

## ДЕМОТИВАЦІЯ ЯК ЯВИЩЕ У СУЧАСНОМУ СВІТІ

**Васюта Вікторія Борисівна,**

к.т.н., доцент

**Матяш Валерія Сергіївна,**

студентка

Національний університет «Полтавська політехніка  
імені Юрія Кондратюка»  
м. Полтава, Україна

**Вступ. /Introduction.** Демотивація як явище у сучасному світі набуває все більшого значення, особливо в умовах підвищеної психологічної напруженості, невизначеності та кризових обставин, зокрема воєнного часу. Сьогодення характеризується безпрецедентними викликами, які впливають на всі сфери життя, зокрема професійну діяльність, навчання та міжособистісні стосунки. В умовах війни люди стикаються з постійним стресом, нестабільністю, страхом за майбутнє та втратами, що суттєво підриває їхню мотивацію до діяльності, знижує продуктивність і викликає емоційне виснаження. Демотивація стає серйозною перешкодою на шляху до відновлення економіки, ефективної роботи організацій і підтримання психічного здоров'я суспільства.

**Мета роботи. /Aim.** Вивчення поняття «демотивація», причини виникнення та вплив на персонал.

**Матеріали та методи. /Materials and methods.** Використовувалися методи теоретичного узагальнення та аналізу.

**Результати та обговорення. /Results and discussion.** Особливу актуальність проблема демотивації має для українського суспільства, яке переживає глибокі трансформації через воєнні дії. Війна створює умови, коли люди змушені адаптуватися до нестачі ресурсів, зміни життєвих обставин і постійних зовнішніх загроз. У цих умовах зниження мотивації негативно впливає як на індивідуальний рівень – здатність до самореалізації та подолання труднощів, так і на колективний – ефективність командної роботи,

продуктивність організацій та згуртованість суспільства. Вивчення цього явища є вкрай важливим для розробки методів запобігання демотивації, збереження психологічної стійкості людей та створення умов для їхньої активної участі у відновленні країни.

Зазначимо, що К. В. Смірнова та А. О. Чабанюк у своєму науковому дослідженні зазначають, що «демотивація – це не просто зниження мотивації, це цілий комплекс переживань людини, який своєрідно проявляється як у відносинах, так і в її діяльності. З іншого боку, демотивація, як зворотний процес мотивації, – це зниження стимулів для досягнення цілей організації, викликане ослабленням або повною відсутністю впливу сил, які могли б змусити співробітників працювати на необхідному рівні зусиль, старанності, наполегливості та сумлінності» [2].

Демотивація може бути викликана як внутрішніми, так і зовнішніми факторами, включаючи стрес, одноманітність завдань, відсутність визнання або можливостей для кар'єрного зростання, а також конфлікти в колективі чи неефективне управління. Сутність цього явища полягає у розриві між очікуваннями працівників і реальністю, що формує відчуття незадоволеності та призводить до емоційного вигоряння.

На основі узагальнення наукової літератури нами виділено ключові причини демотивації працівників [1-2]:

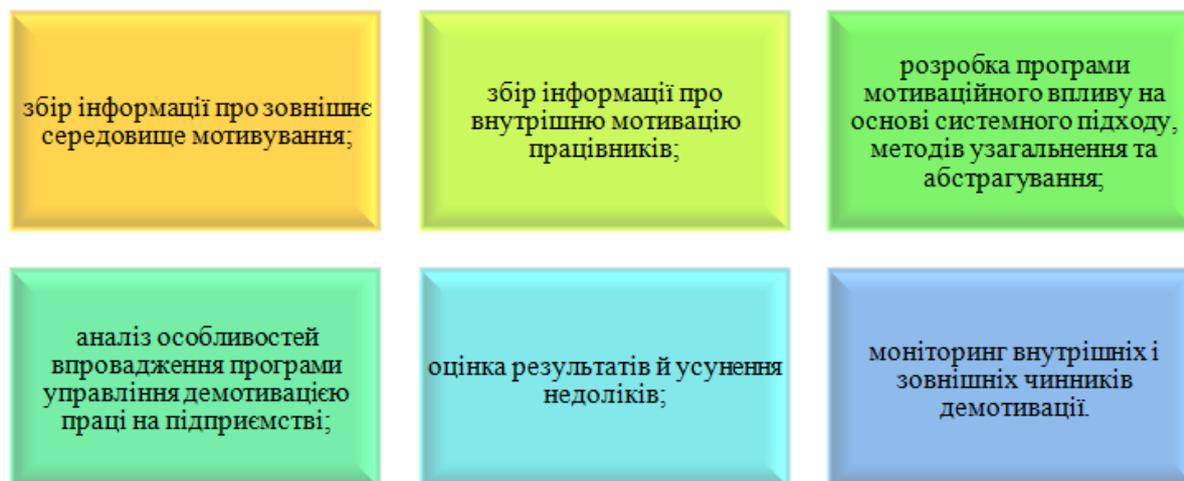
- постійні стресові навантаження, що особливо посилюються у період пандемії COVID-19 та війни в Україні;
- наявність більш високої кваліфікації для виконання роботи;
- недооцінювання навичок співробітників;
- рутинність та одноманітність роботи;
- низький рівень делегування та довіри;
- відсутність кар'єрного зростання;
- неконструктивна критика;
- ігнорування раціоналізаторських пропозицій та ініціатив;
- низький-морально-психологічний клімат в трудовому колективі,

деструктивні відносини між колегами;

- недостатня комунікація з керівництвом;
- високий рівень невизначеності.

Вплив демотивації на персонал негативно позначається як на індивідуальній, так і на колективній продуктивності. На індивідуальному рівні працівники втрачають зацікавленість у виконанні своїх обов'язків, що може супроводжуватися зниженням якості роботи, збільшенням кількості помилок та відмовою від додаткових завдань. На колективному рівні демотивація сприяє зростанню напруженості у відносинах між співробітниками, зниженню рівня командної роботи та втраті довіри до керівництва.

Демотивацією необхідно управляти, що дозволить своєчасно виявляти перші її прояви та мінімізувати негативні наслідки. Б.-П.О. Кошовий за результатами свого дослідження запропонував алгоритм управління демотивацією, який включає наступні етапи (рис. 1) [1].



**Рис. 1. Основні етапи алгоритму управління демотивацією**

**Висновки. /Conclusions.** Таким чином, демотивація як соціально-економічне явище є однією з найбільших загроз для ефективності сучасних організацій і суспільства загалом. Особливо гостро це питання постає в умовах воєнного часу, коли стрес, невизначеність і психологічне навантаження суттєво посилюють демотиваційні фактори. Розрив між очікуваннями працівників та реальністю, низький рівень довіри, недостатня комунікація та деструктивна

атмосфера у колективах формують основу для виникнення демотивації, що призводить до емоційного вигорання, зниження продуктивності та втрати командного духу. Управління демотивацією є критично важливим завданням сучасного менеджменту та психології. Реалізація системного підходу до цього процесу дозволяє виявляти першопричини демотивації, усувати їх за допомогою спеціальних програм та створювати сприятливі умови для підтримки мотивації працівників. Це сприяє не лише покращенню індивідуальної та командної продуктивності, але й загальному відновленню економіки та соціальної стабільності. Ефективна робота в цьому напрямку забезпечує не лише конкурентоспроможність організацій, а й психологічну стійкість суспільства, що є ключовим у період криз і трансформацій.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Кошовий Б.-П. О. Методика аналізу феномену демотивації у психології праці. *Академічні візії*. 2022. № 6-7. С. 31-38. URL: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6631235>
2. Смірнова К., Чабанюк А. Причини, наслідки та способи подолання демотивації персоналу в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2021. Випуск 32. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-32-30>