

Уляна Савків,
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту і маркетингу
Карпатський національний університет
імені Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ, Україна*
Василина Дідоха,
*студентка першого курсу спеціальності «Менеджмент»
Карпатський національний університет
імені Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ, Україна*

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО КОНФЛІКТУ

Ключові слова: мотивація, психологічні чинники, лідерство, психологічний клімат, організаційна культура, стрес.

Умови війни вимагають особливої уваги до психологічних чинників мотивації працівників, оскільки стресові фактори, невизначеність та постійні зміни значно впливають на емоційний стан співробітників, що відображається на мотивації та ефективності праці.

Вивчення психологічних аспектів мотивації дозволяє виявити специфічні механізми, через які з'являється прагнення до праці, а також зрозуміти, яким чином можна впливати на поведінку працівників для досягнення кращих результатів.

Психологічні чинники мотивації працівників – це сукупність внутрішніх і зовнішніх умов, які впливають на бажання людини працювати, досягати результатів та вдосконалюватися.

Психологічні фактори мотивації включають як внутрішні (особисті), так і зовнішні (організаційні) аспекти.

Внутрішні чинники пов'язані з особистими переконаннями, потребами та цінностями працівника, які визначають його ставлення до роботи.

Зовнішні чинники включають **матеріальні стимули** (заробітна плата, бонуси, премії) та **соціальні фактори** (ресpekt з боку колег та керівництва, підтримка команди).

Зовнішня мотивація може бути корисною для досягнення короткострокових цілей, однак вона має обмежену здатність підтримувати довготривале стимулювання працівника.

Одним із ключових аспектів психологічної мотивації є **лідерство**. Керівник організації або підрозділу, здатний створити позитивний психологічний клімат, має більші шанси на ефективну мотивацію своїх працівників.

В. М. Власенко підкреслює, що стиль керівництва має безпосередній вплив на мотивацію працівників. Автор вважає, що демократичний стиль управління є найефективнішим, адже він базується на довірі, співпраці та відкритості [3, с. 98].

У таких умовах працівники відчують, що їхня думка важлива, а внесок у спільну справу цінується. Натомість авторитарний стиль часто породжує страх, байдужість та емоційне вигорання.

Лідери, які проявляють підтримку, демонструють увагу до потреб підлеглих, забезпечують зворотний зв'язок та дають можливості для професійного зростання, здатні стимулювати вищу віддачу та лояльність працівників.

Організаційна культура також має значний вплив на мотивацію. Коли працівники відчують, що організація підтримує певні етичні та соціальні цінності, це може значно підвищити їхню залученість та мотивацію до досягнення загальних цілей. Підтримка відкритої комунікації, інновацій, чесності та взаємної поваги сприяє розвитку організаційної атмосфери, що стимулює внутрішню мотивацію.

Психологічний клімат на робочому місці стає визначальним для здатності працівників адаптуватися до нових умов, виконувати професійні завдання з високою продуктивністю, а також зберігати лояльність до організації в умовах значного стресу та соціальних викликів, властивих періоду війни.

Попри важливість мотивації, існує ряд психологічних бар'єрів, які можуть знижувати ефективність мотиваційних стратегій. Одним із таких бар'єрів є низька самооцінка працівника, що обмежує його прагнення досягати високих результатів. У таких випадках необхідно фокусуватися на зміцненні впевненості працівника шляхом надання позитивного зворотного зв'язку, активної підтримки та створення можливостей для його особистісного і професійного розвитку.

Іншим чинником є **стрес**. Часто працівники зазнають стресу через надмірну робочу навантаженість, недостатню підтримку з боку керівництва або незадоволення відносинами в колективі. Управління стресом і створення комфортних умов для працівників є важливим елементом підтримки їх мотивації.

Враховуючи індивідуальні особливості працівників, ефективним є **персоналізований підхід** до мотивації. Для цього необхідно враховувати психологічні характеристики, інтереси, цінності та амбіції кожного працівника. Підхід, орієнтований на індивідуальні потреби, дозволяє керівникам точно визначати найбільш ефективні методи стимулювання і розвивати у працівників бажання досягати високих результатів.

Завдяки систематичному аналізу та впровадженню передових психологічних підходів до управління людськими ресурсами, організації можуть підвищити ефективність своєї діяльності та забезпечити сприятливу атмосферу розвитку співробітників [2].

Застосування теоретичних підходів, врахування внутрішніх і зовнішніх факторів, створення підтримуючої організаційної культури та розуміння психологічних бар'єрів дозволяють керівникам ефективно мотивувати працівників та забезпечувати високі результати діяльності організації.

Список використаних джерел:

1. Власенко В. М. *Управління персоналом: мотиваційні механізми та психологічні основи*. Монографія. Київ: КНЕУ. 2020. с. 98–102.

2. Савків У.С., Сидор Г.В. Управління персоналом шляхом застосування психологічних методів. Соціально–психологічна робота: інновації, стратегії та можливості. Матеріали круглого столу з міжнародною участю (19 березня 2024 р). м. Кам'янець–Подільський, 2024. С. 195–198.

Тетяна Чемісова,
*кандидат психологічних наук, заступник директора
з виховної роботи Полтавський базовий медичний
фаховий коледж, м. Полтава, Україна*

ЛІДЕРСТВО В ОСВІТІ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Ключові слова: лідерство, освіта, творча компетентність, майбутній фахівець, здобувач освіти, медичний працівник.

Лідерство в освітньому просторі є важливим чинником формування творчої компетентності майбутнього фахівця. Воно сприяє створенню інноваційного освітнього середовища, де цінуються самостійність мислення, критичний аналіз, уміння приймати нестандартні рішення та ефективно взаємодіяти в команді. Освітнє лідерство забезпечує впровадження сучасних педагогічних технологій, які мотивують здобувачів освіти до креативності, саморозвитку й професійного самоствердження [1; 2].

Аналіз наукових досліджень засвідчує, що питання лідерства та розвитку лідерських якостей активно розглядаються в працях вітчизняних науковців (С. Гармаш, А. Коломієць, Л. Коломієць, Г. Куценко, Т. Полковенко, І. Савицька) [1; 2]. Педагогічні умови формування лідерського потенціалу здобувачів освіти вивчали Б. Головешко, К. Демчук, О. Жигір, А. Зоріна, В. Карманенко, Н. Мараховська, Л. Уманський, Н. Семченко [3]. Значний внесок у розвиток теорії лідерства зробили й зарубіжні дослідники: Дж. Адаїр, К. Берд, Е. Богардус, М. Вебер, Р. Лорд, Р. Стогділл, Ф. Тейлор, А. Файол, Д. Філліпс, Г. Хоуманс та ін. [4; 5].

Психолого–педагогічні джерела вказують, що в сучасних умовах суспільних трансформацій, коли підвищуються вимоги до підготовки педагогічних кадрів, особливої актуальності набуває проблема розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців [2].

Лідер – це особистість, яка здатна адекватно оцінювати власні можливості, визначати сильні й слабкі сторони, брати на себе відповідальність і ініціювати позитивні зміни. Здобувачі освіти медичного коледжу, які розвивають у собі лідерські якості, проявляють активність, емпатійність, готовність до прийняття рішень і вміння ефективно працювати в команді, що є невід'ємними рисами медичного фахівця [1].

Сучасна система освіти має орієнтуватися на інноваційний розвиток, який потребує мобільності, гнучкості мислення, креативності, відповідальності