УДК 331.101.3

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

Шевчук А.В., студент
Науковий керівник: Опанасюк Ю.А., к.е.н., доц.
Сумський державний університет

У статті розглянуті основні тактики та стратегії мотивації персоналу в період кризи. Зрозуміло, що звичайні стратегії, які працюють в звичайних умовах, не працюють в умовах криз. Останні десятиріччя пов'язане з постійними кризами: від кризи Ковід-19 до військового становища. Тому, актуальним становиться розробка стратегій управління підприємствами під час кризи, в тому числі і в сфері управління персоналом.

Для успішного розвитку підприємства надзвичайно важливим завданням є мотивація та підтримка персоналу в незвичайних умовах. У сучасній фірмі часто виникають нестандартні ситуації, які вимагають від співробітників неформального підходу, тому для стабільного розвитку підприємства керівник повинен зосередитися на створенні емоціонального забезпечення співробітників. Формування конкретної і здатної команди, а також ефективне управління нею, вважаються ключовими факторами успішного бізнесу.

У непередбачуваних умовах кризи, забезпечення мотивації працівників стає надзвичайно важливим, оскільки від ступеня залучення та задоволення співробітників залежить стабільність роботи організації. Кризові умови стають хорошим стимулом для активізації процесу підвищення кваліфікації та самостійного навчання працівників, що може в довгостроковій перспективі забезпечити успіх.

Мотивація - це вид управлінської діяльності, що гарантує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності задля досягнення особистих та організаційних цілей. Суттєвим кроком у процесі формування системи мотивації на підприємстві є виявлення її основних компонентів - мотивів і стимулів, які є рушійними силами, що визначають робочу поведінку та діяльність співробітників. Саме виявлення мотивів і стимулів є рушійною силою, що визначає трудову поведінку і діяльність працівників.

Основною метою мотивації персоналу э збільшення рівень задоволеності та мотивації співробітників, щоб вони були більш продуктивними та ефективними в своїй роботі. Це можна досягти різними способами, такими як збільшення зарплати, надання премій, додаткових відпусток, розвиток професійних навичок і зростання кар'єрних можливостей. Мотивований персонал прагне до досягнення спільних цілей компанії та більш ефективно працює для досягнення успіху.

Дослідження мотивації персоналу було проведено для Кредитної спілки «Сумський кредит плюс», де працівників мотивують виплатою певних винагород працівникам за працю в певний період. Кредитна спілка "Сумський кредит плюс" зіткнулась із значними викликами під час кризової ситуації в країні, де має місце військовий конфлікт. На жаль, система мотивації працівників не була належно адаптована для подібних умов, що призвело до втрати віри в свої сили і недостатньої присяги особистих ресурсів з боку співробітників.

Прийняті ними міри стимулювання робочої сили, на жаль, не забезпечили усталеній системі виживання в екстрених умовах проведеної управління малими підприємствами та заощадження ресурсів. Фірмі не вдалося гнучко пристосуватися до змін у зовнішньому середовищі та запобігти серйозним наслідкам для своєї діяльності.

Для реалізації антикризового управлення автором були запропоновані такі заходи щодо підвищення мотивації персоналу кредитної спілки "Сумський Кредит Плюс":

- Ранній аналіз та прогнозування економічних трендів: компанія повинна постійно стежити за економічними тенденціями та прогнозувати можливі економічні кризи. На основі аналізу ринкових даних, компанія може ефективно реагувати на зміну умов.

- Зменшити фіксовані витрати: у разі економічної кризи, фіксовані витрати можуть сильно обтяжити фінанси. Тому розглянути можливість зменшення орендної плати.

- Забезпечити фінансові резерви: створення власних финансових резервів, які забезпечать стабільність операцій компанії в період кризи та падіння доходів.

- Орієнтація на нові сегменти ринку: шукайте можливості для розвитку нових напрямків діяльності та продуктів або послуг, які можуть бути менш залежні від зовнішньої економічної ситуації.

- Гнучкість у заробітній платі: компанія може відкласти планів пов'язаних з підвищення зарплаті та розробити гнучкі підходи до мотивації та заробітної плати співробітників, такі як премії на основі вирішення проблем та отримання суттєвих результатів.

- Стратегічні партнерства та співпраця: побудова партнерських відносин з іншими компаніями та установами може допомогти у розробці альтернативних стратегій фінансування, розвитку та взаємної допомоги.

- Залучення інвестицій: Розглянути залучення інвестицій для забезпечення стабільного фінансування та ресурсів при реалізації нових стратегій розвитку.

- Зміцнення корпоративної культури: побудова сильної корпоративної культури, яка акцентується на адаптабельності, навчанні.

При дотриманні цих основних заходів організація могла б запобігти кризи та досягти заявлених цілей.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Ачкасова, О. В. (2022). Система мотивації персоналу в умовах кризи на основі KPI.

2. Євась, Т. В., Ковалюк, С. В., & Нестерук, О. В. (2022). Особливості мотивації персоналу підприємства в кризових умовах. Подільський науковий вісник, (1), 21.

3. Живко З.Б. Проблематика матеріальної мотивації праці в сучасному менеджменті підприємства. Вісник національного університету «Львівська політехніка». №3. 2009. С. 271–278.

a. Загорянська, О. Л. (2010). Мотивація персоналу в умовах економічної кризи. Економіка і регіон, (2), 25.

b. Ковбас, Г. І. (2019). Формування і розвиток алгоритмів мотивації персоналу у контексті антикризового управління. Scientific notes of Lviv University of Business and Law, 22, 12-17.

c. Кощенко, К. В. (2015). Мотивація персоналу в умовах світової кризи. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва, (2), 119-123.

d. Пічкур, А. Мотивація персоналу в умовах кризи. Рекомендовано до видання Вченою Радою Закладу вищої освіти «Подільський державний університет», протокол № від травня 2022 р., 261.

e. Поліщук, А. О. (2012). Проблеми мотивації персоналу в умовах економічної кризи в Україні. Вісник Житомирського національного агроекологічного університету, (1 (2)), 243-253.

f. Ровенська, В. В. (2010). Мотивація персоналу в період економічної кризи. Вісник економічної науки України.

g. Ткаченко, О. П., & Ольшанський, О. В. (2009). Мотивація персоналу підприємств ресторанного господарства в умовах кризи. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг, (2), 512-518.