

Плигун Д. С., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Сочинська-Сибірцева І. М., канд. екон. наук, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Мотивація персоналу — це процес, який спонукає працівників до досягнення певних цілей, виконання завдань і підвищення продуктивності в організації. Вона базується на внутрішніх (потреби, цінності, інтереси, емоційний стан) і зовнішніх факторах (фінансові стимули, соціальні та культурні аспекти, умови праці), які впливають на поведінку та ставлення працівників.

Зазвичай, ключовими елементами мотивації в управлінні персоналом залишаються матеріальні стимули, нематеріальне заохочення через корпоративну культуру, програми визнання досягнень та нагороди, кар'єрне зростання, можливості професійного розвитку (тренінги, семінари, внутрішні курси), гнучкий графік роботи та віддалені робочі місця. Все це дозволяло говорити про зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності, поліпшення клімату в колективі, творчого підходу до роботи, генерування інноваційних ідей та пропозицій щодо поліпшення робочих процесів. Викликом була лише необхідність враховувати індивідуальні потреби і пріоритети працівників, створювати умови для досягнення особистих і організаційних цілей [1].

З лютого 2022 року виклики до роботодавців у сфері мотивації та залученості працівників дещо змінились. У воєнний час мотивація персоналу потребує особливого підходу, адже працівники стикаються зі значним стресом, невизначеністю та нестабільністю. Роботодавці мають адаптувати мотиваційні методи, щоб підтримувати продуктивність, моральний дух та збереження ключових кадрів.

Значною мірою акцент змістився на фокус безпеки та психологічної підтримки. Це і безпека на робочому місці є пріоритетом, зокрема організація безпечних умов праці, обладнання укриттів, інструктаж з евакуації, психологічна підтримка, прозорість комунікацій.

В пріоритеті став розгляд гнучких робочих умов та дистанційної роботи, з урахуванням індивідуальних обставин працівників.

У періоди економічної нестабільності фінансова мотивація залишається важливим чинником. Компанії можуть запроваджувати додаткові виплати, фінансову допомогу, матеріальну підтримку або одноразові премії. Деякі організації підтримують працівників шляхом надання гуманітарної допомоги або допомоги родинам працівників.

Підвищенню залученості працівників сприяє стимулювання до розвитку нових навичок, що підвищує стійкість працівників у мінливих умовах, запровадження програм навчання для підвищення кваліфікації або перекваліфікації, щоб підготувати працівників до нових ролей у разі зміни бізнес-середовища.

Патріотичні та соціальні ініціативи роботодавців підвищують лояльність і моральний дух, об'єднуючи співробітників у підтримці загальних цінностей і місії. Проведення корпоративних заходів (навіть онлайн - віртуальні зустрічі, обговорення актуальних подій, тематичні зустрічі або заходи, спрямовані на спільний відпочинок) допомагає зміцнити відчуття єдності та підтримати моральний дух

Мотивація персоналу у воєнний час потребує гнучкості та емпатії від керівників, які мають враховувати індивідуальні потреби і обставини працівників, сприяти створенню атмосфери взаємодопомоги, довіри та підтримки.

Література:

1. Сочинська-Сибірцева І.М., Сторожук О.В., Доренська А.О. Новітні технології управління персоналом : навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с.