

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОСТІ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Горбенко В.С., НУЦЗУ
НК – Шароватова О.П., к.пед.н., доц., НУЦЗУ

Подальший поступ сучасного суспільства ризику з позицій безпеки професійної діяльності потребує не лише безпечних умов праці, а й удосконалення системи управління охороною праці, інтеграції до неї таких складових, як фізіологічна, психічна та соціальна безпека працівника тощо.

Основними напрямками, спрямованими на досягнення цієї мети є: запобігання професійним ризикам і пріоритет безпечної техніки і технологій; заохочення і стимулювання фізичного, психологічного, соціального здоров'я та розвитку працівника; пропаганда здорової та безпечної праці, навчання безпечним прийомам праці; моніторинг стану й ризиків професійної безпеки і здоров'я.

Підвищенню зацікавленості працівників у результативності функціонування підприємства, зростанні рівня особистої і загальної культури безпеки сприяє розвиток у них відповідальності та відповідної мотивації, серед компонентів якої [1]:

–розвиток організаційної культури підприємства (система загальних для всього персоналу ціннісних орієнтацій і норм);

–обслуговування персоналу (усі форми соціальних пільг, послуг і переваг, наданих працівникам);

–залучення персоналу до прийняття рішень (узгодження з працівником певних рішень, прийнятих на робочому місці, у робочій групі);

–«Job»-фактори (заходи, спрямовані на кількісні й якісні зміни робочого завдання і діяльності);

–організація робочого місця (оснащення робочих місць технічними, ергономічними й допоміжними засобами з урахуванням потреби працівників);

–інформування працівників (доведення до працівників необхідних даних про справи організації);

–оцінка персоналу (система планомірної і формалізованої оцінки персоналу за визначеними критеріями).

Відтак, поряд із сприянням позитивній динаміці функціонування підприємства шляхом безперервного удосконалення і поліпшення умов праці, підвищення їх безпеки, зниження виробничого травматизму і профзахворювань, відповідальність і мотивація у системі охорони праці відбиваються і у зростанні продуктивності праці, збереженні трудових ресурсів і збільшенні сукупного продукту. Соціальної відповідальності, як соціальної якості особистості, у сфері охорони праці притаманні добровільність, інтегрованість до стратегії організації-роботодавця, системність, користь для всіх зацікавлених сторін. Розвинути її в даному контексті може допомогти соціальна реклама як особливий вид масової комунікації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Тимошенко А.Л. Соціальна реклама в Україні: аналіз впливу на формування позитивно спрямованої поведінки молоді: URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2006/04/69-77__no-2__vol-13__2006__UKR.pdf.