

Система мотивації адміністративно-управлінського персоналу в умовах воєнного стану в Україні

Ганна Пазєєва

кандидат економічних наук,

доцент кафедри управлінських технологій

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: PazeevaA@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0002-6557-6890

Досягнення значних результатів діяльності підприємства та цілому розвитку бізнесу нерозривно пов'язані із роботою персоналу і його рівнем мотивації. За кризових умов певний рівень мотивація або навпаки, демотивованності, може як врятувати бізнес, так і відповідно створити додаткові проблеми в процесі роботи. Сьогодні, в нестабільні часи, для кожного керівника бажано розуміти важливість перегляду дійсних мотиваційних механізмів, проводити зміну інструментів управління та проводити дослідження наявних потреб персоналу для повного їх задоволення. Важливо не забувати, що високий рівень стресу та тривожності зменшує продуктивність персоналу та його бажання досягти певних результатів, а тому керівництво повинно знаходити шляхи подолання зазначених наслідків. Саме в період воєнного часу перед адміністративно-управлінським персоналом підприємства постає задача звернути увагу які мотиви поведінки працівників впливають на результативність роботи. На базі цього, було розроблено перелік мотиваційних інструментів, які зможуть покращити продуктивність, психологічний клімат в колективі, зменшити рівень стресу та стурбованості, надати відчуття безпеки працівникам та підвищити довіру до керівництва.

Вагомий внесок у процес дослідження теорії і практики мотивації праці зробили відомі зарубіжні та вітчизняні вчені, такі як: В. Абрамов, К. Альдерфер, Д. Богиня, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу та ін. У роботах даних авторів досліджено теоретичні та практичні проблеми мотивації праці, проте на даний час у вітчизняній літературі недостає розробок системи мотивації праці адміністративно-управлінського персоналу, який входить до складу промислово-виробничого персоналу підприємства, та здійснює свою трудову діяльність в процесі управління виробництвом з великою часткою розумового і інтелектуальної праці. І саме відсутність цілісного уявлення про мотиваційні фактори трудової діяльності обумовлюють необхідність подальших досліджень щодо удосконалення системи мотивації праці на підприємствах в умовах воєнного стану в Україні.

Мотивація – це процес спонукання людей до праці, що включає використання мотивації поведінки людини для досягнення особистих цілей або організаційних цілей. Поведінка людини залежить від мотивації. Мотивація – це внутрішній мотив, який змушує людину виконувати певні дії або поводитися певним чином.

Мотивація приймає форму реакції людини на вплив її внутрішнього стану або зовнішнього середовища, зовнішнього середовища, ситуації та умов [1, с. 55]. Мотивація впливає на поведінку людини, спрямовує її діяльність у напрямку, необхідному організації, коригує інтенсивність праці, витрати на працю та заохочує чесність, завзятість і працьовитість для досягнення цілей.

В нинішній час тема мотивації в системі сучасного менеджменту є вкрай актуальною, так як продуктивність та ефективність праці майже безпосередньо залежить саме від неї. Тому необхідно детально вивчати це питання перш ніж формувати систему мотивації на підприємстві. Якщо ж керівництво організації не буде відповідально ставитися до даного питання, то це може негативно вплинути на взаєморозуміння з працівниками, тому що не вмотивовані працівники не будуть сумлінно виконувати свою роботу. Тож керівникам необхідно вчасно проаналізувати та виправити помилки, які вони допускають в системі мотивації на підприємстві.

В практиці вітчизняних підприємств переважають традиційні матеріальні стимули, здійснюється механічне перенесення елементів американських та західноєвропейських систем мотивації, що в цілому формує недостатньо ефективні системи мотивації. Тому проблеми пов'язані із розвитком та удосконаленням систем мотивації праці, набувають в сучасних умовах особливої актуальності [2].

Тема мотивації є водночас цікавою та складною, проте, варто більш глибоко розібратися в її значенні. Беручи до уваги посібники, журнали та статті стосовно цієї теми, можна досягнути поставленої цілі – знаходження сутності мотивації в системі сучасного менеджменту.

Об'єктом даного дослідження є процес мотивації адміністративно-управлінського персоналу на підприємстві Адже вкрай важливим являється саме процес мотивації, який здійснює вплив на робітників та їх продуктивність праці в умовах воєнного стану.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних підходів до мотивації адміністративно-управлінського персоналу підприємства.

На основі аналізу всієї зібраної інформації стосовно цієї теми можна сформулювати головну мету даного дослідження.

Метою дослідження є аналіз мотивації адміністративно-управлінського персоналу в системі сучасного менеджменту як однієї з провідних його функцій в умовах воєнного стану в Україні, та шляхи удосконалення системи мотивації на підприємствах.

Для досягнення поставленої мети в роботі були вирішені наступні завдання:

- дослідити сутність та складові системи мотивації адміністративно-управлінського персоналу підприємства;
- зробити оцінку методичних засади формування та реалізації системи мотивації підприємства;
- проаналізувати наукові підходи до оцінки ефективності та результативності системи мотивації адміністративно-управлінського персоналу підприємства;

- запропонувати механізм впливу мотивації персоналу на продуктивність праці в умовах воєнного стану в Україні;
- розробити заходи щодо вдосконалення мотиваційних механізмів працівників на підприємстві в системі сучасного менеджменту;
- визначити шляхи підвищення ефективності система мотивації адміністративно-управлінського персоналу в умовах воєнного стану та їх складових.

Багато українців зараз відчувають безпорадність та тривогу. Неспокійно тим, хто за сімейними обставинами залишився у зоні бойових дій. Ті, хто виїхав у безпечне місце, стикаються з психологічними наслідками цього рішення, наприклад, з провинною вцілілого. Новини та повітряна тривога додають занепокоєння. Навіть повернувшись до буденних справ, працівникам важко адаптувалися до нової реальності. Хтось самостійно намагається жити, як раніше, і продовжує працювати. Однак деяким співробітникам із цим треба допомогти. Та передовсім необхідно пересвідчитися, що працівник готовий цю допомогу приймати. Власне, це один з багатьох факторів який повинен враховувати адміністративно-управлінський персонал підприємства.

Будь-які зусилля та заохочення адміністративно-управлінського персоналу не матимуть жодного ефекту, якщо не подбати спершу про безпеку працівників. В залежності від місця розташування, галузі, умов праці та фінансових можливостей підприємства це може означати такі дії, як:

- релокація бізнесу з зони ведення бойових дій;
- практична та/або фінансова допомога в релоксації працівникам та їхнім сім'ям;
- переїзд у більш безпечні приміщення з укриттям у межах пішої доступності;
- розробка чітких алгоритмів дій працівників під час повітряних тривог та надзвичайних ситуацій;
- складання графіків віддаленої роботи, якщо така робота є безпечнішою;
- оптимізація інших процесів в компанії задля забезпечення дотримання правил безпеки.

Навіть якщо компанія розташована далеко від регіонів ведення бойових дій, це не дозволяє нехтувати питаннями безпеки робочих приміщень, наявності укриття, можливості швидкої евакуації з будівлі та інструкцій щодо дій працівників під час повітряних тривог. Робота під час ймовірних ракетних обстрілів є серйозним порушенням безпеки праці. Та й загалом, працівники є більш спокійними, зосередженими та вмотивованими, коли відчувають, що керівництво дбає про кожного з них.

Отже, система мотивації адміністративно-управлінського персоналу в умовах воєнного стану на нинішньому етапі розвитку нашої країни вирішує ряд задач, які стоять перед адміністративно-управлінським персоналом підприємства, і це можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, та відповідних умов які здатні спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Одним із головних факторів, що забезпечує розвиток підприємства, в сучасних умовах стає оптимізація системи мотивації адміністративно-управлінського персоналу

підприємства. Саме орієнтація адміністративно-управлінського апарату підприємства на людський фактор дозволяє отримати зростання ефективності праці, сприяє підвищенню рівня капіталізації організації.

Ключові слова: адміністрація, управлінський персонал, війна, мотивація.

Список використаних джерел:

1. Амоша О. І. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах : наоч. навч.–метод. матеріали / О. І. Амоша, О. Л. Єськов, Н. Д. Дарченко ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк : [Ін-т економіки промсті НАНУ], 2011. – 199 с. : рис., табл.
2. Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці : монографія / Т. І. Лепейко, О. І. Пушкар, О. М. Миронова та ін. ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Т. І. Лепейко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 252 с.