

УДК 331.108: 338.124.4

Гудзь П.В, д.е.н., професор

Демченко І.А., студент

Національний університет «Запорізька політехніка»

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Воєнний стан негативно позначається на діяльності підприємств. До найбільш гострих проблем підприємств під час воєнного стану слід віднести вибуття кваліфікованих фахівців, низький рівень мотивації працівників і, як наслідок, недостатню ініціативність персоналу під час розв'язання виробничих проблем, конфронтацію між керівництвом та персоналом. На жаль, у таких умовах система управління персоналом не в змозі ефективно діяти.

Сьогодні всі ми переживаємо стрес у зв'язку з воєнним станом. Людей хвилює особисте майбутнє, вони переживають за рідних та загалом щодо розвитку подій в країні. Навіть ті, хто знаходиться у безпеці та продовжує працювати, часто відчують тривогу та безпорадність. Тому одне із завдань роботодавця в цей складний час — пристосування системи управління персоналом у воєнних умовах.

Теоретичним, методологічним і практичним аспектам мотивації персоналом в нестабільних умовах присвячені праці українських та зарубіжних авторів, Аргашокова, О. І. Афанасьєва, В. С. Базаров, Т. Ю. Гордєєва, Є. В. Горєлов, Н. А. та інші.

Мета – Обґрунтувати методи мотивації персоналу в умовах воєнного стану.

Саме співробітники в умовах воєнного стану страждають перш за все, адже положення співробітника стає менш стабільним, знижується заробітна платня, покладаються додаткові обов'язки або ліквідуються соціальні пакети. Все це впливає на ефективність діяльності персоналу підприємства. Воєнний

стан загрожує підприємству, перш за все не тільки фінансовими проблемами, але й втратою кваліфікованих кадрів, без яких стає неможливим подолання кризової ситуації [1, с. 25].

Головним завданням в умовах воєнного стану є утримання ключових співробітників за рахунок виявлення їх першочергових потреб та формування мотиваційної моделі управління персоналом в умовах воєнного стану з урахуванням цих потреб та мотивуючих факторів. Виявлення першочергових потреб проводиться методом анкетного опитування всіх співробітників на підприємстві [2, с. 456].

Мотивацію персоналу можна поділити на пряму та непряму.

Прямий тип мотивації ділиться на:

- матеріальні стимули (премії, фінансові бонуси, путівки та інші грошові заохочення);
- нематеріальні стимули (грамоти, новий кабінет, коригування робочого графіка).

До інструментів фінансової мотивації відносяться грошові заохочення і штрафи. До заохочень можна віднести премії, надбавки, бонуси за перевиконання завдань, соціальний пакет, страхування, пільги та інші нагороди матеріального характеру.

Методи нефінансової мотивації:

- Мотиваційні наради;
- Вітання зі знаменними датами;
- Можливості для професійного зростання;
- Публічна похвала старанних працівників;
- Комфортні умови роботи;
- Заходи для підвищення і підтримки командного духу;
- Гнучкий графік як метод заохочення;
- Додаткові вихідні;
- Надання знижок на послуги або продукцію компанії;

- Налагоджений зворотній зв'язок [3, с. 381].

Розробка і впровадження мотиваційної системи складається з 7 ключових кроків:

- Визначення проблем підприємства, що виникають через брак мотивації;
- Складання списку ключових завдань, на основі першого пункту;
- Проведення соціальної діагностики. Для цього можна використовувати опитувальники, інтерв'ю або анкети;
- Розробка системи мотивації на основі отриманих даних;
- Розрахунок фінансових витрат на впровадження системи;
- Детальне інформування персоналу про прийдешні зміни;
- Запуск і тестування системи [4, с. 226].

Для мотивації працівників під час воєнного стану на підприємствах Запоріжжя використовуються такі методи:

- навчання за рахунок підприємства для самореалізації працівників та професійного зростання;
- проведення курсів, тренінгів
- надання психологічної та фінансової підтримки під час воєнних дій [5];

Отже, було розглянуто пряму та непряму мотивацію, методи фінансової та нефінансової мотивації, методи мотивації на підприємствах Запоріжжя та ключові кроки з розробки і впровадження мотиваційної системи персоналу в умовах воєнного стану.

Література

1. Аргашокова, О. І. Проблеми управління мотивацією персоналу Соціально-гуманітарні технології. 2020. № 4 (16). с. 23-31.
2. Афанасьєва, В. С. Ефективні методи мотивації персоналу Алея науки. 2020. № 12 (51). с. 456-458.
3. Базаров, Т. Ю. Психологія управління персоналом: підручник та практикум для вузів. Видавництво Юрайт, 2020. с. 381

4. Гордєєва, Є. В. Мотивація як найважливіший фактор підвищення ефективності системи управління персоналом організації Економіка та бізнес: теорія та практика. 2020. № 11-1 (69). С. 226-229.
5. Методи мотивації працівників на підприємстві URL: http://zfz.com.ua/snew_11
(дата звернення: 01.06.2022)

УДК 615.15

Цалко О.М., студентка групи 8210

Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

Цалко Тетяна, к.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ

ПРОБЛЕМИ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Воєнний стан і агресивні дії по відношенню до українського народу – це шок для всіх. Страждають всі сектори економіки, відбуваються зміни до яких важко підготуватися заздалегідь або спрогнозувати завчасно. Фармацевтична галузь не виключення: зміна попиту, необхідність безперервного забезпечення ліками в страшних непередбачуваних умовах, частина територій окупована та охоплена бойовими діями, а звичні ланцюги постачань сировини та готових препаратів порушено. Це далеко не всі проблеми і виклики - багато змін в медичній сфері, структурі попиту на види медичних послуг, у виробництві ліків і виробів медичного призначення. також фармацевтична галузь як один з самих потужних роботодавців в Україні має піклуватися про співробітників та їх благополуччя, знайти способи максимально зберегти робочі місця та заробітні плати. Але дослідження показали, що все ж таки фармацевтична галузь надалі працює та розвивається в своїй сфері навіть під час воєнного стану. І доводить,