

2. CSR Ukraine: веб-сайт. URL: <https://csr-ukraine.org/>.
3. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни. Cases.media: веб-сайт. URL: <https://cases.media/en/news/socialna-vidpovidalnist-biznesu-v-umovakh-viini>.
4. Букреева Д., Денисенко К. Соціальна відповідальність бізнесу як основа забезпечення ділової активності підприємств: євроінтеграційний аспект. *Економіка та суспільство*. 2022 № 38. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1316/1271>.
5. Станасюк Н., Пасінович І., Томашевська А. Сучасні підходи до оцінювання корпоративної соціальної відповідальності підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми економіки та управління». № 2 (8), 2021. С. 109-120. <http://doi.org/10.23939/semi2021.02.109>.
6. Руденко О., Кондратюк О., Горєва А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, обліковий аспект та нефінансова звітність. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.11.102>.

Канд. екон. наук, Олійник Т. І., Шаповалова А. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

ПІД ЧАС ПОВНОМАШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ

Повномасштабна війна в Україні суттєво вплинула на бізнес-сферу та змусила підприємців адаптуватися до екстремальних трудових умов. Кожне підприємство зазнало втрат у штаті через окупацію, виїзд працівників за кордон та відсутність служби. Однак фахівці, що залишилися, зазнали змін у своєму сприйнятті зовнішнього світу і переосмислили свої пріоритети. Нові працівники також мотивуються вже іншими факторами. Враховуючи нові умови, керівники та менеджери компаній повинні адаптуватися та коригувати свої методи мотивації [1].

Мотивація персоналу є внутрішнім процесом на підприємстві, метою якого стимулювати кожного працівника до досягнення результату [6]. Вона стала невід'ємною частиною стратегії управління кадрами, оскільки її роль в управлінні очевидна – правильна мотивація істотно підвищує прибутковість бізнесу, а відсутність мотивації може призвести до повного провалу підприємства.

Мотивація персоналу пов'язана з природою мотиваційних факторів. Виділяють наступні види мотивації [3]:

1. З точки зору одержуваних благ: а) матеріальна, яка передбачає отримання певних матеріальних благ в грошовій формі, об'єктах або послугах;

б) нематеріальна, яка спрямована на отримання співробітниками емоційних вигод.

2. З точки зору впливу: а) зовнішня, яка передбачає спеціальний вплив на персонал (позитивне або негативне), в результаті якого досягається певний результат; б) внутрішня, яка має на увазі самостійне прагнення персоналу до виконання певних дій.

Основною метою управління мотивацією персоналу є поєднання індивідуальних цілей всіх співробітників з цілями підприємства. Завдання покладається на менеджера фірми або безпосередньо на керівника, які повинні бути лідерами, здатними надати засоби для задоволення потреб співробітників, вказати напрямок діяльності, підтримувати комунікацію і забезпечувати необхідну зворотний зв'язок [2].

В умовах повномасштабної війни виникають проблеми, які не підпадають під звичну модель мотивації. Через страх за сім'ю і своє життя, безліч людей звільняються і їдуть закордон, а багато підприємств збанкрутували. Однак підприємцям, які вміють адаптуватися до нових умов і змінити підхід до мотивації працівників, вдається мінімізувати збитки і продовжити свою діяльність.

Тому важливо забезпечити своїх підлеглих комфортними умовами навчання, допомоги в адаптації до нових завдань і психологічної підтримки. Також необхідно створити максимально безпечні умови праці на підприємстві та інформувати співробітників про правила поведінки в екстрених ситуаціях.

Список використаних джерел:

1. Сивицька І.Г., Синиченко А.В. Мотивація як провідна рушійна сила активізації персоналу підприємства. *Економіка і організація управління*. 2020. № 4. С. 178-187.
2. Устіловська А. С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом. *Молодий вчений*. 2017. № 4 (4). С. 112-115.
3. Рубенштейн Д. Бути лідером. Мудрість від тих, хто змінив правила гри. URL: <https://laboratoria.pro/products/buty-liderom-mudrist-vid-tyh-hto-zminyiv-pravyla-gry>.
4. 340 доларів: Українці розповіли, скільки грошей їм потрібно на місяць для «нормального життя»: опитування. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/economics/finansovi-zapitiukrajinciv-rizko-vpali-pislya-pochatku-viyni-opituvannya-institutu-sociologiji-nanu-50297724.html>.
5. Україна: звіт про статистику повернення українців. Міжнародна організація з міграції. 2022. № 1. URL: <https://dtm.iom.int/reportsouk>.
6. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З., Морока Д.М. Особливості та пріоритети інноваційного розвитку підприємницьких структур в сучасних мінливих умовах. *Економічний простір*, 2021. № 175. С. 52-58.