

ДОСВІД США У ПИТАННІ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХОДІВ З МОТИВАЦІЇ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Приймак Є.К., Мателега Л.І., НУЦЗУ
НК – Древаль Ю.Д., д.держ.упр., НУЦЗУ

Мотивація у загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності та визначають її поведінку. Тому на сьогодні доволі гостро постає проблема щодо поглибленого дослідження мотивації працівника до належного виконання приписів з безпеки і гігієни праці.

Провідне місце у розробці програм мотивування та стимулювання працівників до безпеки на робочих місцях належить США, досвіду управління передовими корпораціями яких є корисним для вивчення та практичного використання і на вітчизняних підприємствах. Американська модель мотивації праці побудована на всьлякому заохоченні підприємницької активності й збагачення найбільш активної частини населення, а також на соціально-культурних особливостях нації – масовій орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту.

Виявлено, зокрема, що дійсна вірність справі залежить від впевненості у беззаперечній важливості власної справи [1, с. 132-136].

Відповідно до цих положень взірцеві компанії США цілеспрямовано створюють умови для посилення трудової активності та підвищення зацікавленості персоналу у результативності трудової діяльності, віднаходять ціннісні властивості джерела внутрішньої мотивації для своїх працівників.

До фінансових винагород, які широко використовуються в передових американських компаніях, відносять наступне:

- пільги, пов'язані з графіком роботи (оплата святкових днів, відпусток, періоду тимчасової непрацездатності, перерви на обід і відпочинок, декретних відпусток);

- матеріальні нефінансові винагороди (подарунки співробітникам на честь свят, дня народження або як символ важливості працівника для служби; оплата медичного страхування, кредити за пільговими програмами, скидки на придбання продукції компанії; білети в театр та інше);

- загальні заходи колективу, присвячені важливим подіям або святкам, на яких співробітники можуть запрошувати членів своїх сімей; оплачувані централізовані обіди або вечора відпочинку «а-ля фуршет» після закінчення робочого дня; загородні та екскурсійні поїздки за рахунок компанії;

- винагороди, пов'язані з зміною статусу співробітника (в цей блок входить підвищення в посаді, навчання працівника за рахунок фірми, запрошення співробітника як виконавця чи лектора, надання участі у більш інтенсивному або матеріально вигідному проекті.

Отже, мотивація праці та охорони праці належать до тих проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. Відповідний зарубіжний досвід має використовуватися не лише в якості основи для побудови власних систем мотивації у сфері охорони праці, але і для того, щоб визначити перспективи розвитку та вузлові моменти вдосконалення відповідної сфери соціально-трудоих відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1 Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: (опыт лучших компаний) / пер. с англ.; общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко. Москва: Прогресс, 1986. 418 с.