

3. Нехай В.В. Метод «маневру» у стратегічному управлінні та створенні ринкових переваг підприємств на ринку засобів виробництва. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2022. № 4 (26). С. 169-176.
4. Morokhova V., Boyko O., Lorvi I. Marketing management of enterprises based on a client-oriented approach. *Economic journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*. 2020. № 3 (23). P. 114-121.
5. Гринько Т.В., Дудніченко А.В. Проблеми забезпечення економічної ефективності діяльності підприємства. *Економічний простір*. 2019. № 142. С. 141-149.

Канд. екон. наук Олійник Т. І., Іванова М. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Для успішного функціонування підприємства надзвичайно важливо ефективний і кваліфікований персонал, а також компетентні керівники, які здатні керувати виробничим процесом. Проте, навіть при наявності висококваліфікованої команди, важливо пам'ятати, що співробітників необхідно постійно мотивувати [5]. Знати, що стимулює людину до дій і що впливає на її рішення, є важливо для розробки ефективної системи управління персоналом на підприємстві, де ключовою складовою є саме мотивація співробітників. Важливість мотивації виникає надзвичайно гостро, особливо в умовах пандемії COVID-19 та під час війни [4].

Багато підприємств опинилися в зонах активних бойових дій і були змушені виїжджати в більш безпечні регіони або призупиняти свою діяльність. Проте навіть ті компанії, які віддалені від зони бойових дій, стикаються з численними труднощами та проблемами.

Мотивація є складною функцією управління, яка може бути розділена на три основні категорії, як визначив А. Колот, перша категорія стосується психологічного стану людини і відображає її потреби, інтереси та настанови у конкретний момент часу, визначаючи тим самим її трудову активність. Друга категорія включає процес свідомого вибору особистістю конкретної поведінки, враховуючи поставлену мету, яка впливає на її дії чи бездіяльність. Нарешті, третя категорія охоплює сферу професійної діяльності, включаючи розробку методів та інструментів впливу на поведінку людини в організації, з метою досягнення як особистих, так і організаційних цілей [3, с. 20].

Варто визнати, що мотивація персоналу є складним завданням, яке стоїть перед керівництвом будь-якого підприємства. Від того, наскільки працівник буде мотивований, залежить його ефективність у виконанні роботи і виконання покладених на нього обов'язків з максимальною користю для підприємства. Сучасна історія бізнесу має численні приклади того, як висококваліфікований працівник, який не отримує достатньо мотивації, може завдати шкоди підприємству через неякісне виконання своїх обов'язків.

Умови воєнного стану призвели до змін не лише у методах мотивації персоналу, але й у її спрямованості. В залежності від галузі, масштабу та характеру бізнесу, підприємства зараз вимушені шукати гнучкі та адаптивні методи управління, які стимулювали б персонал, щоб зберегти свої позиції на ринку, клієнтів та співробітників [1].

У період воєнного стану спостерігається переосмислення традиційних трудових цінностей, які мають різні ієрархічні структури для кожного працівника. В таких сучасних складних умовах з'являються нові пріоритети, характерні для економіко-політичних кризових явищ. До них можна віднести наступні [1]:

1. Забезпечення достойної заробітної плати та донатити кошти на благодійні фонди для підтримки ЗСУ.

2. Посилення заходів безпеки на робочих місцях, включаючи будівництво сховищ, обладнаних усім необхідним для тривалого перебування та виконання професійних обов'язків.

3. Надання працівникам технічних засобів підтримки, таких як генератори, побутова техніка, засоби зв'язку тощо, якщо це сприяє підвищенню продуктивності та заощаджує час.

4. Можливість забезпечення «військового резерву» для працівників і його відстрочки від мобілізації, якщо це передбачено правилами, установленими Кабінетом Міністрів України.

5. Створення спеціального резервного фонду для надання допомоги працівникам, які постраждали внаслідок бойових дій під час виконання своїх безпосередніх обов'язків.

6. Збереження робочого місця для працівника на підприємстві та надання підтримки у випадку його призову до Збройних Сил України.

Отже, вплив воєнного стану та наслідки пандемії COVID-19 значно вдарили по бізнесу, але деякі компанії вже адаптувалися до нових умов і продовжують працювати. Проте, керівництву необхідно не лише вирішувати фінансові проблеми, але також звертати увагу на перетворення системи управління на підприємстві та створювати ефективний мотиваційний план. Оскільки в умовах кризи психологічний стан працівників є особливо вразливим, мотиваційні заходи мають спрямовуватися на зменшення негативних емоцій, стресу та тривожності, що впливають на працю людей і їхні робочі процеси.

Список використаних джерел:

1. Герасименко О.О., Потапенко А.В. Домінанти мотивації персоналу в контексті трансформацій ринку праці України в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*, 2023. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-46>
2. Козак К.Б., Корсікова Н.М., Петренко Ю.О. Управління мотивацією персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану. *Food Industry Economics*, 2022. № 14. С. 26-34.
3. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: підручник. Київ: КНЕУ, 2014. 446 с.
4. Федоришина, Л.М., Саєнко, Д.С. Особливості мотивації персоналу підприємства у воєнний період. In: The 11 th International scientific and practical conference «*Modern research in world science*». Lviv, Ukraine. 2023. С. 145-147.
5. Grynko T., Hviniashvili T. Innovative strategies of business entities staff management. Управління розвитком суб'єктів підприємництва в умовах викликів ХХІ століття: Колективна монографія: за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2019. С. 174-203.

Канд. екон. наук Олійник Т. І., Маліновський С. Л.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЗНАЧЕННЯ ТА СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Антикризове управління є важливою складовою загальної системи управління, спрямованою на вчасне виявлення передкризових ситуацій на підприємстві та впровадження заходів для запобігання фінансової кризи. Однією з ключових функцій антикризового управління є систематичний аналіз фінансового стану підприємства та прийняття попереджувальних заходів для уникнення загострення кризових ситуацій.