

ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Т. С. МОРЩЕНОК, канд. екон. наук, доц., доц. кафедри менеджменту та онтопсихології

Приватний вищий навчальний заклад «Інститут психології і підприємництва», м. Київ, Україна

І. Б. ХОМЕНКО, канд. екон. н., доц. кафедри менеджменту та онтопсихології

Приватний вищий навчальний заклад «Інститут психології і підприємництва», м. Київ, Україна

Робота та життя в умовах воєнного стану стали новою реальністю для українців після 24 лютого 2022 року. Звісно, частка українських компаній припинили свою діяльність, але більшість – намагається працювати, шукаючи нові можливості і трансформуючи бізнес-процеси. Персонал, колектив залишається головним стратегічним ресурсом компанії, від злагодженої, ефективної роботи якого залежить, наскільки бізнес впорається з новими викликами.

В той же час, варто відмітити, що через початок бойових дій на території країни багатьом компаніям довелося скоротити кількість співробітників. За результатами проведеного UA Business Global опитування (в опитуванні прийняло участь понад 130 власників бізнесу), 40% опитаних компаній зменшили команду більше як на 30 відсотків, 23% опитаних незначно скоротили команду, 27% - зберегли команду без змін, а 10% - навіть розширили штат [1].

Працюючи в складних, небезпечних умовах, власників бізнесу, керівників й менеджерів компаній турбує питання: як підтримати команду під час війни та спрямувати її зусилля на досягнення позитивних результатів. За час воєнного стану в більшості співробітників змінилися ціннісні орієнтації та потреби, а отже, і мотивація праці. Якщо раніше велика кількість людей була націлена на розвиток та кар'єрне зростання, то зараз для тих, хто знаходиться у більш-менш безпечних умовах, важливішою, на думку HR-менеджера О. Вітьковської [2], стала наявність роботи загалом та фінансова стабільність для забезпечення себе і родини. На нашу думку, до цих факторів слід додати ще психологічну підтримку керівництва компанії. Через це змінюються й інструменти управління командою, колективом компанії.

Розглядаючи фактори, що впливають на роботу команди компанії, можна виділити такі основні:

- зовнішнє середовище;
- кількість працівників, їх компетенції, мотивація, ролі у команді (чітко визначено хто і за що відповідає);
- комунікативні процеси та соціально-психологічний клімат у колективі;
- цілі та розуміння того, для чого і куди треба рухатися.

Звісно, люди не можуть повністю ігнорувати зовнішнє середовище і впливати на дану ситуацію, а тому відчувають страх, переживають негативні емоції, стрес тощо. В той же час у людей настає певна дезорієнтація, оскільки

те, що було для них важливим у мирний час, під час війни може не мати ніякого сенсу. Перебуваючи в негативному емоційно-психічному стані, вони не можуть успішно працювати. І тому головна роль керівника, HR-менеджера в управлінні командою полягає в діагностуванні психоемоційних станів членів команди і забезпеченні нормального робочого середовища.

Для адаптації колективу до нинішніх обставин та забезпечення нормального робочого середовища керівник компанії, команди або звичайний HR-менеджер повинен:

- намагатися в психологічному аспекті знижувати негативний вплив зовнішнього середовища на колектив, наскільки це можливо (вести конструктивну комунікацію щодо подій, ділитися позитивними новинами тощо);

- проявляти більше участі та емпатії до колег, бо людяність надважлива. Вміння вислухати людину та підтримати її в будь-якій ситуації є запорукою добрих та відкритих відносин у колективі. Іноді просто вислухавши людину, можна допомогти в десятки разів більше, ніж випробувати будь-які інші методи взаємодії;

- намагатися здійснювати більше ділових комунікацій з колективом, проводити корпоративні онлайн та офлайн зустрічі, своєчасно виявляти та попереджати конфліктні ситуації. Спілкування один із одним надає підтримку, відчуття надійності та приналежності до єдиної команди;

- донести до кожного члена команди нові цілі і завдання, адекватні новим реаліям, оскільки саме цілі виступають фактором мотивації діяльності, і для команди дуже важливо знати, що її робота є потрібною. А зрозумілі завдання допоможуть налаштуватися на ефективні кроки та відволіктись від поганих новин і думок під час їх виконання;

- знаходити можливість залучати експертів з професійних питань для проведення семінару/тренінгу для команди, що дозволить відволіктись від ситуації, та одночасно буде корисним в плані особистісного розвитку;

- провести інструктажі щодо дій при настанні будь-яких критичних ситуацій та повітряних тривогах. Це збільшує відчуття захищеності та зменшує стрес.

Отже, вищенаведені поради допоможуть керівнику компанії, менеджеру утримувати команду в психоемоційному стані, необхідному для досягнення позитивних результатів в екстремальних умовах, викликаних бойовими діями на території України.

Література:

1. Війна та бізнес: як український малий бізнес адаптується до війни. Дослідження від UA Business Global. Дія.Бізнес: веб-сайт. URL: <https://business.diiia.gov.ua/cases/iniciativi/ua-business-global-research>. (дата звернення: 30.01.2023).

2. Вітьковська О. HR менеджмент під час війни: як піклуватися про персонал. HURMA: веб-сайт. URL: <https://hurma.work/blog/hr-menedzhment-pid-chas-vijny-yak-pikluvatysya-pro-personal/>. (дата звернення: 30.01.2023).