

## МОТИВАЦІЯ ТА РОЗВИТОК СПІВРОБІТНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Мотивація та розвиток співробітників є невід'ємними факторами розвитку та успіху діяльності підприємства, оскільки якість продукції, якість послуг мають пряму залежність від мотивації та розвитку співробітників. В складних умовах війни мотивація та розвиток співробітників стають ще більш затребуваними та необхідними. Нижче наведемо причини, чому слід приділяти додаткову увагу питанню мотивації та розвитку співробітників в умовах війни: високий рівень стресу; збереження мотивації та високої продуктивності: умови війни вимагають від працівників великої енергії, наполегливості та високої продуктивності; умови війни часто вимагають нових навичок, знань і технологій; забезпечення високої моральної духовності: створення сприятливих умов для розвитку особистості, психологічна підтримка, визнання досягнень та важливості ролі в захисті країни; забезпечення ефективності та координації дій; єдність заради досягнення спільної мети і формування сильної та злагодженої команди; зниження втрат та підвищення безпеки; підтримка та відновлення населення після війни: кваліфіковані та вмотивовані працівники можуть надавати допомогу, відновлювальні послуги, медичну допомогу та інші засоби підтримки населенню, сприяючи стабілізації ситуації та відновленню нормального життя; забезпечення стійкого розвитку та світу: спеціалісти, які постійно розвиваються, можуть здійснювати вплив на вирішення конфліктів, відновлення постраждалих регіонів, розбудову мирного суспільства та запобігання подальшим конфліктам. Їхні знання, навички та мотивація сприяють створенню стійкого світу та безпеки.

Задля ефективності економіки та існування держави загалом, бізнес повинен існувати, розвиватися та навіть «виживати» та адаптуватися. Як результат, необхідністю стає питання удосконалення реалізації функції мотивації персоналу в сучасних підприємствах.

Стимулювання мотивації співробітників у складних умовах війни вимагає особливого підходу та використання конкретних методів. Ось кілька можливих методів, які можуть бути ефективними:

1. Лідерство та комунікація. Ефективне керівництво та відкрита комунікація важливі для підтримки мотивації. Лідер повинен бути прикладом для своїх співробітників, надихати їх та створювати відчуття єдності та спільної мети. Чітка та прозора комунікація дозволяє співробітникам розуміти важливість їхньої ролі та цінність їхнього зовнішнього середовища;

2. Подяка та визнання. Важливо показати вдячність та визнання співробітникам за їхню працю та здатність, особливо в умовах війни, коли зусилля можуть бути особливо напруженими та досягнутими. Публічні слова вдячності, нагороди, а також монетарні або нематеріальні стимули можуть бути використані для підтримки мотивації та підвищення самооцінки співробітників;

3. Професійний розвиток та навчання. Забезпечення можливостей для професійного розвитку та навчання є фактором стимулювання мотивації співробітників. Надання доступу до спеціалізованих тренінгів, семінарів та програм підвищення кваліфікації розвитку знань та навичок, що дозволяє співробітникам відчувати себе компетентними та впевненими у своїх можливостях;

4. Гнучкі робочі умови та підтримка балансу між роботою та особистим життям. В умовах війни, коли робота може бути виключно напруженою та вимагати великих зусиль, важливо підтримувати співробітникам гнучкі робочі графіки та баланс між роботою та особистим життям;

5. Підтримка та безпека. Важливо забезпечити співробітникам відповідну підтримку та безпеку в умовах війни. Це охоплює забезпечення належного медичного обслуговування,

психологічної підтримки та інших ресурсів, які допомагають зберегти фізичне та психологічне благополуччя співробітників. Відчуття підтримки та безпеки стимулює їх мотивацію та готовність працювати в складних умовах;

6. Участь у прийнятті рішень. Залучення співробітників до процесу прийняття рішень по важливих питаннях посилює їх мотивацію. Це може включати збір ідей та пропозицій від співробітників, проведення наради та обговорення для залучення різних поглядів та думок. Така участь надає співробітникам відчуття власної цінності та впливу на прийняття важливих рішень, що спонукає їх до активної участі та відданості організації;

7. Визначення цілей та планування. Ясне визначення цілей та планування дій є менш важливими методами для стимулювання мотивації співробітників в умовах війни. Однак, все одно співробітники повинні мати чітке уявлення про мету своєї роботи та відчувати, що їхні дії спрямовані на досягнення цих цілей. Планування робочих завдань та завдань співробітникам бути організованими та систематичними сприяє досягненню поставлених цілей;

8. Створення командного духу та співробітництва. Важливим аспектом стимулювання мотивації співробітників в умовах війни є створення командного духу та підтримка співпраці. Зміцнення командного духу включає розвиток єдності, взаєморозуміння та довіри між співробітниками. Спільне навчання, розваги та спільні заходи можуть допомогти зміцнити зв'язок між співробітниками та створити сприятливу атмосферу для співпраці та спільних зусиль;

9. Постійний моніторинг та зворотній зв'язок. Постійний моніторинг та надання зворотного зв'язку сприяють стимулюванню мотивації співробітників – це означає виявлення потреб та проблем співробітників, їхніх досягнень і труднощів, а також надання відповідного відгуку. Регулярні бесіди, оцінювання та зворотній зв'язок допомагають співробітникам відчувати свою важливість та допомагають адаптуватися до складних умов;

10. Психологічна підтримка та допомога. В умовах війни співробітники можуть зазнавати психологічне напруження, стрес та втоми. Надання психологічної підтримки та допомоги є аспектом стимулювання їхньої мотивації. Це може включати консультування психолога, тренінги з управління стресом та методи релаксації, а також створення позитивної робочої атмосфери, де співробітники почуваються підтриманими та знаходять підтримку один в одному.

Отже, мотивація та розвиток співробітників у складних умовах війни є обов'язковими факторами для успіху організації. Забезпечення мотивації та розвитку сприяє підвищенню продуктивності, збереженню та залученню талантів та залученню нових співробітників. Шляхи стимулювання мотивації включають лідерство та комунікацію, подяку та кваліфікацію, професійний розвиток та навчання, якісні робочі умови та підтримку балансу між роботою та особистим життям, підтримку та безпеку, участь у прийнятті рішень, визначення цілей та планування, створення командного духу та співпраці, постійний моніторинг та зворотній зв'язок, психологічну підтримку та допомогу. Усі ці методи допомагають забезпечити мотивацію, ефективність та благополуччя співробітників в умовах війни.

#### **Список використаних джерел**

1. Мотивація персоналу: додайте бізнесу ефективності. ТОВ "Академія навичок", 2019. С. 1-
2. URL : <https://eduhub.in.ua/news/motivaciya-personalu-dodayte-biznesuefektivnosti> .
2. Мотивація персоналу як інструмент управління якістю праці. С. 1-3. URL : <https://blog.agrokebety.com/motyvatyapersonalu-yak-instrument-upravlinnya-yakisty-pratsi> .
3. Мироненко Т. 2022. HR під час війни. Як підтримувати та спрямовувати тисячі співробітників під час кризи. URL : <https://forbes.ua/inside/hr-pid-chas-viyni-yak-pidtrimuvati-taspryamovuvati-tisyachi-spivrobotnikiv-pid-chas-krizi-keys-trokhvelikikh-ukrainskikh-kompaniy-21042022-5566> .