

Підводячи підсумки, варто зазначити, що інтенсивне забруднення навколишнього середовища з кожним днем, місяцем та роком завдає шкоди економіці та екології нашої держави. Зростання забруднення зумовлене неефективністю роботи очисних споруд, ослабленого екологічного контролю з боку держави, безкарністю. Методом підвищення ефективності управління екологією є впровадження на підприємстві системи екологічного менеджменту. Таке запровадження дозволить підприємству зменшити забруднення, ймовірність виникнення катастрофічних ситуацій, зміцнити позиції та імідж підприємства на ринку.

Не варто забувати про військові дії, які з кожним днем завдають катастрофічного впливу на екологічну ситуації України, а також усього світу. Економічні втрати України, беззаперечно, є критичними. Але злочини проти довкілля у довгостроковій перспективі спричинять ще більше витрат, збільшення смертності й важких хвороб, адже люди гинуть не лише від видимих проявів війни, але й від забруднення навколишнього середовища. Відновлення екологічної безпеки країни буде тривалим. Тому головним пріоритетом є збереження незалежності та суверенності України, а також мінімізація еколого-економічних втрат, відновлення економічного потенціалу.

Список використаних джерел

1. Романь А., Пікареня Д., Накемпій О. Зменшення викидів забруднюючих речовин промисловими підприємствами шляхом запровадження системи екологічного менеджменту. Науково-практичний журнал «Екологічні науки». 2021. № 2(35). С. 60–63. URL: <http://eoj.dea.kiev.ua/archives/2021/2/12.pdf> (дата звернення: 20.01.2023).
2. Буканов Г. Екологічний менеджмент як еколого-центристська система державного управління. Наукові перспективи. 2020. №4 (4). URL: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DBpn7s1ncfYJ:perspectives.pp.ua/index.php/np/article/download/39/39&cd=18&hl=uk&ct=clnk&gl=ua&lr=lang_ru%7Clang_uk (дата звернення: 20.01.2023).
3. Гулик Т., Гулик В., Сандул О. Економіка природокористування та охорони навколишнього середовища. Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. 2019. Т. 24. Вип. 4(77). URL: file:///C:/Users/PC/Downloads/Vonu_econ_2019_24_4_21.pdf (дата звернення: 20.01.2023).
4. Білявська Ю., Мінаков О. Формування екологічного менеджменту на підприємстві. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2020. № 37. С. 24–28. URL: <https://www.ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/625/615> (дата звернення: 20.01.2023).

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент Кирилук І.М.

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАЮВАННЯ

Вергуненко В.С.

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: verhunenko.vladyslav419@vu.cdu.edu.ua*

У сучасному бізнес-середовищі важливим елементом ефективного управління є підтримання високого рівня кадрової безпеки суб'єкта господарювання. Кадрова

безпека – це забезпечення безпеки працівників і захист їхніх прав, але водночас і захист компанії, її активів і репутації, від кадрових ризиків. Важливим фактором у забезпеченні кадрової безпеки є мотивація персоналу.

Управління кадровою безпекою суб'єкта господарювання повинне ґрунтуватися на механізмах мотивації персоналу, які мають бути стимулами для самозабезпечення безпеки працівників. Одним із найбільш ефективних і традиційних механізмів мотивації персоналу є високий рівень оплати праці. Крім того, соціальні пакети, які передбачають медичне страхування, додаткові вихідні дні та інші пільги, також можуть бути дієвими інструментами мотивації працівників.

Іншим важливим засобом мотивації персоналу є можливість розвитку індивідуальної кар'єрної траєкторії. Робота над проектами з високим рівнем відповідальності та формування нових навичок і компетентностей здатні підвищити мотивацію працівників. Крім того, компанії-роботодавці здатні ініціювати навчальні програми, які дозволять працівникам отримати актуальні знання та вміння, що можуть бути корисними не тільки для їх поточної роботи, але й для подальшого кар'єрного зростання.

Для того, щоб механізми мотивації персоналу були ефективними, вони повинні адаптуватись до конкретних потреб та особливостей діяльності організації. Наприклад, для компаній з високим ризиком, можуть бути більш раціональними механізми мотивації, які націлені на фізичну безпеку працівників, такі як використання захисного інвентарю, дотримання правил ергономіки та інших заходів безпеки на робочому місці.

Для забезпечення ефективності механізмів мотивації персоналу важливо також враховувати індивідуальні потреби та інтереси співробітників. Наприклад, окремі працівники стимулюються до праці не тільки грошовими винагородами, але й можливістю бути частиною інноваційного процесу або відчувати, що їхня робота є значним вкладом у розвиток компанії.

Додатковою мотивацією може стати можливість кар'єрного зростання та розвитку в компанії. Керівництво повинно надавати працівникам чітку карту кар'єрного росту, а також визнавати та нагороджувати їхні досягнення та успіхи. Це не тільки збільшить мотивацію працівників, але й забезпечить компанії постійний потік кваліфікованого персоналу.

Одним зі складних аспектів функціонування механізмів мотивації персоналу є забезпечення справедливості та рівноправності у колективі. Принцип однакової оплати за однакову по суті роботу та можливість кар'єрного зростання на рівних умовах для всіх працівників можуть забезпечити високий рівень мотивації та зменшити ймовірність конфліктів на робочому місці.

Усі ці механізми мотивації персоналу повинні ґрунтуватися на політиках та процедурах управління кадровою безпекою. Наприклад, компанії повинні мати чіткі процедури щодо дотримання стандартів безпеки на робочому місці та регулярно проводити навчання працівників з питань забезпечення безпеки праці.

Одним зі способів забезпечення мотивації персоналу є створення позитивного робочого середовища, в якому кожен працівник відчуває себе важливим членом

команди. Крім того, компанії можуть заохочувати своїх працівників до участі у проектах, які стосуються питань безпеки праці, та підтримувати їхню ініціативність і творчість у цій царині, започаткувавши систему грамот і подяк [1, 140с.]

Ефективним механізмом мотивації є система винагород, яка повинна бути прозорою та справедливою для всіх працівників. Компанії можуть використовувати різні форми винагород, такі як бонуси, премії, підвищення зарплати, додаткові вихідні дні, тощо, щоб забезпечити лояльність і задоволеність своїх працівників умовами праці.

Успішне впровадження механізмів мотивації персоналу в управлінні кадровою безпекою суб'єкта господарювання потребує системного підходу та планування. Компанії повинні відстежувати результати та ефективність використання різних механізмів мотивації, а також регулярно аналізувати потреби своїх працівників та відповідно адаптувати політики та процедури управління кадровою безпекою та кадровою політикою [2, 220с.]

Крім того, важливим аспектом управління кадровою безпекою є постійне навчання та підвищення кваліфікації працівників. Компанії можуть організовувати тренінги та семінари з питань безпеки праці та використання охоронних засобів, а також надавати можливості для отримання додаткової освіти та сертифікації. Це не тільки сприятиме підвищенню рівня безпеки на робочому місці, але й збільшить професійну компетентність та мотивацію працівників.

Отже, механізми мотивації персоналу в управлінні кадровою безпекою суб'єкта господарювання є важливим елементом ефективного менеджменту. Їхнє впровадження дозволить забезпечити безпеку праці, підвищити рівень професійної компетентності працівників і гарантувати сталий розвиток компанії та високий рівень її економічної безпеки [3]. При цьому топ-менеджменту важливо мати системний управлінський підхід у питаннях стимулювання персоналу та забезпечення кадрової безпеки, регулярно оцінювати ефективність використання різних механізмів мотивації та адаптувати їх до потреб компанії та її працівників.

Список використаних джерел

1. Яремко З.М., Тимошук С.В., Писаревська С.В., Стельмахович О.Б. Охорона праці : навч. посібник. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2018. 430 с.
2. Robbins S. P., Coulter M. Management. Pearson Education, Inc., 2019. 752 p.
3. Zachosova N., Melnychuk D., Kobets A. Principles of personnel security management and counterfeiting of social risks for achieving economic security of the enterprise. Bulletin of the Cherkasy National University. Economic Sciences. 2020. Issue 4. P.26-34.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Черевко О.В.