований по теме, определены цель и задачи, объект и предмет, методы сбора и обработки теоретической и прикладной информации.

Первая глава посвящена анализу теоретической информации по заявленной теме исследования. В первом параграфе рассматриваются понятия мотивации и демотивации, их соотношения. Во втором параграфе представлена характеристика причин демотивации в условиях малого бизнеса. В третьем параграфе отражена характеристика существующих возможностей нивелирования процессов демотивации в условиях малого бизнеса.

Вторая глава представляет собой описание эмпирической части выпускной квалификационной работы. В первом параграфе второй главы анализируется система мотивации персонала организации малого бизнеса ООО «Белый лис». Второй параграф второй главы характеризует экспериментальное исследование: методы, методика и этапы исследования. В третьем параграфе второй главы подвергается анализу и обобщению информация, полученная в ходе экспериментального изучения причин демотивации в условиях малого бизнеса.

Третья глава практико-ориентированная. Первый параграф третьей главы предлагает практические рекомендации по снижению демотивации персонала в условиях малого бизнеса, разработанные с учетом результатов, полученных на экспериментальном этапе изучения. Во втором параграфе отражен сравнительный анализ экспериментальных результатов, необходимый с целью подтверждения эффективности, предложенных практических рекомендаций по снижению демотивации персонала.