

Мотиваційні пріоритети працівників у сучасних умовах

Козлова Інна Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій,
ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: innes727@gmail.com;

Ковнір Нікіта Андрійович,

студент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: nikitakovnir@gmail.com

Сучасні організації прагнуть до високого рівня ефективності та якості роботи, впроваджуючи та вдосконалюючи систему мотивації для своїх співробітників. Мотивація персоналу організації є важливим елементом в управлінні персоналом, оскільки спонукає персонал до праці і тим самим веде до задоволення особистих потреб працівників.

Проблема мотивації поведінки людини привертала увагу вчених багато років тому. Велике значення для опису проблеми трудової мотивації мали дослідження зарубіжних учених, серед яких: Адамі С., Аткінсон Д., Лоулер Е., Маккіллен Д., Скіннер Б., Локк Е., Портер Л. та ін. Процес мотивації також знайшов своє висвітлення і в роботах вітчизняних авторів, як Богині Д., Глухачова Є., Головченка Г., Гриньової В., Дмитренка Г., Козлової І., Колота А., Куценка О., Ястремської О. та ін. Але, незважаючи на досить значну кількість досліджень цього питання, недостатньо вивченим є мотивація персоналу в умовах глобальних кризових явищ, тому цей напрям потребує додаткового розгляду та аналізу.

Відомо, що внутрішні потреби працівників, звичайно ж, впливають на мотивацію працівників, що будуються на основі освіти, віку, кваліфікації, сімейного стану тощо. Такий самий важливий вплив мають і зовнішні потреби, які спричинені ситуацією, в якій перебуває людина.

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

У сьогоdnішніх сучасних реаліях різноманітні кризові явища (політичні конфлікти, військові конфлікти, світова пандемія COVID-19) суттєво впливають на роботу персоналу будь-якого підприємства. Це особливо відноситься до працівників сучасних організацій, адже навіть в таких умовах їм треба знаходити ресурс для досягнення позитивних результатів.

Слід зазначити, що найбільш відомими теоріями мотивації є: теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія ERG, розроблена К. Альдерфером, теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда, теорія двох факторів Ф. Герцберга, теорія очікувань В. Врума, модель Портера-Лоулера. Більш детально розглянемо найвідомішу з цих теорій – піраміду потреб А. Маслоу, де основні фактори мотивації виставлені в певній ієрархії (рис. 1). Піраміда А. Маслоу висвітлює всі людські потреби, від найпростіших до найскладніших (рис. 1).

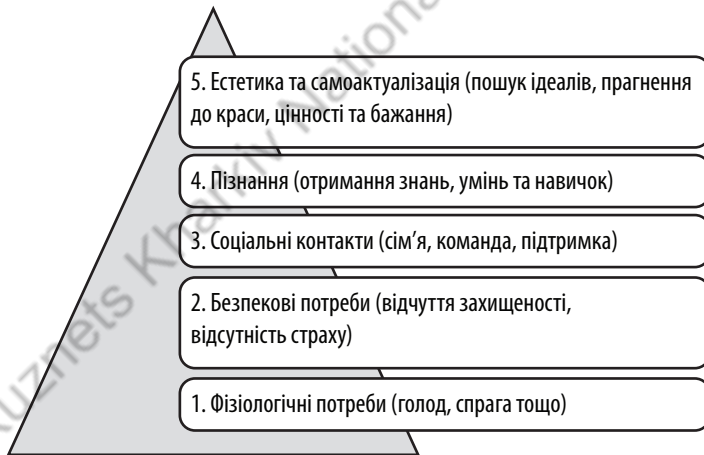


Рис. 1. Піраміда А. Маслоу, класичний варіант

Джерело: складено автором на основі [1]

За результатами опитування Соціологічної групи «Рейтинг» [2], яке провадилося з 29 липня по 9 серпня 2021 року, під час працюв-

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики

лаштування більш вагомим аргументом, який оцінюють в 75 %, для українців є розмір заробітної плати, адже саме за її допомогою насамперед задовольняють свої фізіологічні потреби працівники, а також з більшим рівнем доходів людина почуває себе набагато безпечніше та впевненіше.

Другий критерій, на який звертають увагу, є соціальні гарантії (31 %), що також відповідає потребі безпеки та захищеності, третій та четвертий – взаємини в колективі (26 %) та графік роботи (22 %) відповідно, які відповідають соціальним потребам. При цьому при виборі бажаної роботи найменш важливими є кар'єра (14 %) і престижність, соціальний статус (10 %), що є відображенням найвищої ланка потреб – самовираження (рис. 2).

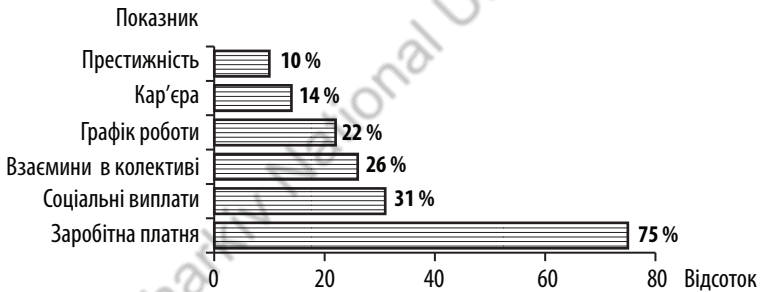


Рис. 2. Діаграма результатів опитування Соціологічної групи «Рейтинг» (29 липня по 9 серпня 2021 року)

Джерело: складено автором на основі [2]

Стосовно сьогодення можна виділити деякі труднощі, які виникають при мотивації команди, що працюють у сучасних організаціях в умовах воєнного стану: важко прийти до тями в умовах стресу; складно генерувати ідеї, коли робочий день розірваний; тривога за безпеку; відсутність самозбереження; кожному складно піклуватися про власне здоров'я, емоційний стан; відсутність підтримки; людям важливо, щоб їх чули та допомагали, особливо зі сторони менеджера

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

та команди; бажання у швидкій та правдивій інформації; фактор захищеності.

Проаналізувавши все це, можна зробити висновок, що внаслідок збройної агресії російської федерації проти України пріоритети у працівників були змінені. Більш важливим тепер для людей є безпека, персонал не буде ефективно працювати, якщо компанія та менеджер не подбають про безпеку. Однак фізіологічні потреби також займають важливу позицію. Також треба зазначити, що працівники зараз не прагнуть до краси, більшість зараз віддають перевагу комфорту (рис. 3).

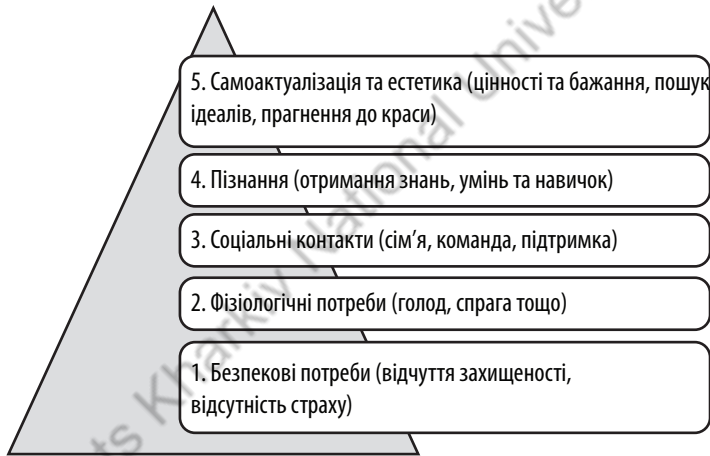


Рис. 3. Зміна пріоритетів факторів на основі піраміди А. Маслоу

Джерело: складено автором

Більшість компаній швидко адаптувалися до сучасних змін. За даними опитування «Делойт», майже 80 % компаній надали допомогу з переїздом і житлом своїм працівникам з окупованих територій або з територій активних бойових дій в більш безпечні райони, а 67 % допомагають матеріально (рис. 4). Повне відновлення або ставлення

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики

нової системи мотивації можливе лише за умови, що після закінчення бойових дій держава та бізнес зможе визначити пріоритетні напрямки дій.

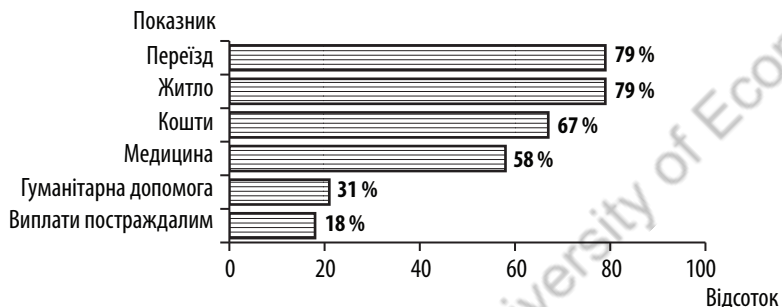


Рис. 4. Матеріальна допомога працівникам під час воєнного стану

Джерело: складено автором на основі [3]

Отже зовнішні фактори вагомо впливають на процес мотивації та продуктивність команди, тому важливо їх враховувати. Складно підтримувати високу мотивацію у сучасних реаліях, у стресі та в небезпеці. Тому головними мотиваторами мають бути безпека, довіра до керівництва, ефективна комунікація. В умовах невизначеності та стресу полегшити роботу команди допоможуть всі ці фактори.

Література

1. Maslow A. A Theory of Human Motivation. Psychological Review. 1943. Vol. 50. No. 4. P. 370–396. URL: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
2. Опитування: при виборі роботи найважливіший критерій для українців – зарплата. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2021/08/19/677047/>
3. 81 % компаній допомагає працівникам в Україні та за кордоном – нове опитування «Делойт» в Україні та Американської торговельної палати в Україні. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2022/acc-deloitte-survey.htm>

