

УДК 330.1

Ігнат'єва І.А.

доктор економічних наук,

професор кафедри маркетингу та управління бізнесом

Лебідь Д.А.

здобувач вищої освіти,

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

На сьогоднішній день питання мотивації персоналу є однією з важливих складових успішної діяльності підприємства. Мотивовані та задоволені працівники матимуть відданий підхід до організаційної мети [1, с. 166]. Таке визначення заслуговує на увагу, адже нормальний внутрішній стан співробітників підприємства впливає на їх більш високу продуктивність, якісніше надання послуг або вироблення продукції, поліпшення інновацій та творчості, що загалом призводить до підвищення задоволеності клієнтів підприємства.

Тим не менше, під час діяльності підприємства виникають кризові ситуації, що безпосередньо впливають на працівників. Виходячи з того, що мотивація персоналу - це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій [2, с 90], можна стверджувати, що саме кризи, як внутрішні, так і зовнішні безпосередньо впливають на мотивацію співробітників.

Однією з надпотужних зовнішніх криз є війна та бойові дії в країні. Безумовно, відповідна ситуація має сильний вплив не тільки на мотивацію співробітників, але й на психологічний стан людини. Відтак, дослідження вчених з Лондонського університету королеви Марії полягало у вивченні впливу війни психічного здоров'я осіб, які перебували в зоні конфлікту в колишній Югославії. Навіть після восьми років від закінчення війни, люди відчували параноїдальні думки та тривожність [3]. Виходячи з цього, можна стверджувати, що у випадку, коли наведена зовнішня криза має настільки довготривалий вплив на стан людини після її закінчення, то в моменті самої кризової ситуації такий стан взагалі є критичним.

Це призводить до необхідності розроблення заходів для подолання проблем мотивації персоналу в умовах воєнного стану. На нашу думку, при розгляді цього питання необхідно відштовхуватись

від класифікації мотивації на пряму (матеріальна, нематеріальна) та непрямую (кар'єрні можливості, освітні перспективи, можливість розвитку тощо) [4]. Таким чином, з урахуванням особливостей такої зовнішньої кризи, як війна, одними з найприйнятніших шляхів розв'язання проблем мотивації персоналу є наступні:

1. Пряма мотивація:

1.1. Матеріальна:

1.1.1. Підвищення заробітної плати та надання додаткових бонусів. Умови воєнного стану можуть суттєво зменшити доходи працівників. Вказаний вище інструмент мотивації персоналу може стимулювати його до більш ефективної роботи та, що найбільш важливо, утримати підприємство від витоку кваліфікованих кадрів.

1.1.2. Допомога компанії в організації дистанційної роботи та надання співробітникам необхідного устаткуванням.

1.2. Нематеріальна:

1.2.1. Забезпечення безпеки працівників. В умовах війни працівники будуть відчувати загрозу своєму життю та здоров'ю. Важливим є забезпечення їхньої безпеки, надання необхідні засобів захисту, організування навчання та інструктажів з питань безпеки.

1.2.2. Визнання досягнень працівників. Безумовно, персонал може відчувати високий рівень стресу та напруги у розглядуваних умовах. Визнання досягнень та підтримка можуть стимулювати їх до подальших успіхів.

2. Непряма мотивація:

2.1. Розробка, впровадження та повідомлення персоналу про наявність плану антикризового управління. На нашу думку, цей інструмент є нагально необхідним задля розуміння співробітниками того факту, що підприємство продовжує свою діяльність в довготривалій перспективі.

2.2. Залученість підприємства до благодійних проєктів у різних сферах. Ми вважаємо, що такі дії мають вплив на працівників та їхнє відчуття причетності не тільки до безпосередньої діяльності компанії, а й до соціальних кейсів.

Виходячи з наведеного вище, ми вважаємо, що проблема мотивації працівників в умовах воєнного стану є складним викликом для менеджменту підприємства. Ми впевнені, що наведена проблема має бути вирішена, і наведені вище варіанти розв'язання проблеми можуть допомогти підприємству або знизити, або взагалі нівелювати негативні результати, про які йшлося вище.

Список використаних джерел:

1. Гумашиян, Е.; Бориц, В. І. Управління персоналом: методи нематеріальної мотивації персоналом - *The III International Scientific and Practical Conference «Theories, methods and practices of the latest technologies» [електронний ресурс] // Електронні дані. – 2022. – 07 листопада - <http://surl.li/gxzmtj>*
2. Гезевіч А. А. Людський капітал та його головна складова – сфера «економіки знань», як основний джерело соціально-економічного зростання. // *Журнал «Економічні стратегії»*. 2017. №3. - С. 89–92.
3. *Psychological symptoms as long-term consequences of war experiences [Electronic resource] / Stefan Priebe 1, Jelena Jankovic Gavrilovic, Stephen Bremner, Dean Ajdukovic, Tanja Franciskovic, Gian Maria Galeazzi, Abdulah Kucukalic, Dusica Lecic-Tosevski, Nexhmedin Morina, Mihajlo Popovski, Matthias Schützwohl, Marija Bogic // National Library of Medicine. – Electronic data. – 07 August 2017 - Mode of access: Internet. – doi: <http://surl.li/gxzml>*
4. Мотивація персоналу: додайте бізнесу ефективності [електронний ресурс] // *Освітній хаб м. Києва. - Електронні дані. - 2019. - <http://surl.li/gxzmpn>*

УДК 331.2**Леонтенко О.М.**

*кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ПОНЯТТЯ ТА МЕТОДИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Якщо у недалекому минулому в центрі уваги конкурентної боротьби були такі фактори, як сфера діяльності, технічне та технологічне забезпечення, то сьогодні на перше місце беззаперечно виходить людський капітал. Освіта, кваліфікація та рівень розвитку професійних компетенцій співробітників стають необхідною передумовою та провідною складовою успішності бізнесу. З метою залучення високопрофесійних фахівців, успішні компанії використовують не тільки традиційні способи матеріальної мотивації (рівень заробітної плати, доплати, надбавки, бонуси), а пропонують широкий спектр соціальних пільг та гарантій власним співробітникам. [2]