

К. е. н. Яковенко В. С., Біліченко П. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

ПІДХОДИ ДО МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ПІД ЧАС ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Мотивація — це потужна енергія, яка рухає та надихає людей до досягнення максимальних результатів. Мотивація праці — це одна з найважливіших ролей з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток підприємства [1]. Від стимулювання робітників та мотивування їх до виробничої діяльності залежить ефективне функціонування та виробництво підприємства. Проте, мотивація може проходити дуже легко, коли підприємство функціонує, усі відділи завантажені та є можливість винагороджувати своїх працівників. Однак, коли у компанії проблеми, це не завжди так просто, особливо під час світової економічної кризи. У важкі часи, коли навколо ситуація загострюється, люди нервують, а керівники повинні допомагати співробітникам залишатися залученими, зосередженими та мотивованими.

Кризова ситуація — це продуктивний час для перевірки слабких сторін підприємства та впровадження нових ідей, як утримати поточні кадри. Криза загрожує компанії не тільки фінансовими проблемами та втратою своїх позицій на ринку, але й втратою співробітників, без яких може стати неможливим подоланням кризи [2].

Досліджуючи мотивацію, англійці П. Мартін і Ш. Річі піддали сумніву думку, що матеріальне заохочення (заробітна плата) — єдиний фактор, який мотивує працівників до досягнення робочих цілей, який важливий для всіх працівників без винятку [3]. Тож у кризових умовах, за відсутності можливості матеріального стимулювання, акцент можна зробити на неекономічні типи мотивації та стимулювання.

Перед мотивуванням варто чесно та прозоро пояснити ситуацію з усіма можливими наслідками для підприємства, а саме зазначити:

- детальну характеристику ситуації;
- найбільш ймовірні варіанти розвитку подій;
- заходи, які будуть введені для подолання кризи;
- роль співробітників в проведенні заходів.

Розглянемо підходи до мотивування працівників під час кризи [4] :

1. Створення груп для розв'язання спільних задач, орієнтованих на компанії під час кризи.

У непрості періоди більша частина співробітників однаково переживають, як і керівники, таким чином виникає безліч ідей. Вони намагаються знайти рішення, обговорюють один з одним, що потрібно зробити компанії, щоб вона продовжувала працювати. Деякі ідеї можуть виявитися дієвими.

2. Можливості для самореалізації для співробітників.

Нові обов'язки, азарт, можливість проявити себе можуть принести хороші результати. Співробітникам важливо усвідомлювати, що компанія довіряє їм.

3. Зацікавлення у позаробочому житті співробітників.

Працівники завжди цінують керівництво, яке цікавиться їх життям, а не просто ставляться до них як до бездушної “робочої сили” для прибутку компанії.

4. Інформування співробітників про дії, що вживаються для виведення компанії з кризової ситуації.

Керівництво підприємств має постійно підтримувати зв'язок зі співробітниками та ділитися задачами, які на їх погляд, мають допомогти компанії оптимізувати свої процеси в критичному становищі.

5. Визнання внеску співробітників та важкої роботи під час кризи.

Керівники мають звернути увагу на те, хто робить свою роботу добре, та переконатися, що співробітники знають, що їх цінують, і що важка робота, яку вони роблять, допомагає [5].

У контексті синергійного підходу до створення антикризової програми, лідери підприємства мають бути відкритими до ідей та пропозицій від

співробітників, пам'ятати про людяність за будь-яких обставин до власної команди, тому що криза закінчиться, а люди залишаться або навпаки...

Список використаних джерел:

1. Мотивація і стимулювання праці / О. Єськов // Економіка України. – 2001. – №2. – С. 82–83.
2. How To Stay Motivated When Your Company Is Going Through A Crisis [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.fastcompany.com/40540335/how-to-stay-motivated-when-your-company-is-going-through-a-crisis>
3. Ричи Ш. Управление мотивацией : учеб. пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
4. Как мотивировать персонал в условиях кризиса? [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.trn.ua/articles/3315/>
5. Ways to Keep Your Employees Happy During a Crisis [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.inc.com/candice-galek/5-ways-to-keep-your-employees-happy-during-a-crisis.html>