

Скітченко Ю. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА У МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Криза, зокрема пандемія чи війна, породжує невизначеність, яка в свою чергу викликає страх, тривогу та зниження продуктивності. Наприклад, під час війни в Україні багато працівників втратили роботу через руйнування підприємств, а ті, хто залишився, стикалися з емоційним вигоранням і нестабільністю.

Лідерство – це процес впливу на поведінку інших людей для досягнення загальних цілей організації. Лідери повинні вміти надихати співробітників під час криз, вони повинні бути в змозі вести та підтримувати їх у важкі часи. Мотивацію можна визначити як внутрішні та зовнішні сили, які спонукають людину до досягнення мети. Під час кризи дуже важливо підтримувати мотивацію, щоб співробітники також залишалися стабільними під час невизначеності та стресу. Ефективне лідерство під час криз включає кілька ключових аспектів (рис. 1) [1, 2].

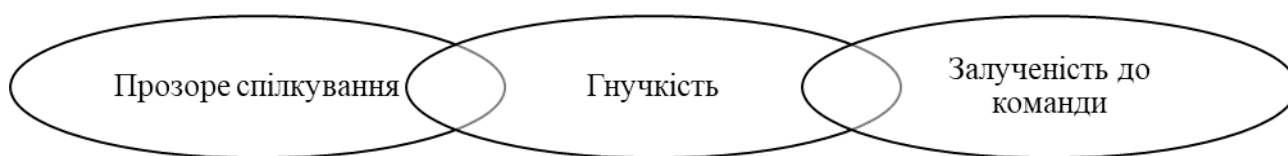


Рис. 1. Ключові аспекти ефективного лідерства

Ефективне лідерство в умовах кризи ґрунтується на прозорому спілкуванні, адаптивності та залученості до команди. Надання точної та своєчасної інформації допомагає зменшити тривожність, а швидке прийняття рішень мінімізує негативні наслідки. Водночас лідери мають бути гнучкими, змінюючи стратегії відповідно до нових викликів, як це відбувалося під час пандемії та відбувається зараз, під час війни, коли компанії впроваджували нові формати роботи. Не менш важливою є тісна взаємодія з працівниками, адже відчуття приналежності та підтримки сприяє підвищенню мотивації та згуртованості команди [6]. Трансформаційне лідерство, яке надихає праців-

ників перевищувати власні інтереси заради цілей організації, є особливо ефективним під час криз. Воно включає (рис. 2) [3].

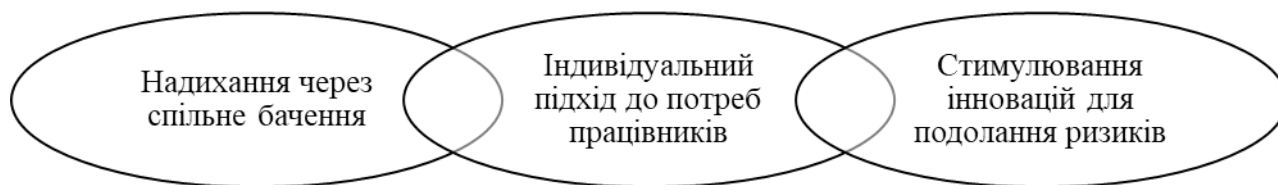


Рис. 2. Головні аспекти трансформаційного лідерства

Війна в Україні створила унікальні виклики для бізнес-лідерів, і їхній досвід є цінним для розуміння мотивації працівників. За результатами опитування 85 малих та середніх підприємств, 82% лідерів назвали людей найважливішим ресурсом [4]. Лідери в Україні адаптувалися, фокусуючись на таких стратегіях:

1. Перехід до плоскіших організаційних структур для швидшого прийняття рішень.
2. Інвестування в навчання команд для підвищення їхньої спроможності.
3. Фокус на добробуті: більше зустрічей для обміну історіями, заохочення волонтерської роботи під час робочого часу та наголос на відпочинку та відновленні.
4. Фінансові жертви, такі як скасування зарплат топ-менеджменту на місяць після початку війни та найм психологів для підтримки працівників.
5. Продовження виплати зарплат мобілізованим працівникам протягом трьох років, забезпечення їхнього обладнання та підтримки сімей.

Впроваджені практики демонструють, як лідери мотивують працівників, показуючи турботу та підтримку, що перевищує традиційні бізнес-операції. Війна в Україні створила унікальні виклики, зокрема щодо безпеки та психічного здоров'я працівників, та сформувала шість правил лідерства (рис. 3) [4; 5].

Війна в Україні змусила лідерів не лише змінити підходи до управління, а й діяти з максимальною відповідальністю та людяністю. У кризових умовах ефективне лідерство стало не просто управлінською навичкою, а необхідною умовою для збереження стійкості бізнесу та благополуччя працівників.



Рис. 3. Правила сучасного лідерства

Ефективне лідерство є ключовим фактором мотивації працівників під час кризових явищ, таких як пандемія чи війна в Україні, коли невизначеність, страх і стрес знижують продуктивність. Воно спирається на прозоре спілкування, адаптивність і залученість, що зменшує тривогу та згуртовує команду. Трансформаційне лідерство, що надихає на спільні цілі, особливо ефективне. Досвід українських лідерів під час війни показує, що фокус на добробуті, гнучкості та командній роботі забезпечує стійкість бізнесу, а шість правил сучасного лідерства стали основою для подолання викликів. Таким чином, лідерство не лише допомагає впоратися з кризою, а й сприяє довгостроковому розвитку підприємства, підтримуючи мотивацію та благополуччя працівників.

Список використаних джерел:

1. Why is Employee Motivation So Important In Crisis Situations? Engage for Success: веб-сайт. URL: <https://engageforsuccess.org/crisis-and-change/why-is-employee-motivation-so-important-in-a-crisis/>
2. Behaviors That Help Leaders Manage a Crisis. Harvard Business Publishing: веб-сайт. URL: <https://hbr.org/2020/04/4-behaviors-that-help-leaders-manage-a-crisis>.
3. The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. Frontiers: веб-сайт. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.831060/full>.
4. After 3 years of war, Ukrainian business leaders share their lessons on survival. The Conversation: веб-сайт. URL: <https://theconversation.com/after-3-years-of-war-ukrainian-business-leaders-share-their-lessons-on-survival-249145>.
5. «Якщо людина втрачає свідомість від голоду, їй потрібна їжа, а не психологічна допомога». Елеос-Україна: веб-сайт. URL: <https://eleos.com.ua/yakshho-lyudyna-vtrachaye-svidomist-vid-golodu-yij-potribna-yizha-a-ne-psyhologichna-dopomoga/>.
6. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З., Загинайло В.А. Роль лідерства та комунікацій у забезпеченні розвитку сучасних підприємницьких структур. *Бізнес-інформ*, 2022. № 5. С. 77–83. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-5-75-83>.