

Література:

1. Жданова Л.Л. Високотехнологічний сектор світової економіки у глобальній конкуренції. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2022. № 11-12(300-301). С. 7-13.

2. Офіційний сайт Світового банку. Електронний ресурс доступний з URL: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.GSR.ROYL.CD?view=chart> (дата звернення 06.03.2024).

3. Офіційний сайт Світового банку. Електронний ресурс доступний з URL: <https://data.worldbank.org/indicator/BM.GSR.ROYL.CD?view=chart> (дата звернення 06.03.2024).

4. Офіційний сайт Світового банку. Електронний ресурс доступний з URL: <https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS?view=chart> (дата звернення 06.03.2024).

ВПЛИВ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ: РЕАЛІЇ ВОЄННОГО ЧАСУ

Зачосова Н.В., доктор економічних наук, професор,
Черкаський національний університет
ім. Б. Хмельницького, м. Черкаси, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8469-3681>

Герасименко О.М., доктор економічних наук, професор,
Черкаський національний університет
ім. Б. Хмельницького, м. Черкаси, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3144-0709>

Бородій М.Р., студентка,
Черкаський національний університет
ім. Б. Хмельницького, м. Черкаси, Україна

Усі підприємства, які провадять нині в Україні свою фінансово-господарську діяльність, функціонують в умовах тривалої кризи, що спричинена довоєнними реаліями розвитку вітчизняної економіки та інтенсифікована ризиками та загрозами, які виникли у період воєнного часу. Завданням менеджменту компаній стало збереження персоналу, який перебуває під впливом численних небезпек, і джерела поповнення якого, зважаючи на посилені міграційні процеси, є дуже обмеженими. Стрімка втрата Україною людського капіталу, інтелектуального потенціалу, трудового ресурсу високої кваліфікації вкотре інтенсифікувала у науковій площині дослідження проблеми мотивації працівників, стимулювання їх до сумлінної праці, сталою

професійного розвитку та самовдосконалення. В умовах кризи вирішення цього завдання стає особливо складним на практичному рівні.

Питання впливу кризових явищ на процеси та підходи до мотивації персоналу тривалий час обговорюються дослідниками у численних фахових публікаціях. Так, Ковбас Г.І. пропонує методіку оцінки мотивації персоналу в умовах кризи [1], Кощенко К.В. В цілому розглядає аспекти мотивації персоналу в умовах світової кризи [2], Момот В.Є., Литвиненко О.М., Митрофанова Г.Я. відстежують зміни пріоритетів у мотивації персоналу у кризовий та післякризовий період [3], Стоянов Г.С., Чебанова Н.В. опікуються питаннями мотивації банківських працівників в умовах кризи [4], Шостаковська А.В., Кушакевич С.А. встановлюють можливості застосування прийомів гейміфікації як мотиваційного механізму системи управління персоналом в умовах кризи [5]. Водночас, усі перераховані дослідження проводились до повномасштабного вторгнення, а тому не враховують тих реалій і впливів, які сформовані агресивною стадією війни в Україні для вітчизняного бізнесу його та персоналу.

Станом на початок 2024 року вплив кризових явищ на мотивацію персоналу стає усе більш відчутним. До стресових факторів першого року повномасштабної війни додалися втома, зневіра, емоційне та фізичне вигорання, невдоволеність фінансовими та матеріальними умовами праці, які суттєво знижують ініціативність, результативність, лояльність кадрового ресурсу. У такій ситуації мотивація є не додатковим і бажаним інструментом управління персоналом, а обов'язковим елементом кадрової політики, інструментарій реалізації якого має постійно трансформуватись і оновлюватись у залежності від інтересів, потреб і бажань працівників. Нині, як ніколи, українським бізнес-структурам пора переходити до концепції людиноцентризму під час планування, організації, реалізації та контролю власної фінансово-господарської діяльності у поточному моменті та у перспективі.

Узагальнено вектори впливу кризових явищ на мотивацію персоналу у реаліях воєнного часу:

- демотивація до професійного розвитку та кар'єрного зростання через відсутність стабільності та сформованого бачення перспектив діяльності бізнесу;

- зниження рівня продуктивності праці через відсутність стимулів і фіксовану оплату;

- відмова від кар'єрної стратегії, пошук альтернативних можливостей для працевлаштування, підробітку, на випадок

необхідності швидкої зміни місця проживання або припинення діяльності компанії;

– відсутність прагнення до ефективного використання робочого часу, його непродуктивні витрати на перегляд новин, спілкування з особистих питань, переміщення у безпечні місця під час повітряних тривоги;

– небажання рухатись кар'єрною траєкторією через страх брати на себе додаткові зобов'язання та відповідальність;

– пасивність, незібраність, допущення помилок або бездіяльність у критичних ситуаціях через постійну втому, тривогу та розгубленість.

Управлінськими рішеннями, що можуть підвищити рівень мотивації персоналу у період кризи, і стануть дієвими в описаних реаліях, вважаємо:

– залучення працівників до формування оновлених редакцій кадрових політик компанії;

– запровадження гнучких графіків роботи з чередуванням офлайн та онлайн зайнятості;

– відміну дрес-кодів;

– запровадження прозорих і зрозумілих механізмів рейтингування працівників і преміювання за високі професійні результати;

– організація просторів для дітей працівників, у яких ті можуть перебувати під час тривоги під наглядом дорослих;

– компенсація харчування працівників (бізнес-ланчів) і їх транспортних витрат;

– оплата послуг формальної та неформальної освіти для працівників (за умови, що вони спрямовані на набуття додаткових професійних компетенцій у відповідності до займаної посади або потенційно можуть сприяти кар'єрному зростанню працівника);

– пропонування найбільш результативним працівникам безстрокових робочих контрактів;

– покращення умов праці, модернізація робочих місць, тощо.

Література:

1. Ковбас Г.І. Методика оцінки мотивації персоналу в умовах кризи. *Ефективна економіка*. 2019. № 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_7_20 (дата звернення: 29.02.2024).

2. Кощенко К.В. Мотивація персоналу в умовах світової кризи. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 2. С. 119-123.

3. Момот В.Є., Литвиненко О.М., Митрофанова Г.Я. Зміна пріоритетів у мотивації персоналу у кризовий та післякризовий період. *Академічний огляд*. 2022. № 2. С. 171-186.

4. Стоянов Г.С., Чебанова Н.В. Мотивація персоналу банку в умовах кризи. *Економіка: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 74-79.

5. Шостаковська А.В., Купчакевич С.А. Гейміфікація, як мотиваційний механізм системи управління персоналом в умовах кризи. *Економіка і управління*. 2020. № 4. С. 68-74.

ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА ТА ПОВОЄННИЙ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ

Іванов Ю.Б., доктор економічних наук, професор,
Науково-дослідний центр індустріальних проблем
розвитку НАН України, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5309-400X>

Полякова О.Ю., кандидат економічних наук, доцент,
Науково-дослідний центр індустріальних проблем
розвитку НАН України, м. Харків, Україна,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8207-3198>

Лаптев В.І., доктор економічних наук, доцент,
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4163-0933>

Повоєнний соціально-економічний розвиток України потребує масштабного залучення інвестицій не тільки для простого відновлення зруйнованого довоєнного виробничого потенціалу, а й для створення передумов прискореного розвитку на якісно-новій основі. Саме це потребує уваги до засобів державної підтримки інвестиційно-інноваційного розвитку, в тому числі й в сфері податкової політики.

Період повоєнного відновлення в Україні має суттєву специфіку, яку обов'язково необхідно враховувати в процесі формування державної економічної політики.

По-перше, масштаби руйнувань та необхідної повоєнної відбудови потребують масштабних інвестицій із залученням різноманітних джерел (власних коштів підприємств, державних фондів, грантових та кредитних коштів, а також коштів вітчизняних та іноземних інвесторів, включаючи кошти фізичних осіб). Ціком природним є те, що заходи податкової підтримки інвестицій мають враховувати особливості можливих джерел інвестування й інтереси відповідних інвесторів.