УДК 331.1
Кутідзе Л.С.[1], Герасьова О.О. [2]
[1] канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»
[2] студ. гр. ФЕУ-612 НУ «Запорізька політехніка»

ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗОВОЇ СИТУАЦІЇ

Мотивація – сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, які забезпечують процес спонукання працівника до діяльності, спрямованої на досягнення особистих і колективних цілей. Під час кризових ситуацій змінюються як зовнішні, так і внутрішні мотиваційні чинники, що потребує зміни методів мотивації персоналу та стимулювання праці. Стимулювання праці слід розглядати як систему засобів спрямованих на спонукання працівника до конкретних дій, формування матеріальної і моральної зацікавленості у своїй праці та підвищенні її ефективності [1].

Дослідження проблем управління персоналом, чинників мотивації та демотивації широко відображені у наукових працях. Так, І. В. Яковенко та О. О. Петряєв зазначають, що «ефективне управління персоналом є одним із найважливіших завдань сучасного підприємства. Персонал – це рушійна сила економічного розвитку підприємства, його ефективного функціонування та конкурентоспроможності» [2]. В умовах воєнного стану через постійну загрозу для життя населення відбувається посилений відтік кваліфікованих кадрів, першочерговим завданням підприємств стає пошук методів його збереження, актуальним стає реформування існуючої системи мотивації.

Стандартні методи мотивації включають в себе матеріальне стимулювання (підвищення заробітної плати, премії, бонуси, путівки та будь-які інші грошові заохочення) та нематеріальне (гнучкий графік роботи, надання оплачуваних відгулів, додаткових днів відпустки, навчання співробітників, публічна похвала).

Враховуючи таку зовнішню загрозу як війна, доцільними методами матеріального стимулювання стають:

- допомога компаній в організації дистанційної роботи та забезпечення персоналу необхідним устаткуванням;

- надання матеріальної допомоги працівникам, які втратили житло чи постраждали від обстрілів, жінкам із дітьми, які залишились без годувальника та іншим працівникам, які потребують допомоги. Це можна реалізувати шляхом формування окремого фінансового резерву, або навіть назначити підрозділ, який буде відповідати на прохання працівників про допомогу. Також можна запропонувати додаткове страхування життя.

Нематеріальними методами стимулювання можуть стати:

- забезпечення безпечних умов праці співробітників, належне облаштування бомбосховищ (за неможливості організації дистанційної роботи персоналу);

- підтримка постійного контакту та спілкування всередині колективу. Для робочих моментів вірним кроком буде збільшити кількість планерок та зустрічей із зворотною комунікацією, це дозволить оперативно дізнаватись

про прогрес та результати праці, відповідати на виниклі в нових умовах роботи питання від підлеглих.

- перегляд діючих на підприємстві KPI (ключові показники ефективності) та розробка нової системи оцінки роботи персоналу, враховуючи нові вхідні умови, та стан в якому знаходитися колектив. Працівники будуть більше вмотивовані на досягнення результатів, адже чітко будуть розуміти свої цілі та об'єми роботи. До того ж, регулярний перегляд завдань та формування короткострокових планів кожного дня, тижня, місяця – допоможе сфокусуватись на нагальних проблемах та оперативно корегувати дії у разі форс мажору. Для зменшення рівня стресу в колективі бажано відмовитись від жорстких дедлайнів, замість цього планувати час із запасом та систематично відслідковувати прогрес роботи [3].

- підвищення кваліфікації персоналу, якого можна досягти шляхом проведення тренінгів, курсів, підвищення кваліфікації, коучинг; участь у вебінарах, майстер класах поза підприємством; залучення працівників до процесу прийняття управлінських рішень тощо.

Отже, проблема мотивації працівників в умовах воєнного стану є складним викликом для діяльності підприємства. Мотивація персоналу підприємства у несприятливих умовах господарювання повинна перетворитись на цілеспрямовані дії антикризового управління спрямованого на збереження, розвиток та мобілізацію його кадрового потенціалу; на забезпечення соціального захисту працівників та створення належних умов трудової діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шаманська О.І. Мотиваційні чинники ефективного управління персоналом на підприємстві. Ефективна економіка. 2019. №10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2019/72.pdf

2. Яковенко І. В., Петряєв О. О. Інноваційні методи управління персоналом підприємства. Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві: зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф., Велико-Тирново, 20 березня 2020 р., Болгарія: Access Press, С. 257–262

3. Шість дієвих порад керівникам, як мотивувати команду під час війни. ВІКНА:веб-сайт. URL: https://vikna.tv/dlia-tebe/robota/shist-diyevyh-porad-kerivnykam-yak-motyvuvaty-komandu-pid-chas-vijny/