

ОСНОВНІ НАПРЯМИ МОТИВУВАННЯ ЯК ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В ВОЄННИЙ ЧАС ТА ЇХ ОСОБЛИВОСТІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В тезах розкрито основні напрями мотивування як функції менеджменту в воєнний час. Визначено основні переваги й недоліки функції мотивування в менеджменті, способи її удосконалення та її особливості в сучасних вітчизняних організаціях. Сформовано ключові пропозиції для успішної реалізації мотивування в менеджменті в умовах воєнного стану.

Ключові слова: мотивування; функції менеджменту; потреби; воєнний стан

Abstract

The theses reveal the main directions of motivation as a function of management in wartime. The main advantages and disadvantages of the motivation function in management, methods of its improvement and its features in modern domestic organizations are determined. The key proposals for the successful implementation of motivation in management under martial law conditions have been formulated.

Keywords: motivation; management functions; need; martial law.

Вступ

Актуальність мотивації як функції менеджменту під час воєнного стану залишається дуже високою, оскільки в такі періоди організації стикаються з безпрецедентними викликами та нестабільністю. В таких умовах набуває особливої важливості збереження продуктивності та ефективності, підтримка психічного здоров'я, забезпечення лідерства, адаптація до змін, підтримка комунікацій та соціальна відповідальність. Під час війни працівники можуть відчувати підвищений рівень стресу, страху та невизначеності. Тому саме мотивація допомагає підтримувати моральний дух і продуктивність команди, що сприяє досягненню цілей організації навіть у складних умовах. У наш час мотивація є критичним елементом, який допомагає організаціям не лише вистояти під час війни, але й залишатися конкурентоспроможними, підтримуючи своїх працівників та зберігаючи цінності компанії належним чином.

Метою даної статті є дослідження особливостей мотивування як функції менеджменту в воєнний час та його основних напрямів; визначення основних переваг і недоліків функції мотивування; формування ключових пропозицій для успішної реалізації мотивування персоналу в умовах воєнного стану.

Результати дослідження

Мотивація персоналу під час воєнного часу має свої особливості, обумовлені підвищеним рівнем невизначеності, стресу та необхідністю адаптації до змінних умов. Основні напрямки мотивації менеджменту в такий час включають [1]:

- гнучкість та адаптивність;
- емоційна підтримка та залучення;
- професійний розвиток;
- матеріальні стимули;
- підтримка патріотичних та соціальних ініціатив; - залучення до прийняття рішень.

Ці основні напрями допомагають зберегти стабільність та ефективність роботи підприємства в умовах війни, сприяючи його загальному виживанню та розвитку. Але чи все так однозначно як може здаватись на перший погляд?

Якісна комунікація сприяє постійному інформуванню працівників про стан справ у компанії та перспективи розвитку. Водночас як відкрите обговорення труднощів та шляхів їх вирішення допомагає уникнути чуток та зниження морального духу.

Слід зазначити, що функція мотивування є надважливою складовою управління, що забезпечує продуктивність, ефективність та залученість персоналу. Вона має як переваги, так і певні недоліки. Основними перевагами виступають [2, 3]:

1. Підвищення продуктивності праці: ефективна мотивація стимулює працівників працювати краще, зосереджуватися на завданнях і підвищувати свою продуктивність.
2. Залученість і лояльність персоналу: мотивовані співробітники відчують себе частиною компанії, що знижує рівень плинності кадрів і сприяє збереженню професійних кадрів.
3. Поліпшення атмосфери у колективі: мотивація сприяє створенню позитивного клімату в команді, що полегшує співпрацю та комунікацію між співробітниками.
4. Розвиток творчого потенціалу: система мотивації, що підтримує інноваційні підходи, допомагає працівникам знаходити нові рішення і підходи у роботі.
5. Досягнення стратегічних цілей: мотивування персоналу забезпечує кращу орієнтацію на цілі компанії, сприяючи досягненню стратегічних показників.
6. Підвищення адаптивності: за умов ефективної мотивації персонал стає більш готовим до змін та швидко адаптується до нових викликів.

Варто також розглянути й недоліки функції мотивування, до яких входять:

1. Витрати на впровадження: розробка та впровадження мотиваційних програм можуть бути дорогими, особливо якщо включають матеріальні стимули чи розширені соціальні пакети.
2. Неправильний підхід до мотивації: використання застарілих або неправильно підібраних методів може призвести до зниження продуктивності або навіть демотивації співробітників.
3. Перевантаженість і вигорання: надмірна мотивація (наприклад, через надмірні очікування або постійний тиск) може призвести до вигорання працівників та втрати балансу між роботою та особистим життям.
4. Суб'єктивність оцінки: іноді оцінка та винагорода можуть бути суб'єктивними, що може створити конфлікти і несправедливість у колективі.
5. Залежність від економічних умов: у складні економічні часи компанії можуть бути змушені скорочувати витрати на мотиваційні програми, що негативно впливає на моральний стан працівників.
6. Проблеми з адаптацією нових систем мотивації: впровадження нових мотиваційних схем може потребувати часу для адаптації, що може викликати початкове неприйняття або спротив з боку працівників.

Функція мотивування є потужним інструментом для управління персоналом і досягнення цілей організації. Її ефективність залежить від правильного підбору методів та їх адаптації до потреб компанії та індивідуальних особливостей працівників. Важливо збалансувати матеріальні та нематеріальні стимули, враховуючи фінансові можливості та культурні особливості організації.

На думку Гальків Л. І., Жила Д. О., Фетько І. В. удосконалення функцій мотивування в сучасних організаціях є необхідним процесом для підтримки конкурентоспроможності та залучення талановитих співробітників. Основними способами удосконалення вважаються [5]:

- індивідуалізація підходів до мотивації;
- впровадження технологій;
- підтримка балансу між роботою та особистим життям;
- визнання та відзначення досягнень;

- розвиток лідерських якостей та залучення працівників до управління; - постійний збір зворотного зв'язку.

Варто розглянути й особливості мотивування в сучасних організаціях, ключовими з яких є:

- зростаюча роль нематеріальної мотивації;
- врахування цінностей поколінь;
- вплив технологій та діджиталізації;
- адаптація до змін та кризових ситуацій; - етика та соціальна відповідальність.

Отже, успішна реалізація функції мотивування менеджменту в умовах воєнного стану потребує особливого підходу, який враховує специфічні виклики та обмеження. Ключовими пропозиціями, які можуть допомогти в цьому процесі є [6]:

1. Прозора та постійна комунікація. Залучення менеджменту до відкритих обговорень щодо поточної ситуації, можливих викликів та способів їх подолання.
2. Посилення емоційної підтримки. Підтримка відкритої культури, де менеджери можуть обговорювати свої побоювання та отримувати допомогу.
3. Гнучкість у роботі та адаптивність. Гнучке управління завданнями, щоб уникнути перевантаженості окремих працівників.
4. Матеріальна підтримка. Розширення пільг, включаючи медичне страхування, компенсацію за транспортні витрати або забезпечення харчуванням.
5. Розвиток та навчання. Залучення до навчальних програм, що допоможуть розвинути навички, корисні як під час воєнного стану, так і в майбутньому.
6. Визнання та мотивація через залучення. Надання менеджерам можливості брати участь у розробці рішень та пропонувати свої ідеї, що підвищує їхню залученість і відчуття контролю.
7. Зміцнення командного духу. Організація онлайн-зустрічей для обговорення досягнень, планів та підтримки взаєморозуміння в команді.
8. Організаційна підтримка. Вжиття заходів для забезпечення безпеки менеджерів та співробітників, включаючи інструктажі та планування дій у разі загроз.
9. Підтримка через соціальні зв'язки. Створення малих груп для взаємодопомоги та підтримки серед працівників.
10. Етичність та відповідальність. Відкрите інформування про мотиваційні заходи та обґрунтування їх доцільності.

Висновки

Отже, досліджено особливості мотивування як функції менеджменту в воєнний час та його основні напрями. Можна сказати, що сучасні методи мотивування повинні бути гнучкими та адаптованими до постійних змін у зовнішньому середовищі та всередині організації. Поєднання матеріальних та нематеріальних стимулів, використання технологій, а також орієнтація на підтримку добробуту співробітників забезпечують підвищення їхньої задоволеності та продуктивності.

Таким чином, успішна мотивація менеджменту в умовах воєнного стану потребує комплексного підходу, що поєднує матеріальну підтримку, емоційне заохочення та гнучкість. Підтримка команди, відкритість комунікацій і розвиток лідерських якостей є ключовими елементами, які допоможуть забезпечити стабільність роботи та залученість працівників у складні часи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гринько Т. В., Настиченко Ю. В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. Економічний простір, 2021. № 176. С. 53-58.
2. Березянко Т., Осадчук О. Удосконалення методів менеджменту, адміністрування та стратегічного управління розвитком людського ресурсу. Економіка та суспільство. 2022. № 43. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1695/1630>.
3. Биба В. А. Теоретичні засади розвитку самоменеджменту організації. Економіка та держава. 2021. № 2. С. 58–61. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2021/12.pdf.

4. Вараксіна О., Карлінська О., Петренко В. Сучасні виклики менеджменту людського капіталу. Економіка та суспільство. 2022. № 43. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1749/1685>.
5. Гальків Л. І., Жила Д. О., Фетько І. В. Менеджмент економіки щастя: статистично-аналітичні виміри на прикладі студентської молоді. Інфраструктура ринку. 2021. Вип. 52. С. 152–156. URL: http://www.marketinfr.od.ua/journals/2021/52_2021/29.pdf.
6. Захарчин Г. М., Захарчин Н. Р. Знання та емоційний інтелект як об'єкти управління в системі менеджменту. Інфраструктура ринку. 2022. Вип. 63. С. 48–52. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63_2022/11.pdf.

Галузінська Ольга Іванівна – студентка групи 1Л-236, факультет Менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: tel0682027950@gmail.com.

Сметанюк Олена Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Galuzinska Olga I. – student, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: tel0682027950@gmail.com.

Smetaniuk Olena A. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management, Marketing and Economics, Vinnitsa National Technical University, Vinnytsia.