

УДК 159.9

ПОЗИТИВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДО ЦІНУВАННЯ ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ

Лазіс М.І., lazis.com@gmail.com

Миколаївський національний аграрний університет

Будь-який бізнес намагається заробляти гроші та формувати дохід. Він прагне максимально скоротити витрати, зокрема витрати на утримання персоналу. Власники бізнесу змушені постійно дбати про кадрову політику та намагатися залучати до роботи кваліфікованих фахівців. Але далеко не всі роботодавці готові до збільшення бюджету на утримання персоналу [1]. Одним із інструментів, який може бути привабливий для роботодавця, це управління здоров'ям. Він має практичні переваги при застосуванні.

На сьогоднішній день для управління здоров'ям персоналу є застосування стандартів сертифікації екології та гігієни робочих просторів. Роботодавці вимушені стежити за такими різноманітними змінними, як ступінь забруднення повітря, вплив електромагнітних полів, рівень шумового навантаження, ступінь комфорту мікроклімату тощо, створюючи для співробітників небезпечні, сприятливі та здорові умови праці.

Вся нормативно-правова база компаній розробляється на основі стандартів [2], зокрема інструкції щодо виявлення та усунення небезпечних факторів навколишнього середовища. У таких інструкціях зазначено необхідність спостереження за здоров'ям персоналу, за робочим навколишнім середовищем, визначені заходи з інформування та навчання працівників.

Останні роки на виробництві збереглася позитивна тенденція до цінування здоров'я та благополуччя персоналу. Людей, яким небайдуже гарне самопочуття, стає дедалі більше [3]. Тому більшість наших працюючих співгромадян вважають нестачу фізичної активності на роботі, понаднормові завдання негативними факторами, що впливають на здоров'я. Серед позитивних факторів вважається зменшення кількості стресових ситуацій, гнучкий графік роботи, заняття у спортзалі та оплачувану медичну страховку.

Ефективність всього бізнесу залежить від результативності роботи персоналу на яку безпосередньо впливають благополуччя і стресостійкість співробітників. Фахівці-практики зазначають - хороше здоров'я допомагає працювати якісніше [4]. Тому поряд із стандартними системами з охорони здоров'я співробітників компанії

починають активно впроваджувати нові корпоративні програми або управління здоров'ям, які мають значні вигоди для роботодавця:

- покращують умови праці та допомагають підвищити якість життя співробітників та підтримувати його на цьому рівні;
- допомагають знизити витрати на лікарняні, знижуються індекси смертності та виходу на пенсію щодо інвалідності;
- сприяють утриманню персоналу та підвищенню його лояльності та мотивації [5];
- формується корпоративна культура та імідж компанії, визначається привабливість компанії на ринку праці.

Представимо класичний варіант системи управління здоров'ям: ретельний аналіз несприятливих та стресогенних факторів навколишнього середовища, які негативно впливають на здоров'я персоналу; визначається набір заходів для покращення ситуації. Ці функції перебирає підрозділ з управління здоров'ям та забезпечення безпеки співробітників або відділ персоналу. Правильно організована система управління здоров'ям допомагає знизити рівень захворюваності у трудовому колективі.

Корпоративна культура потребує інновації у бізнесі, це означає запровадження нестандартних проєктів з управління персоналом. Компанії втілюють найсміливіші та надихаючі ідеї, які закликають співробітників виявити ініціативу у турботі про власне здоров'я: дні вживання свіжих соків; відмова від тютюнопаління; спортивні веселі змагання, які стимулюють командну роботу в неформальній обстановці, сприяють згуртуванню колективу та благотворно впливають на трудові відносини. Деякі роботодавці йдуть ще далі та відкривають власні спортзали біля офісу.

Отже, впровадження системи управління здоров'ям персоналу формує культуру та розвиток ідеології здорового життя в організації. Першочергове завдання роботодавців - тверезо оцінити потреби співробітників та запропонувати їм гнучкі та актуальні рішення корпоративного менеджменту у галузі здоров'я персоналу.

Використані джерела

1. Іваненко В. С., Курепін В. М. Забезпечення профілактики виробничого травматизму на атомних станціях через підвищення рівня культури безпеки // Охорона праці: освіта і практика. Проблеми та перспективи розвитку охорони праці : зб. наук. праць III Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів та фахівців-практиків та XIII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів. 11 травня

2023 р. Львів: ЛДУ БЖД, 2023. С. 135-137.
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/14163>.

2. Іваненко В. С., Курепін В. М. Наближення національного законодавства до міжнародних норм з питань безпеки праці // OSHAgro – 2023: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 3 жовтня 2023 р.). Київ : НУБіП України, 2023. С. 66-69. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/15934>.

3. Kurepin V., Lyamar O. (2024). Assessment of the State of Personnel Safety of Agricultural Enterprises with the Help of Relevant Performance Indicators. *Modern Economics*, 43(2024), 41-50. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V43\(2024\)-06](https://doi.org/10.31521/modecon.V43(2024)-06).

4. Орешко А. Ф., Курепін В. М. Психологія праці як інструмент управління якістю праці : збірник наукових праць XIV всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів. Львів : Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2024. С. 202-203. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18276>.

5. Курепін В. М., Марченко Д. Д. Аналіз стану кадрової безпеки аграрних підприємств за її складовими. *Modern Economics*. 2022. № 36(2022). С. 65-75. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-10](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-10).

УДК 331.36

УПРАВЛІННЯ ЗДОРОВ'ЯМ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ УСПІШНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Андрос Т.С., andros@gmail.com

Миколаївський національний аграрний університет

Дослідження провідних фахівців-практиків у галузі управління персоналом показують, що ефективність бізнес-процесів значною мірою визначається станом здоров'я співробітників компанії, від якого значною мірою залежить і мотивація, лояльність та продуктивність праці. Саме стан здоров'я працівників визначає рівень абсентеїзму. Завданням інструментів успішної кадрової політики є управління здоров'ям персоналу [1].

Очікувано, що провідні компанії своїм першим пріоритетом ставлять благополуччя своїх співробітників. На успіх бізнесу впливають різнопланові чинники, але найважливіший - концепція