

16. Стимулювання працівників з охорони праці на підприємстві в умовах кризи

Руда Карина, Ольга Євтушенко, Аліна Сірик
Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Кризовий стан економіки загрожує будь-якому підприємству не тільки фінансовими проблемами та ослабленням позицій на ринку, а й втратою кваліфікованих фахівців, без яких неможливо забезпечити виживання підприємства в кризовій ситуації, підтвердження конкурентоспроможності та успішне ведення бізнесу в майбутньому. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває проблема стимулювання працівників в умовах економічного спаду.

Матеріали і методи. Дослідження проводилось на основі методу аналізу літературних джерел й узагальнення наукових результатів за темою роботи.

Результати і обговорення. Бажання співробітників працювати в основному визначається привабливістю підприємства, його стабільністю, рівнем заробітної плати, ставленням керівництва до підлеглих, інтересом до завдань і посадових обов'язків, в тому числі і з охорони праці. Основним підґрунтям для мотивації працівників є економічні та неекономічні методи мотивації. Сутність неекономічних методів мотивації полягає в тому, що заохочення до продуктивної праці не видаються у вигляді матеріальних винагород, а у вигляді усної чи письмової похвали, визнання цінності працівника для підприємства, надання йому творчої свободи, залучення працівника до колективної творчості, застосування гнучкого графіку, надання можливості працювати як на робочому місці, так із віддаленим доступом до нього, додаткове навчання чи тренінги, нагородження грамотами з нагоди дня охорони праці, цінними подарунками тощо. Також, одним з ефективним способом стимулювання є публічне визнання досягнень працівників, що можна виразити у вигляді подяки на головній сторінці сайту підприємства, в оголошенні особистих досягнень працівника на зборах трудового колективу, а також шляхом розсилки вітальних листів за високі виробничі результати з охорони праці. Ці методи не потребують значних фінансових витрат, проте є високоефективними в період складних економічних умов. Також, одним із ефективних способів мотивації співробітників є той момент, коли сам керівник починає працювати більш ефективно і відповідально та усвідомлює відповідальність за долі своїх підлеглих працівників. У новій рамковій стратегії з безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки, анонсованій у Європейському плані дій щодо соціальних прав, установлені ключові пріоритети та заходи, необхідні для покращення здоров'я та безпеки працівників у наступні роки в умовах кризи (постпандемічного світу), позначеного екологізацією та цифровізацією, економічними та демографічними викликами й зміною поняття традиційного робочого середовища. Захист людей від небезпечних чинників, що загрожують здоров'ю та безпеці під час виробничого процесу, є головною складовою забезпечення стабільних гідних умов праці для всіх працівників. Це дає змогу зменшити ризики для здоров'я працівників та покращити стандарти безпека та здоров'я на робочому місці у масштабах країни та в усіх галузях. Проте виклики, викликані кризами залишаються, а пандемія COVID-19 загострила ризики, які необхідно усувати.

Висновок. Отже, основними чинниками стимулювання працівників в умовах нестабільності має стати створення достатньо мотивуючих чинників, щоб співробітники відчували свою необхідність та бажання ефективно реалізовувати поставлені задачі згідно чинного законодавства з охорони праці.