

# **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

**Гіря К. М.**

**к.е.н., доцент кафедри менеджменту**

**Качанов В.В.,**

**аспірант кафедри менеджменту**

**Львівський національний університет ветеринарної медицини та  
біотехнологій імені С.З. Гжицького, м. Львів**

Мотиваційний менеджмент — це особливий вид управління людськими ресурсами, де на перше місце стоїть мотивація співробітників, а не жорсткий контроль керівництва.

Під мотивацією ми розуміємо спонукання людей до будь-якої діяльності, до сумлінної роботи та націленості на результат. Мотивувати людину можна, чітко визначивши її потреби та створивши сприятливі умови для їх реалізації.

Мотиваційне управління - це система, яка спонукає людей до праці не тільки за допомогою застосування дисциплінарних заходів, а й за рахунок внутрішніх ресурсів співробітників, відповідно до їх бажань і потреб.

Основне правило полягає в тому, що завжди необхідно оцінювати, наскільки працівник здатний діяти самостійно і приймати рішення в рамках своїх прав і обов'язків. Завдяки цьому методу ви можете оцінити, який стиль керівництва підходить кожному з ваших підлеглих. Тільки в цьому випадку робота буде ефективною.

Мотиваційний менеджмент — це гнучка концепція, яка пронизує всю організацію, усі її відділи та рівні управління.

Визначено основні мотиваційні стилі управління, які використовують керівники:

Напрямок – у цьому випадку керівник приймає найбільш відповідальні рішення. Не звертає уваги на людські стосунки в колективі. Ви можете використовувати цей стиль, щоб керувати командою під час кризи. Якщо співробітники ще не готові виконувати складні завдання, вони не зможуть приймати відповідальні рішення.

Переконання - в цьому випадку співробітники вже більш активно включаються в роботу. Головні рішення, як і раніше, приймає керівник. Він пояснює своїм співробітникам причини своїх дій і які можуть бути наслідки.

Стиль участі (партнерство) - тут рішення приймаються разом з іншими членами команди. До того ж деякі з них приймають лише працівники. Тут дуже важливі командні стосунки. Вони ставлять себе в «рівні умови». Рекомендується уникати сварок і конфліктів у колективі. Через них команда розпадається. Стиль партнерства підходить для управління співробітниками з високим ступенем «автономії».

Стиль надихання - на цьому рівні працівник приймає важливі рішення разом із співробітниками або уповноважує їх приймати. Керівництво бере участь в організації роботи та формуванні добрих довірливих стосунків у колективі. У цьому випадку відповідальність несе кожен працівник. Їм дозволено ризикувати, щоб досягти успіху в бізнесі. Підсумки роботи регулярно підводяться на зборах, де працівники розповідають про виконану роботу.

Управління персоналом перед обличчям різних типів ризиків вимагає багатогранного підходу з урахуванням кожної конкретної загрози. Для ефективної системи управління персоналом потрібні досвід, знання та навички в таких галузях як психологія, комунікації, управління конфліктами та мотивація. Мотивація співробітників, розвиток комунікацій та встановлення чітких правил роботи – все це відіграє ключову роль у створенні продуктивної та гармонійної робочої обстановки [2].

Мотивація виконує специфічну функцію - це стимулювання інтересів працівників для досягнення спільної мети в колективі. Процес мотивації передбачає визначення потреб співробітників і вжиття проактивних заходів для їх задоволення.

Мотиваційний менеджмент — це діяльність зі створення та підтримки мотиваційного клімату в організації. Мотиваційний клімат - це колективна зацікавленість працівників у досягненні цілей організації та згода працівників щодо шляхів досягнення цих цілей, тобто на практиці позитивна колективна

мотивація працівників, заснована на загальних цінностях. Мотиваційна атмосфера є ключовим елементом культури компанії.

Керівникам і працівникам кадрових служб українських підприємств варто приділити увагу саме нематеріальним засобам мотивації персоналу, адже у сучасних умовах трудової діяльності велика частка працівників відзначає нестачу уваги до їх особистих внутрішніх потреб, відсутність зворотного зв'язку з керівництвом та корпоративної атмосфери, загальне зниження морального духу та високий рівень стресів [1].

Мотиваційний менеджмент повинен прагнути знайти ефективний баланс між винагородою співробітників і збереженням авторитету керівництва. При розробці та впровадженні мотиваційного менеджменту в організації необхідно враховувати ті засоби та шляхи залучення до суспільного виробництва, які обирають самі індивіди. Слід зазначити, що мотиваційні інструменти управління персоналом сприяють поширенню сприятливих можливостей і підвищенню ефективності роботи менеджера, оскільки від роботи менеджера безпосередньо залежить досягнення поставлених цілей і довгостроковий сталий розвиток організації. команда.

Мотиваційний менеджмент — це не просто встановлення мотивів дій, а побудова управління на основі пріоритетів певних мотивів і опора на мотиви як інструмент управління. Створення та впровадження ефективною кадровою системи неможливо без встановлення балансу між цілями та потребами працівників з одного боку та стратегічними цілями та завданнями організації з іншого.

#### **Список використаних джерел.**

1. Мутерко, Г., & Михальов, Д. (2024). ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ . *Економіка та суспільство*, (60). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-141>

2. Продіус О. І., Афанасенко М. А., Лемешко М. А. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. *Економіка та суспільство*. Випуск № 61/2024. URL: file:///C:/Users/PC/Downloads/3812-Текст%20статті-3717-1-10-20240508.pdf