

Світлана ПРОХОРОВСЬКА

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

БЕЗПЕКА ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ

В умовах сучасних викликів безпека персоналу підприємства є важливим пріоритетом досягнення максимальної ефективності його діяльності. Від налагодженої системи безпеки персоналу, стабільності й гармонійності його професійної діяльності залежить і прибутковість підприємств й ділова репутація.

Безпека персоналу підприємств охоплює сукупність заходів, спрямованих збереження здоров'я персоналу, створення максимально сприятливих умов для високопродуктивної праці та механізмів, що захищають інтереси кожного працюючого у всіх проявах.

Кадрова безпека є «однією із складових економічної безпеки (поряд з іншими — фінансовою, силовою, інформаційною, техніко-технологічною, правовою, екологічною) [2].

Система безпеки персоналу охоплює: безпеку умов праці; правове та інформаційне забезпечення системи управління персоналом; управління наймом та звітністю персоналу, мотивування та стимулювання праці; соціально-трудова відносини; управління соціальним розвитком; ментальне здоров'я; соціально-психологічні характеристики [1].

Забезпечення безпеки персоналу для підприємств - це процес запобігання негативним впливам на його економічну безпеку за рахунок уникнення або зниження ризиків (загроз), пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом й соціально-трудовими відносинами загалом.

Люди значну частину часу впродовж дня проводять на роботі, тому робоче середовище має бути безпечним і здоровим. Проблеми зі здоров'ям у персоналу виникають не лише через нещасні випадки або ж надзвичайні події. Це можуть бути типові явища, з якими працівники стикаються щодня: пил; слизька підлога; загазованість повітря; підвищений рівень шуму; аварійність будівлі; значна вібрація; неергономічні меблі; підвищена температура повітря; загромождені сходи або евакуаційні виходи; мобінг, несприятливий соціально-психологічний клімат; недостатній рівень мотивації до високопродуктивної праці та ін.

До основних критеріїв, що характеризують безпеку персоналу відносимо: показники чисельного складу персоналу та його динаміки; показники фахово-кваліфікаційного та інтелектуального рівня; показники ефективності використання персоналу та показники якості мотиваційної системи.

На соціальне, психічне та фізичне благополуччя персоналу вагомий вплив має безпека робочого місця. Ці вимоги відображені у трудовому законодавстві України та мають бути зазначені у колективних договорах, трудових угодах, інших внутрішніх документах підприємств.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку працівників і несе юридичну відповідальність у випадку виникнення небезпечних ситуацій для працівників та ризиків, пов'язаних з роботою, а також повинен проводити виважену політику стосовно безпеки праці й створення сприятливих умов для здоров'я не лише персоналу, а й клієнтів, споживачів, стейкхолдерів. До таких заходів відносимо:

- розроблення внутрішньої політики та програм у сфері охорони праці відповідно до чинного законодавства України;
- розроблення та затвердження політики внутрішньої безпеки персоналу;
- впровадження заходів щодо поліпшення умов праці;
- дотримання законодавчих та нормативно-правових норм щодо охорони здоров'я, безпеки персоналу та навколишнього середовища.
- розслідування нещасних випадків або захворювань внаслідок професійної діяльності;
- надання безперешкодного доступу державних служб до розслідування нещасних випадків;
- ознайомлення працівників з правилами техніки безпеки;
- надання інформації персоналу про ризики та небезпеки під час виконання безпосередніх функціональних обов'язків;
- попередження претендентів на посаду про ризики перед офіційним працевлаштуванням, запобігання надзвичайним подіям.

Підприємства, які комплексно підходять до безпеки своїх співробітників, вбезпечують високий рівень мотивації праці, лояльності та задоволеності співробітників. Завдяки цьому зміцнюють власні позиції як надійного роботодавця та посилюють свій бренд та репутацію.

Тому, з основними засадами формування політики безпеки

персоналу тісно пов'язані вимоги до його мотивації. Основними з них є такі:

- Взаємозалежність та взаємозумовленість стратегії мотиваційного менеджменту зі безпекою персоналу.
- Стабільність та гнучкість. Політика безпеки персоналу має бути достатньо стабільною (оскільки від стабільності залежать очікування персоналу) та достатньо динамічною й гнучкою (мінатися відповідно до зміни стратегії підприємства, соціально-економічної ситуації).
- Економічна обґрунтованість. Політика безпеки персоналу повинна ґрунтуватися на економічних розрахунках, що виходять із реальних можливостей підприємства.
- Важливість ролі кожного працівника та індивідуальний підхід до кожного з них.
- Соціальна спрямованість. Політика безпеки персоналу повинна забезпечувати належний соціальний захист працівників та має бути зорієнтована на отримання не лише економічного, а й соціального ефекту.

Список використаних джерел

1. Карковська В. Я. Забезпечення ефективного функціонування системи безпеки персоналу підприємства. *Ефективна економіка* №1. 2015. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3747>
2. Організація забезпечення кадрової безпеки. URL: <http://sbukr.com.ua/kadrovaya-bezopasnost/>