

Яковенко Р. В., кандидат економічних наук, доцент
Підкамінна Ж. С., здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький, Україна
Сідалковський О. М.,
здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет

СПЕЦИФІКА МОТИВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СЕРЕДОВИЩІ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Початок російсько-української війни спричинив появу нових викликів перед українським бізнесом, що безпосередньо відобразилось на тенденціях в управлінні та на відносинах у середовищі взаємодії роботодавців і найманих працівників. До нових фундаментальних проблем, що виникли в діяльності вітчизняного бізнесу, варто віднести:

- закриття багатьох традиційних ринків, зокрема певних країн СНД, з певних зрозумілих причин, та країн, логістичні шляхи до яких пролягали через країни, що причетні до неприхованої військової агресії. Це вимагає пошуку нових ринків та відповідної диверсифікації міжнародних зв'язків з їх суттєвою активізацією;
- скорочення внутрішньої ємності національного ринку через скорочення рівня доходів населення, перерозподіл сукупного грошового ресурсу на користь потреб ЗСУ, скорочення сукупної чисельності населення, суттєве ускладнення процесу транспортування сировини та готової продукції;
- загальний дефіцит кадрів, який з плином часу має тенденцію до погіршення і охоплює всі сфери та галузі, і стосується працівників усіх рівнів кваліфікації;
- проблеми з просуванням продукції та пошук нових можливостей у цьому напрямі, ускладнення впровадження інновацій через хаотичне прогнозування не лише попиту на вже існуючий асортиментний ряд виробництва, а й через складність планування виробничої діяльності конкретного виробництва;
- проблеми з фінансовим станом: зростання заборгованості як підприємства, так і його контрагентів, складність отримання «швидких» та «дешевих» грошей;
- зростання витрат підприємства та скорочення доходів.

Вітчизняний бізнес схильний розглядати останню з перерахованих проблем як визначальну і намагається розв'язувати її за рахунок економії витрат на утримання персоналу. Це є неправильним як позицій досвіду практики світового господарювання, так і виходячи з концептуальних положень сучасної економічної думки. Це обумовлено тим, що: по-перше, людський ресурс є об'єктивно визначальним та дуже специфічним ресурсом будь-якої діяльності і ставлення до нього як до другорядного є помилковим; по-друге, він є дуже обмеженим в силу своєї специфіки і ця обмеженість катастрофічно посилюється в умовах ведення бойових дій.

Яким чином система управління персоналом намагається розв'язувати свої проблеми за рахунок власних працівників: скорочення оплати праці; примусове звільнення та відмова від офіційного оформлення працівників з метою скорочення податкової складової витрат; спроби маніпуляцій свідомістю працівників шляхом надання їм неправдивої інформації щодо реального стану справ на підприємстві, перекладання відповідальності з менеджера на власника підприємства за непопулярні рішення і навпаки; примусове спрямування кадрів у відпустку за власний рахунок тощо.

Мотивація праці – сукупність економічних та неекономічних стимулів, що спонукають людину до певного виду діяльності чи економічної активності [1, с. 178]. При цьому український бізнес категорично, і схоже остаточно відмовляється від будь-яких економічних інструментів стимулювання працівників. Натомість застосовуються системні

намагання у будь-який спосіб зберегти колектив за умови скорочення оплати праці, для цього застосовуються різноманітні способи та маніпуляції, такі як додаткові форми «підкування» про працівників, але лише такі, що не передбачають витрат конкретного підприємця і залежать безпосередньо від його ресурсної бази. Зокрема, серед таких практичних способів можуть бути: медичні огляди, відвідування спортивних комплексів, консультації психологів, додаткові тренінги, курси підвищення кваліфікації та додаткове навчання, поширення серед працівників продукції, що була виготовлена компанією раніше, різноманітні заходи з «тім-білдінгу», нав'язування соціально-економічної моделі «колективу як сім'ї» тощо. Тобто підміна задоволення матеріальних потреб працівників нематеріальними факторами, що, у відповідності до існуючих досліджень, можна робити лише у разі повноцінного задоволення матеріальних потреб.

Також, з метою утримання працівників від звільнення, можуть бути організовані певні групи заходів, що будуть спрямовані на скорочення обсягу їх вільного часу та переключення їх уваги з питань оплати праці та їхніх перспектив. До таких непродуктивних заходів ми відносимо: перевірку наявності необхідної документації, її актуальність та відповідність процедурі її затвердження; позапланову інвентаризацію, яка може проводитись без заповнення будь-якої документації; перевірку професійних та інших видів компетентностей працівників, яка також може не мати жодного документального оформлення та жодних наслідків тощо.

Особливо жалюгідним це виглядає в умовах поширення інформаційних технологій, охоплення інформацією усього населення, навіть всупереч їхнього бажання. У разі відсутності певного товару чи ресурсу, або його суттєвого скорочення та обмеженості, ринковий механізм призводить до підвищення ціни на нього. В усіх інших випадках, повноцінної заміни на ринку цього товару чи ресурсу не відбувається.

Також системно впроваджується наратив надання пріоритету інтересам компанії чи колективу над пріоритетом інтересу окремого працівника, що неодноразово було заперечено та обґрунтовано представниками теорії суспільного вибору, зокрема Дж. Б'юкененом. Крім усього іншого, таке тлумачення є визначальним елементом російської олігархічної економічної моделі, яка тривалий час насаджувалась в Україні. Вона базується на відсутності прав найманих працівників і громадян взагалі, системному скороченні їх доходів. Ще один визначальний параметр хибності такої моделі: скорочення доходів працівників призводить до скорочення їх можливостей допомоги ЗСУ. У той же час вітчизняний бізнес часто просто забуває про гарячу стадію війни і нехтує нею, жодним чином не сприяючи перемозі.

Путінська система організації суспільних відносин робить неможливим існування людей, вільних розпоряджатися собою через постійний контроль за населенням з боку силових структур і постійну пропаганду власного значення та закликів до війни. Основою такої системи є обмеження рівня освіченості населення та деіндивідуалізація суспільства, створення в межах держави „єдиного ментального колгоспу” [2]. Таке ставлення до власних працівників сприяє збереженню росії всередині України, зокрема її економічного укладу, погіршує ситуацію на фронті, формує негативні перспективи подальшого економічного розвитку України.

Література:

1. Яковенко Р. В. Національна економіка : навч. посіб. [2-ге вид., випр.]. Кіровоград : „КОД”, 2010. 548 с.
2. Яковенко Р. Положення теорії Карла Маркса у системі управління національною безпекою України. *Тусовка* : веб-сайт. URL: <https://tusovka.kr.ua/news/2021/11/12/polozhennja-teorii-karla-marksa-u-sistemi-upravlinnja-natsionalnoju-bezpekoju-ukraini> (дата звернення: 12.11.2021).