

УДК 330.837:327

**МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Сухоручко Тетяна Олександрівна,
*здобувач вищої освіти спеціальності 204
«Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва,
стандартизації та біотехнології»,
Миколаївський національний аграрний університет*

Важливе значення для забезпечення охорони праці має система внутрішнього стимулювання охорони праці, тобто, стимулювання безпечного

ведення робіт окремими працівниками. Стимулювання охорони праці є невід'ємною складовою комплексу заходів з підвищення безпеки праці [1]. До працівників підприємства можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

Колективний договір (угода) повинен закріплювати різного виду моральні і матеріальні заохочення цих працівників: оплата праці, премії (у тому числі спеціальні заохочувальні премії за досягнення високого рівня охорони праці), винагороди за винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці. Система заохочень передбачається для тих працівників, які сумлінно дотримуються вимог охорони праці, не допускають порушень правил та норм особистої та колективної безпеки, приймають активну і творчу участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці на підприємстві.

Велику користь дає преміювання робітників бригад, дільниць, цехів за тривалу роботу без порушень правил охорони праці, без травм і аварій. У випадку наявності небезпечних та шкідливих виробничих чинників, що постійно загрожують здоров'ю працівника, йому рекомендується виплачувати надбавку за підвищену обережність.

Крім матеріального заохочення, велике значення має також і моральне стимулювання, яке свого часу використовувалось в нашій країні і яке успішно використовують закордонні фірми [2]. Форми морального стимулювання можуть бути найрізноманітнішими: від оголошення подяки до організації вечорів відпочинку, пікніків, круїзів для колективів, що досягли найкращих результатів з охорони праці.

Економічне стимулювання потрібної поведінки людини залежить від багатьох чинників, у тому числі від рівня особистого доходу; диференціації доходів на підприємстві, у регіоні, галузі, в державі в цілому; реального бюджету працівника та його сім'ї; рівня забезпеченості житлом, послугами медицини, освіти, культури; дієвості економічних стимулів, які застосовує підприємство тощо. Зокрема рівень особистого доходу значною мірою впливає на силу мотивації. Стосовно диференціації доходів відомо, що на силу мотивації негативно впливає як незначна, так і завелика диференціація доходів.

До методів стимулювання дотримання нормативних вимог з охорони праці на підприємстві відносять як методи заохочення, так і методи покарання[3].

Серед методів заохочення можна виділити наступні:

а) матеріальні:

- систематичне заохочення: преміювання; підвищення розмірів надбавок;
- разові заохочення: премії переможцям змагань, конкурсів;
- подарунки; пільгові путівки до санаторіїв, у будинки відпочинку;

кредитні чеки або інші матеріальні заохочення за роботу протягом певного періоду без нещасних випадків;

б) моральні:

- подяка (усна чи в наказі);
- визнання зразком поведінки (в засобах інформації);
- першочерговість професійного зростання;
- визнання переможцем змагань чи конкурсів;
- нагородження відомчими відзнаками, спеціальними вимпелами, занесення до дошки пошани тощо.

Методи покарання:

а) матеріальні: штрафи; зниження виплат на заохочення;

б) моральні: стягнення (усне чи в наказі); критика в засобах інформації; співбесіда чи обговорення в колективі.

Отже, створення роботодавцем на кожному підприємстві сприятливих умов для заохочення та мотивації працівників до охорони праці з часом дасть свої плоди, у вигляді безаварійного та без травматичного виробництва.

Список використаних джерел:

1. Курепін В. М. Стратегічні підходи щодо забезпечення активізації виробничої діяльності та охорони праці при вирощуванні високоякісного зерна зернових культур / В. М. Курепін, Д. В. Курепін // Актуальні проблеми землеробської галузі та шляхи їх вирішення : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Миколаїв, 4-6 грудня 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 94 – 97. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6403>.

2. Радіонов М. О. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства / М. О. Радіонов, Д. Д. Марченко, В. М. Курепін // Вісник аграрної науки Причорномор'я. - 2019. - Вип. 1 (101). - С. 111-117. - DOI: 10.31521/2313-092X/2019-1(101)-16. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6105>.

3. Курепін В. М. Причини приховування нещасних випадків на виробництві та їхні наслідки / В. М. Курепін, А. В. Демченко // День Землі - EarthDay [Електронний ресурс] : тези доповідей здобувачів вищої освіти спеціальностей 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа та страхування» та інших учасників освітнього процесу за результатами

тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 22 квітня 2020 року. - Миколаїв : МНАУ, 2020. – С. 23-25. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7039>.

*Науковий керівник – асистент Яблуновська К.О.
Миколаївський національний аграрний університет*