МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ

Кваліфікаційна робота
магістра

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА ДО ДОТРИМАННЯ НОРМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Виконав: студент, ІІ курсу,
групи 8.0543-з
спеціальності 054 «Соціологія»
освітньої програми «Соціологія»
І.В. Лазебний

Керівник: доцент кафедри
соціології, к.філос.н.,
О.С. Сорокіна

Рецензент: професор кафедри
соціології, д.філос.н., проф.
М.А. Лепський

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Соціології та управління
Кафедра Соціології
Рівень вищої освіти Магістр
Спеціальність 054 «Соціологія»
Освітня програма «Соціологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
В.О. Скворець _____
10 травня 2024 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Лазебному Івану Віталійовичу

1. Тема роботи (проекту) Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці

Керівник роботи Сорокіна О.С., к.філос.н.

Затверджені наказом ЗНУ від 11 березня 2023 року № 433-с

2. Строк подання студентом роботи 14 лютого 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи 1.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): 1. Малько О. Д., Колошко Ю. В. Розслідування, облік та аналіз нещасних випадків на виробництві: курс лекцій. Харків. НУЦЗУ, 2020. 107 с. 2. Древаль Ю. Д., Шароватова О. П. Мотиваційний аспект формування державної політики у сфері соціально-трудових відносин та безпеки праці. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління. 2019. Вип. 2. С. 280-287. 3. Резнікова О.С. Класичні теорії мотивації: еволюція підходів. Вісник економічної науки України. 2011. № 1 (19). С. 133-136.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
1. Уточнити зміст понять «мотивація персоналу», «приватне підприємство», «сфера охорони праці»; 2. Охарактеризувати сучасний стан дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці; 3. Обґрунтувати методологічні підходи дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці; 4. Визначити сутність та зміст мотивації персоналу приватного підприємства; 5. Охарактеризувати специфіку мотивації до дотримання норм у сфері охорони праці; 6. Ороаналізувати мотивацію персоналу українських приватних підприємств до дотримання норм у сфері охорони праці; 7. Обґрунтувати використання опитування як метод дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці; 8. Проаналізувати та інтерпретувати результати дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці; 9. Розробити рекомендації щодо системи ефективної мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Рисунків – 5

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Сорокіна О.С., доцент кафедри соціології	04.09.24	04.09.24
Розділ 2	Сорокіна О.С., доцент кафедри соціології	02.10.24	02.10.24
Розділ 3	Сорокіна О.С., доцент кафедри соціології	01.11.24	01.11.24

7. Дата видачі завдання 10 травня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір та формулювання теми роботи	Березень 2024	*виконано*
2.	Опрацювання наукових джерел	Травень-Серпень 2024	*виконано*
3.	Робота над вступом	Серпень 2024	*виконано*
4.	Робота над першим розділом	Вересень 2024	*виконано*
5.	Робота над другим розділом	Жовтень 2024	*виконано*
6.	Проведення соціологічного дослідження	Жовтень-Листопад 2024	*виконано*
7.	Робота над третім розділом	Грудень 2024	*виконано*
8.	Робота над висновками	Січень 2025	*виконано*

Студент _____ І.В. Лазебний

Керівник роботи (проекту) _____ О.С. Сорокіна

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.С. Сорокіна

РЕФЕРАТ

Дипломна робота: складається з 79 сторінок, 64 позиції у списку літератури, 3 додатків

МОТИВАЦІЯ, ПЕРСОНАЛ, ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО, НОРМИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Мета наукового дослідження: дослідження мотивації та ставлення персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці.

Об'єкт наукового дослідження: мотивація персоналу приватного підприємства.

Предмет наукового дослідження: мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці.

Методи наукового дослідження: метод емпіричного дослідження – онлайн-опитування.

Гіпотези дослідження: 1. Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці в Україні ґрунтується на уявленні безпеки як «щасливого випадку», а не системи цілеспрямованих дій. 2. Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці вимагає оновлення існуючих практик на підприємствах.

Висновки: 1. Мотивація персоналу визначається як система заходів, спрямованих на стимулювання працівників до підвищення їхньої продуктивності та ефективності, що включає матеріальні та нематеріальні стимули. Вона має вирішальне значення для підвищення ефективності праці, забезпечення конкурентоспроможності та створення позитивної робочої атмосфери.

2. Рекомендації щодо системи ефективної мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці включають використання винагород та заохочень для працівників, які дотримуються правил безпеки; участь працівників у розробці правил безпеки на виробництві, що підвищує їхню відповідальність та мотивацію до дотримання цих правил; формування відчуття можливості особистісного росту та отримання задоволення від своєї роботи; популяризацію безпечної поведінки як цінності організації; створення культури запобігання ризиками на робочому місці; навчання та підвищення кваліфікації щодо безпеки праці та охорони праці; популяризацію профілактичних заходів щодо запобігання професійним ризикам та нещасним випадкам.

SUMMARY

Diploma thesis: consists of 79 pages, 64 references, 3 appendices

MOTIVATION, PERSONNEL, PRIVATE ENTERPRISE, NORMS IN THE FIELD OF LABOR PROTECTION

Research purpose: to study the motivation and attitude of the staff of a private enterprise to compliance with labor protection standards.

Research object: motivation of personnel of a private enterprise.

Research subject: motivation of the personnel of a private enterprise to comply with the norms in the field of labor protection.

Research method: method of empirical research - online survey.

Research hypotheses: 1. The motivation of private enterprise personnel to comply with occupational safety and health standards in Ukraine is based on the notion of safety as a “happy accident” rather than a system of purposeful actions. 2. Motivating private enterprise personnel to comply with occupational safety and health standards requires updating existing practices at enterprises.

Conclusions: 1. Personnel motivation is defined as a system of measures aimed at stimulating employees to increase their productivity and efficiency, including tangible and intangible incentives. It is crucial for increasing labor efficiency, ensuring competitiveness and creating a positive working atmosphere.

2. Recommendations on the system of effective motivation of private enterprise personnel to comply with occupational safety and health standards include the use of rewards and incentives for employees who comply with safety rules; participation of employees in the development of safety rules at work, which increases their responsibility and motivation to comply with these rules; formation of a sense of personal growth and satisfaction from their work; promotion of safe behavior as a value of the organization; creation of a culture of risk prevention.

ЗМІСТ

ВСТУП……6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА ДО ДОТРИМАННЯ НОРМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ……..9
1.1. Уточнення змісту понять «мотивація персоналу», «приватне підприємство», «сфера охорони праці»……9
1.2. Сучасний стан дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці……15
1.3. Методологічні підходи дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці……21
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА ДО ДОТРИМАННЯ НОРМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ……30
2.1. Сутність та зміст мотивації персоналу приватного підприємства……..30
2.2. Специфіка мотивації до дотримання норм у сфері охорони праці……..37
2.3. Мотивація персоналу українських приватних підприємств до дотримання норм у сфері охорони праці……...45
РОЗДІЛ 3. ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА ДО ДОТРИМАННЯ НОРМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ……52
3.1 Опитування як метод дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці……52
3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці……63
3.3. Рекомендації щодо системи ефективної мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці……65
ВИСНОВКИ……...73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..76
ДОДАТКИ……..83

ВСТУП

Актуальність теми дослідження обумовлена стрімким розвитком системи виробництва та його ускладненням в сучасному світі, що суттєво підвищило ризики для життя та здоров’я співробітників підприємств всіх форм власності. За даними МВС України, щорічно в країні травмується близько 28-30 тисяч осіб на виробництві, хоча висувається припущення, що фактична кількість травмованих є вищою через приховування інформації. До основних галузей, де найчастіше фіксуються нещасні випадки, належать добувна промисловість, транспорт та сільське господарство. У період дії воєнного стану кількість нещасних випадків на виробництві зростає через додаткові чинники, пов'язані з військовими діями, зокрема такими як бомбардування та мінування територій. Незважаючи на загальну довоєнну тенденцію до зниження кількості нещасних випадків, рівень ризиків для життя та здоров'я працівників в Україні залишається вищим порівняно з багатьма розвиненими країнами світу [1].

До основних ризиків для працівників на приватних підприємствах в Україні включають такі аспекти: приватні підприємства не мають власних спеціалістів із питань безпеки та мати обмежений доступ до відповідної інформації, що підвищує ризик нещасних випадків; недостатня організація робочих місць і процесів призводить до підвищеного ризику травматизму та погіршення здоров'я працівників; ризики плинності персоналу, недостатньої кваліфікації працівників та неефективної кадрової політики, що негативно впливають на безпеку праці; обмежений доступ до інформації про безпечне обладнання та технології, що підвищує ризик нещасних випадків; нестача фінансових ресурсів для інвестицій у заходи безпеки та охорони праці, що збільшує ризик травматизму [2].

Наприклад, для вирішення даної проблеми, ЄС надає підтримку приватним підприємствам шляхом розробки спеціальних інструментів для оцінювання ризиків та надання консультацій щодо виконання вимог законодавства про охорону праці. Запроваджує використовує тристоронній підхід, який передбачає

участь працівників, роботодавців та урядів у процесі розроблення та реалізації заходів із безпеки праці, що допомагає малим підприємствам впроваджувати стандарти безпеки. Сприяє всебічному доступу приватних підприємств до інформації про стандарти безпеки праці та інструменти оцінювання ризиків, що сприяє підвищенню рівня безпеки праці [3].

Проблемна ситуація. Інституціоналізація сфери охорони праці пов'язана з намаганням знизити для співробітників ризики отримання ушкоджень для здоров'я та життя в цілому. Низька мотивація та як наслідок нехтування нормами охорони праці у співробітників приватних підприємств призводить до негативних наслідків, які відображаються на якості життя потерпілого та роботі самого підприємства.

Об'єкт дослідження: мотивація персоналу приватного підприємства.

Предмет дослідження: мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці.

Метою даного дослідження є дослідження структури та чинників мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці.

Для досягнення поставленої мети були сформульовані наступні *завдання дослідження*:

– уточнити зміст понять «мотивація персоналу», «приватне підприємство», «сфера охорони праці»;

– охарактеризувати сучасний стан дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці;

– обґрунтувати методологічні підходи дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці;

– визначити сутність та зміст мотивації персоналу приватного підприємства;

– охарактеризувати специфіку мотивації до дотримання норм у сфері охорони праці;

– проаналізувати мотивацію персоналу українських приватних підприємств до дотримання норм у сфері охорони праці;

– обґрунтувати використання опитування як метод дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці;

– проаналізувати та інтерпретувати результати дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці;

– розробити рекомендації щодо системи ефективної мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці.

Гіпотези дослідження: 1. Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці в Україні ґрунтується на уявленні безпеки як «щасливого випадку», а не системи цілеспрямованих дій. 2. Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці вимагає оновлення існуючих практик на підприємствах.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1.
МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА ДО ДОТРИМАННЯ НОРМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1. Уточнення змісту понять «мотивація персоналу», «приватне підприємство», «сфера охорони праці»

Визначення понять в науковому дослідженні є важливим кроком, який надає чіткості та ясності процесу дослідження, дозволяє уникнути двозначності у використанні термінів, систематизувати наукову інформацію. Чітке визначення основних понять роботи дозволяє дотримуватись об’єктивності та достовірності у наукових дослідженнях, оскільки воно базується на фактах та логіко-аналітичних інструментах наукового пізнання.

О. Плахова визначає мотивацію персоналу це систему заходів, спрямованих на стимулювання працівників для підвищення їхньої продуктивності та ефективності праці, яка включає в себе як матеріальні, так і нематеріальні стимули, що впливають на поведінку працівників і спонукають їх до досягнення особистих та організаційних цілей [4].

Мотивація, в залежності від підходу дослідника, розглядається як:

– психофізіологічний процес, який під дією зовнішніх або внутрішніх факторів стимулює у людей бажання займатися тією чи іншою діяльністю;

– динамічний процес, який керує поведінкою людини і визначає її організованість, активність і стійкість;

– внутрішня або зовнішня сила, що змушує людей діяти і досягати поставлених цілей, підштовхує до успіху та формує поведінку людини;

– спонукальний вплив на працівника з боку інших осіб з метою досягнення цілей організації;

– сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку та спрямовують її на досягнення цілей [4].

В. Бала та А. Мацак зауважують, що значення мотивації персоналу полягає в її здатності підвищувати ефективність праці співробітників, забезпечувати конкурентоспроможність підприємства та створювати позитивну робочу атмосферу. Мотивація персоналу, на їх думку, виступає ключовим елементом кадрової політики, яка впливає на поведінку працівників і спонукає їх до високопродуктивної праці.

Мотивація персоналу безпосередньо впливає на поведінку працівників, формуючи в них спонукальні мотиви до ефективної праці, що підвищує загальну продуктивність підприємства. Ефективна система мотивації допомагає утримувати працівників, знижуючи рівень звільнень і забезпечуючи стабільність колективу, а також попереджає виникнення ситуацій, які завдають шкоди життю та здоров'ю.

О. Плахова зазначає, що мотивація як складова корпоративної культури сприяє зниженню конфліктів на робочому місці та підвищує рівень задоволеності працівників. Також вмотивований персонал є ключовим фактором конкурентоспроможності підприємства, оскільки він забезпечує виконання поставлених завдань і підвищення якості продукції. Мотивація персоналу є важливим інструментом управління, який сприяє розвитку організації шляхом підвищення ефективності праці та залучення висококваліфікованих працівників [4].

Згідно визначення господарського кодексу України, «приватне підприємство» позначає юридичну особу, що діє на основі приватної власності однієї або кількох фізичних осіб, іноземців, осіб без громадянства, а також юридичної особи. Приватне підприємство здійснює господарську діяльність з використанням праці власника чи найманої праці з метою одержання прибутку [6].

Основними характеристиками приватного підприємства виступають:

– форма власності (приватна власність фізичної чи юридичної особи);

– система управління – власник має право самостійно приймати рішення щодо діяльності підприємства;

– відповідальність, яка обмежується майном підприємства, якщо воно оформлено як юридична особа;

– система реєстрації – приватне підприємство реєструється як юридична особа згідно з законодавством України [7].

За даними Державної служби статистики України на початок лютого 2025 року в Україні офіційно працюють понад 2,1 мільйона приватних підприємств. За даними Українського реєстру підприємств, їх кількість (як юридичних осіб) становить близько 30 тисяч. Однак точна кількість варіюється залежно від джерела та часу реєстрації даних. Загальна кількість юридичних осіб у реєстрі підприємств України включає різні організаційно-правові форми, серед яких приватні підприємства, товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ), державні підприємства тощо. На січень 2025 року кількість юридичних осіб у реєстрі становила близько 700 тисяч [8; 9].

Регіони України, які втратили найбільшу з початком війни найбільшу кількість підприємств, переважно розташовані в прифронтових зонах та регіонах з найбільшими економічними центрами. За даними Державної служби статистики України значні втрати спостерігалися в таких регіонах:

1. Донецька область – втратила близько 8,2 приватних підприємств початку війни.

2. Харківська область втратила близько 7,1 тисячі.

3. Херсонська область – близько 4,5 тисячі.

4. Луганська область – 3,7 тисячі приватних підприємств [10].

Мотивація персоналу приватного підприємства в період воєнного стану є складним процесом, який вимагає особливого підходу. Воєнний стан створює значні виклики для підприємств, оскільки він впливає на психологічний стан працівників і загальну ситуацію на ринку праці.

Безпека працівників на робочих місцях є одним з найважливіших аспектів мотивації праці та зокрема дотримання норм охорони праці під час війни. Це включає передусім забезпечення фізичної безпеки та психологічної підтримки. Організація спеціальних тренінгів з психології та забезпечення доступу до

професійних консультантів, здатних допомогти працівникам впоратися зі стресом і тривогою, пов'язаними з воєнним станом. Віра у краще майбутнє, любов до справи та підтримка близьких людей стають ключовими внутрішніми мотивами для працівників під час війни. Комбінація матеріальних (зарплата, бонуси) та нематеріальних стимулів (визнання праці, професійний розвиток) залишається ефективною за умов дії воєнного часу.

Спостерігається і трансформація підходів до мотивації персоналу під час війни. Підприємства адаптують свої мотиваційні програми до нових умов, враховуючи обмеження та виклики, пов'язані з воєнним станом, підтримують безпеку та комфорт працівників, надають можливості для професійного розвитку, що у складних умовах допомагає зберегти їхню мотивацію та продуктивність [11].

Сфера охорони праці визначається як система заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини під час трудової діяльності. Вона включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи, які забезпечують безпечні умови праці та захист працівників від шкідливих факторів виробничого середовища.

Завданнями охорони праці є:

1) збереження здоров'я та життя працівників, дотримання законодавства щодо охорони праці для захисту працівників від професійних захворювань та травм;

2) регулювання відносин між роботодавцями та працівниками, встановлення правил та вимог щодо умов праці та безпеки праці;

3) розробка заходів для покращення умов праці, використання нових технологій та методів для зниження ризиків на робочих місцях;

4) охорона праці охоплює різні галузі діяльності, включаючи промисловість, будівництво, офісну роботу тощо, яка регулюється законодавством України та підлягає контролю державних органів та професійних спілок [12].

Мотивація до дотримання норм охорони праці є важливим аспектом забезпечення безпеки працівників на робочих місцях. Внутрішніми причинами порушення норм охорони праці виступають некомпетентність, самовпевненість, втома та ризикова поведінка працівників. Зовнішніми – недостатнє обладнання, зміни в організаційних структурах та пріоритети підприємства.

Поширеними видами мотивації є матеріальна та нематеріальна. Матеріальна мотивація передбачає використання премій та бонусів за дотримання правил безпеки. Однак матеріальне заохочення не завжди є ефективним, оскільки створює неправильне сприйняття безпеки як засобу отримання винагороди, а не як необхідності для безпеки праці. Нематеріальна мотивація базується на визнанні праці працівників, публічних подяках та підвищення статусу працівників, які дотримуються правил безпеки.

Частиною мотиваційної стратегії підприємства є також процес створення безпечної культури, де дотримання правил безпеки вважається нормою і очікується від усіх працівників. Зворотнім процесом виступає система покарання та санкції за порушення норм, яка спирається на використання дисциплінарних заходів для працівників, які свідомо порушують правила безпеки. Участь працівників у процесі безпеки та надання можливості брати участь у розробці та реалізації заходів безпеки підвищує їхню зацікавленість у дотриманні правил [13; 14].

Державна регуляція сфери охорони праці в Україні здійснюється через систему законодавчих та нормативних актів, які забезпечують соціальний захист громадян під час трудової діяльності. Основними документами, що регулюють сферу охорони праці, є:

1. Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я під час праці. Закон регулює відносини між роботодавцем і працівником щодо безпеки праці та встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

2. Кодекс законів про працю України – регулює правові аспекти охорони праці, зокрема у главах, які стосуються трудового договору, робочого часу та нагляду за дотриманням законодавства про працю.

3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» – гарантує надання соціального захисту працівникам у разі травм чи захворювань, пов'язаних з працею.

4. Закони України, які регулюють питання санітарного та епідемічного благополуччя населення, пожежної безпеки та інші нормативні документи, які регулюють окремі аспекти охорони праці.

Принципами державної політики в галузі охорони праці є пріоритет життя і здоров'я працівників як основний принцип, який ставить захист життя і здоров'я працівників вище за результати виробничої діяльності. Це також повна відповідальність роботодавця, яка означає, що власник підприємства несе повну відповідальність за створення безпечних умов праці. Підвищення рівня промислової безпеки реалізується шляхом технічного контролю та сприяння підприємствам у створенні безпечних умов праці [15].

Отже, мотивація персоналу визначається як система заходів, спрямованих на стимулювання працівників до підвищення їхньої продуктивності та ефективності, що включає матеріальні та нематеріальні стимули. Вона має вирішальне значення для підвищення ефективності праці, забезпечення конкурентоспроможності та створення позитивної робочої атмосфери. Приватні підприємства, які визначаються як юридичні особи, що діють на основі приватної власності, становлять значну частину української економіки. Однак в умовах воєнного стану мотивація персоналу є складним процесом, який потребує особливого підходу, зосередження уваги на забезпеченні фізичної та психологічної безпеки, наданні можливостей для професійного розвитку та адаптації мотиваційних програм до нових умов.

Охорона праці – це система заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності, забезпечення безпечних умов праці та захист працівників від впливу шкідливих і небезпечних факторів. Мотивація до дотримання норм охорони праці є важливим аспектом забезпечення безпеки працівників на робочому місці, при цьому ефективними є як матеріальні, так і нематеріальні мотиватори.

1.2. Сучасний стан дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці

Дослідження наукової проблеми вимагає її розгляду в динаміці, послідовному розвитку, що зокрема обумовлює необхідність розгляду історичних аспектів. Історія дослідження охорони праці охоплює період, починаючи з античних часів і продовжуючи сучасністю.

У Стародавній Греції Аристотель та Гіппократ звертали увагу на умови праці та їхній вплив на здоров'я людини. Так, Гіппократ вивчав шкідливий вплив пилу при видобуванні руди на організм рудокопів. Пізніше, лікарі Агрікола та Парацельс докладно описували важкі умови праці на гірничорудних та металургійних підприємствах періоду XIV-XV століття.

З метою стандартизації норм праці, у Великій Британії наприкінці XVIII та початку XIX століття були прийняті фабричні закони, які обмежували робочий день дітей та молоді в текстильній промисловості, які у подальшому стали першими законодавчими актами в цій галузі у країні.

Індустріальна революція призвела до виникнення робітничих рухів, однією з вимог яких було покращення умов праці та захисту працівників. Перша світова війна стала поштовхом до розвитку вже державної системи охорони праці, популяризації використання нових засобів індивідуального захисту та створення Міжнародної Організації Праці (МОП) у 1919 році. У радянський період в країні були прийняті перші радянські кодекси законів про працю, які

передбачали відповідальність роботодавців за дотримання умов праці та безпеку працівників.

Програма РКП(б) 1919 року та Кодекс законів про працю 1918 року запровадили заходи з охорони праці, зокрема 8-годинний робочий день, заборону понаднормових робіт та державну інспекцію праці. Кодекс законів про працю 1922 року став основним нормативним актом, що охоплює аспекти охорони праці, а Кодекс 1960 року встановив 7-годинний робочий день і додаткові дні відпочинку. У повоєнні роки були прийняті спеціальні акти, що регулювали охорону праці та здоров'я окремих категорій осіб, що сприяло зародженню законодавства про охорону праці.

Сьогодні охорона праці регулюється законодавством багатьох країн та міжнародними організаціями, такими як МОП. Основними завданнями є забезпечення безпеки праці, захист працівників від професійних захворювань та травм, а також просування культури безпеки на підприємствах [16; 17].

Систематичне наукове вивчення мотивації розпочинається з початком індустріальної революції. Так, теорія інстинктів У. Джеймса розглядає їх як важливі складові для розуміння поведінки людини, але головний акцент автором був зроблений на функціональній ролі свідомості та її здатності адаптуватися до середовища. У. Джеймс підкреслював значення інстинктів як вроджених біологічних схильностей, які допомагають людям виживати та взаємодіяти зі своєю довкіллям.

Теоретиком, який продовжив розгляд інстинктів як основи мотивації, є У. Мак-Дугалл, який виділив основні інстинкти, що керують поведінкою людини, такі як материнський інстинкт та інстинкт самозбереження. Інстинкти є спадково закріпленими психофізіологічними схильностями, які керують поведінкою людини та включають інстинкт боротьби, втечі і самозбереження. Кожен інстинкт, на думку У. Мак-Дугалла, складається з трьох компонентів: когнітивний компонент, тобто специфічна реакція на певні стимули. Другий – емоційний компонент, реакція на ці стимули. Третій – моторний компонент, тобто фізична реакція людини на стимули. У. Мак-Дугалл також виділив кілька

пар інстинктів та відповідних їм емоцій, наприклад: інстинкт боротьби супроводжується гнівом; інстинкт втечі – почуттям страху; інстинкт самозбереження – почуттям безпеки. Пізніше теорія інстинктів У. Мак-Дугалла була піддана критиці за надмірну спрощеність та ігнорування соціальних та культурних чинників, які формують поведінку людини [19].

Теорія потреб А. Маслоу значно вплинула на сучасні підходи до мотивації, хоча її змістовна складова була частково переглянута та доповнена пізнішими теоріями. А. Маслоу вперше висунув припущення, що людські потреби розташовані в певній ієрархії, починаючи від фізіологічних і закінчуючи самовираженням. Хоча сучасні дослідження показують, що ця послідовність не завжди строга, ідея про те, що нижчі потреби повинні бути задоволені в першу чергу, залишається актуальною.

На сучасному етапі теорія А. Маслоу широко застосовується в менеджменті та дослідженні організаційної поведінки для створення ефективних систем мотивації працівників. Роботодавці намагаються задовольнити потреби працівників на різних рівнях ієрархії, починаючи від базових умов праці та закінчуючи можливостями професійного зростання та самовираження [18].

Теорія мотивації Д. МакКлелланда також відома як теорія трьох потреб, яка описує три основні мотиви поведінки людини:

1. Мотивація влади (power). Це потреба впливати на інших людей та процеси, приймати рішення та керувати ресурсами. Вона пов'язана з бажанням влади та авторитету.

2. Мотивація досягнення (achievement) проявляється у прагненні досягати успіху та вирішувати складні завдання. Люди з високою мотивацією досягнення прагнуть до результатів і часто ризикують для досягнення своїх цілей.

3. Мотивація афіліації (affiliation) проявляється як потреба у спілкуванні та приналежності до певної групи. Цей вид мотивації спрямований на налагодження гарних стосунків з іншими людьми та відчуття соціальної підтримки.

Д. МакКлелланд вважав, що ці потреби набуваються протягом життя під впливом досвіду та навколишнього середовища. Кожна людина має домінуючу мотивацію, яка визначає її поведінку та дії [20].

Теорія мотивації Ф. Герцберга, також відома як двофакторна теорія, розділяє фактори, що впливають на мотивацію працівників, на дві категорії: гігієнічні та мотивуючи чинники.

До гігієнічних чинників автор відносив політику організації та керівництва, умови праці, заробітну плату, пільги, міжособистісні стосунки та безпеку роботи. Гігієнічні чинники за Ф. Герцбергом не мотивують працівників до більшої активності, але їх відсутність приводить до незадоволеності роботою та демотивації. Задовільний рівень гігієнічних чинників не підвищує мотивацію, але його відсутність демотивує працівників.

Мотивуючи чинники включають досягнення, визнання, власне роботу, відповідальність, просування по службі та професійний розвиток. Мотивуючи чинники безпосередньо підвищують мотивацію працівників та забезпечують їхнє задоволення роботою. Їх наявність спонукає працівників до більшої активності та підвищення продуктивності праці. Теорія Ф. Герцберга залишається актуальною сьогодні, оскільки вона підкреслює важливість як зовнішніх умов праці (гігієнічні чинники), так і внутрішніх мотивів працівників (мотивуючі чинники) [21].

Теорія ERG К. Альдерфера – змістовна теорія мотивації, яка описує потреби людини у вигляді трьох основних груп: existence (потреби існування), relatedness (потреби в соціальних зв'язках) та growth (потреби зростання). Ця теорія була розроблена як альтернатива теорії ієрархії потреб А. Маслоу, але з деякими відмінностями.

Основні положення теорії ERG:

1. Existence (потреби існування). До цієї групи належать фізіологічні потреби та потреби в безпеці. Це найнижчий рівень потреб, який забезпечує виживання людини.

2. Relatedness (потреби в соціальних зв'язках). Ця група потреб включає соціальні взаємини, самоствердження та визнання. Потреби цієї категорії пов'язані з відчуттям приналежності до певної групи та підтримкою з боку інших людей.

3. Growth (потреби зростання). До цієї категорії належать потреби у самореалізації та особистісному зростанні. Це найвищий рівень потреб, який спрямований на розвиток особистості та досягнення її потенціалу.

На відміну від А. Маслоу, К. Альдерфер виділяє лише три рівні потреб. Теорія ERG припускає, що потреби можуть бути задоволені в будь-якому порядку, а не послідовно. Якщо людина не здатна задовольнити потреби вищого рівня, її увага переключається на потреби нижчого рівня. Це означає, що незадоволеність потреб вищого рівня посилює незадоволеність потреб нижчого рівня [5].

Модель мотивації В. Врума, також відома як теорія очікування, пояснює, як мотивація працівників залежить від трьох основних чинників: очікування, інструментальності та валентності. Ця теорія широко застосовується в управлінні для підвищення мотивації працівників шляхом створення ефективної системи винагород та очікувань.

1. Очікування (expectancy) – це віра працівника в те, що його зусилля приведуть до досягнення певного результату. Якщо працівник вважає, що його зусилля будуть успішними, рівень очікування і мотивації зростає.

2. Інструментальність (instrumentality) виражається у впевненості працівника в тому, що досягнення результату приведе до отримання певної винагороди. Наприклад, працівник очікує бонус за перевиконання плану.

3. Валентність (valence) виражає цінність винагороди з точки зору працівника. Дана характеристика є суб'єктивною і залежить від особистих цінностей та потреб працівника.

Мотивація, за В. Врумом, є здобутком очікувань, інструментальності та валентності. Згідно його моделі, надання працівникам чітких інструкцій та

завдань підвищує рівень очікування та створення системи винагород, яка тісно пов'язана з результатами праці [22].

Модель мотивації Дж. Адамса, також відома як теорія справедливості, пояснює, як мотивація працівників залежить від їхнього сприйняття справедливості у винагородах за виконану роботу.

Елементи теорії справедливості Дж. Адамса виступають:

1. Входи (inputs) – це зусилля, які працівник вкладає у свою роботу, включаючи освіту, досвід та час.

2. Виходи (outputs) – винагороди, які працівник отримує за свою роботу, такі як зарплата, бонуси та умови праці.

3. Референтні інші (reference others) – люди, з якими працівник порівнює свої результати та винагороди.

Працівник оцінює, чи справедливо співвідношення його зусиль та отриманих винагород порівняно з іншими, порівнює своє співвідношення входів та виходів з аналогічним співвідношенням у інших працівників. Якщо працівник вважає, що його винагороди несправедливо низькі порівняно з іншими, це приводить до напруження та зниження мотивації. Також працівник має можливість спробувати відновити справедливість, наприклад, підвищивши свої зусилля або вимагаючи більшої винагороди [23].

Модель мотивації Портера-Лоулера є комплексною теорією мотивації, розробленою Л. Портером і Е. Лоулером. Ця модель включає елементи попередніх теорій, таких як теорія очікування та теорія справедливості, і пояснює мотивацію як функцію потреб, очікування та сприйняття справедливої винагороди. Об’єктом аналізу теорії є:

– витрачені працівником зусилля. Рівень зусиль залежить від цінності винагороди та впевненості у зв'язку між витратами зусиль та винагородою;

– сприйняття – працівник оцінює свій внесок у процес праці та сприймає свою роль у ньому;

– отримані результати, які залежать від витрачених зусиль, здібностей працівника та його усвідомлення ролі в процесі праці;

– внутрішня винагорода (задоволення, відчуття компетентності) та зовнішня (похвала керівництва, премії);

– ступінь задоволення, який є результатом зовнішнього та внутрішнього винагородження з урахуванням їх справедливості [24].

Якщо звернутись до досвіду світових компаній, то Google використовує бонусну систему, яка пов'язує винагороду з конкретними результатами, ілюструючи теорію очікування. Apple порівнює винагороду працівників з їхнім трудовим внеском, ілюструючи теорію справедливості. NM розширює можливості працівників у прийнятті рішень, навчанні та розвитку, ілюструючи теорію самовизначення. Культура Netflix заохочує працівників брати на себе відповідальність, розвивати навички та досягати високих результатів, ілюструючи теорію самоактуалізації [20].

Таким чином, дослідження охорони праці охоплює період від Стародавньої Греції до сьогодення, з такими важливими віхами, як промислова революція, робітничі рухи та створення Міжнародної організації праці. Систематичне наукове дослідження мотивації починається з промислової революції, яке відобразилось в теоріях У. Джеймса, У. Мак-Дугалла, А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, В. Врума, Дж. Адамса та моделі Портера-Лоулера. Ці теорії підкреслюють важливість задоволення потреб працівників, створення культури безпеки та справедливої системи винагороди для підвищення мотивації та задоволеності роботою. Світові компанії, такі як Google, Apple, NM та Netflix, використовують в своїй практиці різні теорії мотивації, зокрема теорії очікування, справедливості, самовизначення та самореалізації.

1.3. Методологічні підходи дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці

Методологія в наукових дослідженнях відіграє ключову роль у забезпеченні системності, об'єктивності та точності наукових досліджень. Вона

охоплює сукупність принципів, засобів, методів і форм організації та проведення наукового пізнання певної проблеми.

Методологія – це вчення про систему наукових принципів, форм і способів дослідницької діяльності. Вона включає теорію методів дослідження та створення концепцій, забезпечуючи отримання максимально об’єктивної інформації про процеси та явища. Методологія виконує низку важливих функцій: визначає способи здобуття наукових знань, направляє дослідження до певної мети, забезпечує всебічність отримання інформації, допомагає у введенні нової інформації та систематизації термінів у науці [25].

Метод у науковому дослідженні – це певна система правил, принципів і прийомів, які використовуються для досягнення мети дослідницької роботи або проєкту. Методи наукового дослідження є ключовим елементом у процесі наукової діяльності, оскільки вони визначають, як саме відбувається збирання, аналіз та інтерпретація даних, що формують основу для наукових відкриттів та обґрунтувань. Метод також це спосіб пізнання, сукупність прийомів або операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності. Він є шляхом, яким дослідник прокладає до свого предмета, керуючись певною гіпотезою.

Важливим при проведенні наукового дослідження є дотримання його принципів – правил та підходів, які забезпечують системність, об’єктивність та ефективність наукової діяльності.

Принцип об’єктивності наголошує на тому, що знання повинно бути незалежним від суб’єктивної позиції дослідника, забезпечуючи неупередженість у оцінці результатів. Принцип історизму акцентує увагу на вивченні об’єкта у його розвитку та виникненні, що дозволяє зрозуміти генезис та еволюцію явищ. Принцип сходження від абстрактного до конкретного наголошує на послідовності дослідження, де його початок пов’язаний з аналізом абстрактних понять, а подальші етапи передбачають поступовий перехід до конкретних фактів та даних. Принцип взаємозв’язку історичного та логічного визначає сполучення історичної перспективи з логічним аналізом для глибшого розуміння досліджуваного об’єкта. Принцип загального зв’язку та розвитку передбчає

розгляд об’єкта як частини більшої системи та вивчення його розвитку у часі [25].

Історичний підхід у наукових дослідженнях є способом вивчення об’єктів та явищ шляхом аналізу їх виникнення, розвитку та взаємозв’язків у часі. Підхід спрямований на розуміння суті досліджуваних процесів та подій у їхньому історичному контексті. Він передбачає вивчення будь-якого об’єкта чи явища у його хронологічній послідовності, що дозволяє виявити внутрішні та зовнішні зв’язки, закономірності та суперечності їхнього розвитку. Історичний підхід забезпечує глибоке розуміння досліджуваних процесів та подій, дозволяючи формулювати більш обґрунтовані висновки та рекомендації щодо майбутнього розвитку [26].

Системний підхід – це методологічний напрям у науковому пізнанні та соціальній практиці, який полягає у вивченні об'єктів як складних систем. Він спрямований на розгляд об'єкта як цілісної множини елементів у сукупності відносин і зв'язків між ними. Системний підхід широко застосовується у різних галузях науки та практики для вивчення складних систем та процесів.

Системний підхід розглядає будь-який об'єкт як систему, тобто сукупність взаємозв'язаних елементів, що мають певну цілісність та взаємодіють із зовнішнім середовищем. До ключових понять системного підходу належать: цілісність (неможливість виведення властивостей системи лише з властивостей її окремих елементів); структурність (врахування зв'язків та відносин між елементами системи); взаємозалежність структури та середовища (розгляд системи у взаємодії з зовнішнім середовищем); ієрархічність (можливість поділу системи на підсистеми та елементи).

Системний аналіз включає в себе аналіз структури, взаємозв'язків та функцій системи для вирішення складних проблем та оптимізації процесів. Системний аналіз включає методи аналізу та синтезу: аналіз полягає у розчленуванні системи на окремі елементи, тоді як синтез – у з'єднанні цих елементів для формування цілісної картини.

Процедура системного аналізу включає такі етапи: формулювання проблеми, визначення цілей, побудова моделей, пошук та вибір рішення, його реалізація. Системний аналіз дозволяє краще зрозуміти складні системи та процеси, забезпечуючи ефективніше прийняття рішень у різних галузях діяльності [27].

Системний аналіз та дотримання норм охорони праці є, на нашу думку, тісно пов'язаними напрямами, які застосовуються для забезпечення безпеки праці на виробництві. Системний аналіз використовується для вивчення системи «людина-виробниче середовище» та визначення потенційних небезпек у цьому контексті. Система «людина-виробниче середовище» включає людей, технологічні процеси, обладнання, механізми та виробничі приміщення як взаємопов'язані складові частини, які впливають на безпеку праці та успішне виконання робіт. Оскільки системний аналіз передбачає розгляд системи у цілому, враховуючи всі її складові частини та взаємозв'язки між ними, це дозволяє виявляти потенційні небезпеки та розробляти заходи для їхнього усунення. Процес системного аналізу включає аналіз структури системи, ідентифікацію ризиків та розробку коригувальних заходів для їхнього зменшення. Це відбувається ще до початку робіт чи виконання основної задачі.

Системний підхід як один з найбільш поширених методологічних підходів забезпечує цілісність та ефективність системи управління охороною праці, дозволяючи уникнути безсистемності у прийнятті рішень та підвищити безпеку праці. Система управління охороною праці включає планування заходів, контроль виконання планів та можливість коригування дій у разі виникнення небезпечних ситуацій. До основних функцій належать планування заходів з охорони праці, контроль виконання поточних та оперативних планів, здійснення коригувальних дій та адаптація до змінених обставин. Системний аналіз є ключовим елементом у забезпеченні дотримання норм охорони праці, оскільки він дозволяє виявляти та усувати потенційні небезпеки у виробничому середовищі, забезпечує цілісність та ефективність системи управління охороною праці, підвищуючи безпеку праці та зменшуючи ризики на виробництві [27].

Процесний підхід – це методологічний напрям в управлінні організацією, який полягає у розгляді її діяльності як сукупності взаємопов'язаних процесів. Він спрямований на досягнення цілей організації шляхом покращення управління та контролю основних процесів. Процесний підхід передбачає діяльність, в якій використовуються ресурси для перетворення «входів» у «виходи» з метою досягнення певних результатів. Основними принципами підходу є: ідентифікація процесів, які впливають на якість продукції чи послуг; визначення взаємодії між процесами для досягнення цілей організації; використання системи критеріїв та показників для опису процесів та їх ефективності. Таким чином він дозволяє підвищити ефективність та результативність діяльності організації шляхом оптимізації процесів та покращення взаємодії між ними.

Процесний підхід у дослідженні дотримання норм охорони праці орієнтований на забезпечення безпеки праці шляхом оптимізації процесів та дотримання нормативних вимог. Підхід передбачає розгляд діяльності організації як сукупності взаємопов'язаних процесів, тоді як дотримання норм охорони праці забезпечує виконання робіт у безпечних умовах. Основними принципами підходу є ідентифікація процесів, їх взаємодія та управління ними для досягнення цілей організації. У сфері охорони праці це включає визначення ризиків та розробку заходів для їх зменшення [28].

Забезпечення безпеки праці передбачає створення ефективної системи управління охороною праці. Ця система охоплює всі напрями виробничо-господарської діяльності підприємства та спрямована на попередження виробничого травматизму та професійних захворювань. Планування роботи з охорони праці здійснюється на трьох рівнях: перспективному, поточному та оперативному. Це дозволяє забезпечити комплексність заходів щодо охорони праці та їх ефективність. Дотримання норм охорони праці є обов'язковим для забезпечення безпеки праці та зменшення ризиків на виробництві, що передбачає постійний контроль та вдосконалення системи управління охороною праці.

Інституційний підхід спрямований на вивчення інститутів та їхньої ролі у суспільстві. В його межах інститути розглядаються як сукупність норм, правил та організаційних структур, які формують поведінку людей та взаємодію між ними. Формується пояснення причини інституційної інертності, досліджуються суб'єкти управління. Підхід розглядає механізми взаємодії та зв'язки суб'єктів суспільних відносин, оцінює їхню поведінку у виконанні норм та дає оцінку ефективності структур (інститутів).

Аналіз формування, розвитку, трансформації та взаємодії інститутів використовується для вивчення соціальної структури та процесів, які її регулюють, з особливим акцентом на правилах та нормах всередині соціальної структури. Інституційний підхід є спрямованим на вивчення можливостей та меж управлінського впливу на інститути, пояснює роль інститутів у формуванні нормативно упорядкованої структури суспільства та їхню участь у соціальному житті [29].

Основні принципи інституційного підходу включають розгляд інститутів як основної структури суспільства; аналіз формальних та неформальних інститутів; вивчення механізмів примусу; вплив інститутів на індивідуальну поведінку, дослідження системи спільних цінностей, адаптацію соціальних інститутів до зовнішніх змін.

У сфері охорони праці інституційний підхід застосовується для вивчення інститутів, які регулюють питання безпеки праці та умов праці, таких як законодавче регулювання, нормативні акти та організації, що займаються питаннями безпеки праці. Державні інститути впливають на охорону праці шляхом встановлення стандартів, правил та механізмів контролю за їх дотриманням. Наприклад, Міжнародна організація праці (МОП) приймає конвенції та рекомендації щодо умов праці та безпеки праці. Інститути забезпечують дотримання правил охорони праці за допомогою механізмів примусу, таких як правоохоронні органи та суди, а також відіграють ключову роль у забезпеченні безпеки праці шляхом встановлення та підтримки стандартів безпеки праці та умов праці. Система управління охороною праці забезпечує

комплексний підхід до охорони праці шляхом планування заходів, контролю виконання планів та коригування дій у разі виникнення небезпечних ситуацій. Національне законодавство щодо охорони праці базується на міжнародних стандартах та адаптується до місцевих умов, забезпечуючи дотримання вимог безпеки праці на рівні держави [29].

Організаційний підхід розглядає організацію як систему взаємопов'язаних елементів, що взаємодіють для досягнення певної мети. Цей підхід спрямований на аналіз організаційної структури, процесів та культури для оптимізації діяльності організації. Організація в межах підходу розглядається як соціальне утворення з визначеними межами, яке свідомо координується і функціонує на основі певних правил і процедур для досягнення мети. Організаційна структура визначається трьома параметрами: ступенем складності, ступенем формалізації та ступенем централізації. Організаційний підхід дозволяє проаналізувати організаційну культуру, визначити стратегії розвитку та процеси внутрішніх і зовнішніх взаємодій.

Організаційний підхід передбачає розгляд організації охорони праці як системи взаємопов'язаних елементів, яка спрямована на досягнення мети шляхом оптимізації процесів та структури організації. Організаційний підхід передбачає створення ефективної системи управління охороною праці, яка включає визначення мети, завдань та заходів щодо охорони праці. Система управління охороною праці забезпечує комплексний підхід до охорони праці шляхом планування заходів, контролю виконання планів та коригування дій у разі виникнення небезпечних ситуацій.

Планування є ключовою функцією у системі управління охороною праці. Воно поділяється на перспективне, поточне та оперативне планування, кожне з яких спрямоване на забезпечення комплексного підходу до охорони праці. Регулярний контроль за станом охорони праці є важливим елементом організаційного підходу та дозволяє виявляти відхилення від норм та правил охорони праці, приймати коригувальні заходи. Контроль за дотриманням правил охорони праці здійснюється шляхом технічного, соціального та громадського

контролю. Профспілки та уповноважені особи працівників здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці [27].

Методологія в наукових дослідженнях забезпечує послідовність, об'єктивність і точність. Вона включає в себе принципи, інструменти та методи організації та проведення досліджень. Методи наукового дослідження визначають, як збираються, аналізуються та інтерпретуються дані. До принципів дослідження належать принципи об'єктивності, історизму, сходження від абстрактного до конкретного, взаємозв'язку історичного і логічного, загального зв'язку і розвитку. Історичний підхід вивчає об'єкти і явища в їх хронологічній послідовності. Системний аналіз використовується для вивчення складних систем і процесів, забезпечуючи більш ефективне прийняття рішень. Процесний підхід розглядає діяльність організації як взаємопов'язані процеси для досягнення цілей. Інституційний підхід зосереджується на ролі інституцій у суспільстві, розглядаючи норми, правила та структури, які формують людську поведінку. Організаційний підхід розглядає організацію як систему для досягнення мети, аналізуючи структуру, процеси та культуру для оптимізації діяльності, передбачає створення ефективної системи управління охороною праці з плануванням, моніторингом і коригувальними заходами.

Отже, в роботі будуть використані як основні поняття «мотивація персоналу», «приватне підприємство», «сфера охорони праці». Мотивація персоналу розглядається як це система заходів, спрямованих на стимулювання працівників для підвищення їхньої продуктивності та ефективності праці, яка включає в себе як матеріальні, так і нематеріальні стимули, які впливають на поведінку працівників і спонукають їх до досягнення особистих та організаційних цілей.

Приватне підприємство – юридична особа, що діє на основі приватної власності однієї або кількох фізичних осіб, іноземців, осіб без громадянства, а також юридичної особи. Приватне підприємство здійснює господарську

діяльність з використанням праці власника чи найманої праці з метою одержання прибутку.

Сфера охорони праці – як система заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини під час трудової діяльності. Вона включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи, які забезпечують безпечні умови праці та захист працівників від шкідливих факторів виробничого середовища.

Дослідження охорони праці охоплює період від Стародавньої Греції до сьогодення, з такими важливими віхами, як промислова революція, робітничі рухи та створення Міжнародної організації праці. Значний внесок у дослідження мотивації було зроблено У. Джеймсом, У. Мак-Дугаллом, А. Маслоу, Д. МакКлелландом, Ф. Герцбергом, К. Альдерфером, В. Врумом, Д. Адамсом та модель Л. Портером та Е. Лоулером.

Методологічну базу роботи складають історичний, системний, процесний, інституційний та організаційний підходи.

РОЗДІЛ 2.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА ДО ДОТРИМАННЯ НОРМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

2.1. Сутність та зміст мотивації персоналу приватного підприємства

Мотивація персоналу – це важливий напрямок в управлінні співробітниками, спрямований на створення стимулів для підвищення якості праці та продуктивності працівників. Вона є одним з ключових елементів політики будь-якої організації, особливо в сфері мотивації персоналу до дотримання норм у сфері охорони праці.

Класичними типами мотивації визначають

– матеріальну мотивацію (грошові заохочення, такі як премії, фінансові бонуси, виплата частки прибутку, медичне страхування тощо);

– нематеріальну мотивацію (отримання грамот, публічне визнання, коригування робочого графіка, створення сприятливої атмосфери на робочому місці);

– соціальну мотивацію (створення відчуття належності до команди та відповідальністю перед колегами);

– психологічну мотивацію (позитивна атмосфера на робочому місці, що сприяє бажанню працівників приходити на роботу та виконувати свої обов'язки);

– кар'єрну мотивацію (спрямована на розвиток професійних навичок та можливостей кар'єрного росту працівників) [30].

Впровадження системи мотивації на приватному підприємстві передбачає проходження через послідовні етапи, від визначення проблеми до етапів корекції та моніторингу.

1. Визначення проблем пов’язано з дослідженням мотивації працівників, особливо якщо присутні фактори низької ефективності праці, високої плинності кадрів, підвищення кількості травмувань на робочому місці. Визначення проблеми є комплексною процедурою, яка дозволяє виявити погіршення

атмосфери всередині трудового колективу та її причини, виявити неефективність існуючої системи стимулювання праці чи організації робочого процесу; зниження задоволеності умовами праці та як наслідок – зниження продуктивності співробітників; низьку згуртованість, відсутність можливостей професійного зростання та розвитку для співробітників.

2. Соціальна діагностика включає проведення опитувань чи анкет для визначення потреб працівників. Її проведення базується на комплексних методах оцінки соціально-психологічних чинників, які впливають на мотивацію особистості. До методів соціальної діагностики відносять анкетування, дослідження установок, ціннісних орієнтацій, готовності до певних видів діяльності. Принципами проведення соціальної діагностики є комплексність як використання декількох методів для отримання повної картини мотивації особистості; об'єктивність, яка забезпечується шляхом використання стандартизованих надійних методик; індивідуальний підхід, що передбачає врахування індивідуальних особливостей особистості при проведенні діагностики.

3. Розробка системи мотивації включає вибір конкретних методів мотивації на основі результатів соціальної діагностики. Помилками при розробці організаційної системи виступають низька залученість керівництва та байдужість до проблеми існуючої системи, яка передається працівника і формує низьку лояльність працівників до компанії. Помилкою також є використання неадаптованої системи мотивації без урахування особливостей підприємства і недостатнє пояснення системи мотивації працівникам. Негативний вплив мають відсутність зрозумілих критеріїв оцінки результатів праці та винагород, а також надмірні акценти на матеріальній винагороді, що призводить до зниження внутрішньої мотивації працівників. Відсутність стратегії мотивації та постійні зміни в системі мотивації викликають плутанину та знижують довіру працівників [31].

4. Розрахунок витрат та оцінка вартості впровадження системи мотивації. Підходами до розрахунку фінансових витрат є по-перше, оцінка поточної

системи стимулювання через аналіз чинної системи мотивації для визначення необхідних коректівів та витрат на їх впровадження. По-друге, розрахунок витрат на основі результатів соціальної діагностики та визначення фінансових потреб на основі результатів опитувань та анкетування працівників. По-третє, врахування економічного ефекту і оцінка впливу системи мотивації на фінансові результати підприємства для визначення її ефективності та необхідності корекції витрат.

5. Інформування персоналу про прийдешні зміни та стимули. Методами інформування виступають збори працівників з презентації системи мотивації та відповіді на їх питання, використання інформаційних листів та бюлетенів, розсилка документів з детальною інформацією про систему мотивації, індивідуальні розмови з працівниками для роз'яснення окремих питань та з’ясування побажань, онлайн-платформи для розміщення інформації та обміну зворотним зв'язком.

6. Моніторинг та корекція ефективності системи мотивації включають в себе постійний аналіз та оцінку системи мотивації персоналу з метою її вдосконалення та підвищення ефективності. Мотиваційний моніторинг включає постійне спостереження та контроль стану мотивації праці для оперативної діагностики та прийняття управлінських рішень. Система KPI передбачає використання ключових показників ефективності для оцінки результативності праці та корекції системи мотивації. Зворотний зв'язок пов’язаний зі збором інформації від працівників для визначення їхніх потреб та вдосконалення системи мотивації [32].

Система KPI для оцінки мотивації персоналу включає в себе встановлення цілей та завдань, що сприяє чіткому розумінню кінцевого результату, створенню набору ключових показників ефективності, які будуть використані для оцінки результатів праці та спиратись на систему мотивації, включати регулярні моніторингові заходи.

Найкращі KPI для охорони праці включають в себе ряд показників, які дозволяють оцінити ефективність заходів щодо забезпечення безпеки праці та охорони здоров'я працівників.

1) коефіцієнт частоти виробничого травматизму визначається як кількість випадків травматизму на певну кількість працівників за певний період часу;

2) коефіцієнт важкості травматизму оцінює ступінь тяжкості травм та їх вплив на працездатність працівників;

3) чисельність осіб, які працюють у незадовільних умовах праці, вказує на кількість працівників, які перебувають у умовах, що не відповідають вимогам безпеки праці;

4) кількість обладнання, що не відповідає вимогам охорони праці дозволяє виявити устаткування, яке потребує модернізації чи заміни для забезпечення безпеки праці;

5) відсоток скорочення числа робочих місць, що не відповідають вимогам безпеки праці показує ефективність заходів щодо поліпшення умов праці;

6) зменшення витрат на лікування та компенсації через травматизм та профзахворювання дозволяє оцінити економічний ефект заходів з охорони праці;

7) коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці вказує на ступінь виконання запланованих заходів щодо забезпечення безпеки праці.

Серед позитивних наслідків використання KPI для охорони праці фахівці зазначають поліпшення умов праці (використання KPI дозволяє виявляти та усувати небезпечні умови праці); зниження ризику травматизму (ефективна система KPI допомагає зменшити кількість випадків травматизму та профзахворювань); економія коштів (зниження витрат на лікування та компенсації через травматизм та профзахворювання); підвищення лояльності працівників (забезпечення безпеки праці підвищує довіру працівників до підприємства та їхню мотивацію) [33].

В умовах кризи та зокрема дії воєнного стану в Україні найефективнішими методами оцінки мотивації персоналу є ті, які адаптовані до кризової ситуації та враховують трансформаційні процеси на підприємстві.

Оцінка відхилень мотиваційної стратегії включає порівняння чинної мотиваційної стратегії з тією, яка діяла до кризи, для визначення необхідних корективів. Оцінка потреб персоналу включає визначення нових потреб працівників у контексті кризових процесів та їх задоволення. Оцінка та корекція мотиваційної стратегії передбачає аналіз зміни ключових показників діяльності підприємства під час кризи та корекція мотиваційної стратегії відповідно до цих змін.

Під час дії воєнного стану мотивація співробітників організації зазнає значних змін. Воєнний стан впливає на середовище функціонування підприємств, що трансформує поняття мотивації персоналу та зміщує акценти на мотиви і стимули, які будуть дієвими в нових умовах. Основним напрямком мотивації персоналу в умовах воєнного стану стає забезпечення безпеки та здоров'я працівників. Це включає створення безпечних умов роботи та забезпечення доступу до необхідних ресурсів для підтримки фізичного та психологічного благополуччя.

Під час війни працівники відчувають підвищений рівень стресу та тривоги, тому важливим аспектом мотивації стає надання психологічної підтримки, проведення тренінгів з психології та забезпечення доступу до професійних консультантів. Воєнний стан призводить до внутрішнього та зовнішнього регресу мотивації персоналу. Внутрішній регрес пов'язаний з психологічними розладами, а зовнішній — з наслідками збройного конфлікту, такими як обмеження доступу до ресурсів та підвищення рівня нестабільності. Підприємства мають адаптувати свої мотиваційні заходи до нових умов. Це включає участь у волонтерських проєктах, фінансову допомогу тим, хто її потребує, та інформування працівників про такі ініціативи. Хоча можливості навчання та підвищення кваліфікації обмежені під час війни, важливо забезпечити працівникам доступ до ресурсів, які допоможуть їм розвиватися та зберігати свої навички та знання. Під час воєнного стану мотивація персоналу вимагає особливого підходу, який включає забезпечення безпеки, психологічну підтримку та адаптацію мотиваційних заходів до нових умов [34].

Мотивація персоналу на українських підприємствах є важливим фактором їхньої ефективності та конкурентоспроможності. У сучасних умовах, особливо під час воєнного стану та інших кризових ситуацій, мотивація персоналу набуває особливого значення.

Ключовими аспектами мотивації персоналу на українських підприємствах є: комбінація матеріальної та нематеріальної мотивації, де найефективнішою вважається система мотивації, яка поєднує матеріальні винагороди (підвищення зарплати, бонуси) та нематеріальні стимули (визнання праці, можливості професійного зростання, соціальні програми для працівників та їх сімей). На другому місці адаптація до кризових умов. Під час воєнного стану та інших кризових ситуацій мотивація персоналу повинна бути адаптована до нових умов. Це включає забезпечення безпеки та психологічної підтримки працівників, а також надання можливостей для професійного розвитку та підвищення резилієнтності персоналу. Третя позиція – роль грошової винагороди. Грошова винагорода залишається одним із основних мотиваторів для українських працівників, проте зростає значення нематеріальних факторів, таких як самореалізація та суспільне визнання. Четверта складова – вплив кризових умов на мотивацію. Кризові умови, такі як пандемія та військові дії, загострюють проблеми мотивації персоналу. Однак вони також стимулюють підприємства до розвитку нових підходів до мотивації, спрямованих на підвищення резилієнтності та лояльності працівників. П’ята – конкурентоспроможність підприємств. Ефективна мотивація персоналу є ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств. Це забезпечується шляхом оптимізації системи мотивації, яка сприяє підвищенню продуктивності праці та ефективності підприємства в цілому.

Резильєнтність та мотивація персоналу є тісно пов'язаними концепціями, особливо в умовах кризи. Резильєнтність означає здатність працівників зберігати стабільний рівень фізичного і психологічного здоров'я та благополуччя під впливом зовнішніх і внутрішніх викликів, забезпечуючи стабільне функціонування підприємства навіть за несприятливих обставин. Резильєнтність

персоналу підвищується за рахунок розвитку особистісних і професійних компетенцій, таких як адаптивність, стійкість до стресу та здатність до відновлення після невдач. Компанії здатні підвищувати резильєнтність працівників шляхом підтримки їхнього ментального та фізичного здоров'я, надання можливостей для професійного розвитку та створення підтримуючого робочого середовища.

Резильєнтність персоналу позитивно впливає на мотивацію працівників. Співробітники з високим рівнем резильєнтності краще справляються зі стресом і невдачами, що підвищує їхню мотивацію та продуктивність праці. Підтримка резильєнтності персоналу через програми мотивації та розвитку допомагає підприємствам зберегти цінних працівників навіть у кризових умовах [35].

Таким чином, мотивація персоналу – важлива сфера управління працівниками, спрямована на підвищення якості та продуктивності праці. Вона передбачає виявлення проблем, проведення соціальної діагностики, розробку системи мотивації, розрахунок витрат, інформування персоналу та моніторинг ефективності. Класичні види мотивації включають матеріальну, нематеріальну, соціальну та психологічну. Система мотивації має бути адаптована до конкретної організації, враховувати потреби працівників та збалансувати матеріальні та нематеріальні стимули.

Стійкість і мотивація персоналу тісно пов'язані між собою, особливо в кризові часи. Життєстійкість – це здатність працівників зберігати фізичний та психологічний добробут в умовах складних викликів, забезпечуючи стабільне функціонування підприємства. Компанії здатні підвищити стійкість, підтримуючи здоров'я, професійний розвиток та сприятливе робоче середовище, що призводить до підвищення мотивації та продуктивності працівників.

Система KPI для оцінки мотивації персоналу включає постановку цілей, створення ключових показників ефективності та регулярний моніторинг. До ефективних KPI у сфері охорони праці належать частота травматизму, ступінь тяжкості травм та безпека обладнання. Використання KPI покращує умови праці, знижує ризик травматизму та економить витрати. В умовах кризи оцінка потреб

персоналу та коригування мотиваційної стратегії мають вирішальне значення. Під час воєнного стану на перший план виходить забезпечення безпеки та здоров'я працівників, а акцент переноситься на мотиви та стимули, які будуть ефективними в нових умовах.

2.2. Специфіка мотивації до дотримання норм у сфері охорони праці

Мотивація є процесом, який під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів стимулює людей до певної діяльності, спонукає діяти і досягати поставлених цілей, формуючи поведінку людини та спрямовуючи її на задоволення певних потреб. Мотивація є об’єктом дослідження як соціології, так і психології, історії та інших наук. Соціологічне дослідження мотивації охоплює аналіз різних аспектів, що впливають на мотивацію людини в соціальному контексті. Воно включає вивчення соціальних чинників, які формують мотивацію, таких як соціальні відносини, цінності та очікування.

Соціальні потреби та цінності, які проявляються в процесі мотивації – потреби у спілкуванні та приналежності до соціальної групи; цінності, які сприяють мотивації, такі як самореалізація та соціальне визнання. Вплив соціального оточення розкривається через вплив сімейного стану, освіти та фінансового становища на мотивацію.

Мотивація включає в себе як внутрішні мотиви (особисті цілі, інтереси), так і зовнішні стимули (матеріальні винагороди, соціальне визнання). Вона є ключовим елементом управління персоналом, оскільки ефективна мотивація підвищує продуктивність праці та сприяє досягненню цілей організації. Внутрішня мотивація виникає з особистих бажань і задоволення від діяльності. Зовнішня мотивація залежить від зовнішніх факторів, таких як винагороди та визнання [36].

Популярності здобула теорія мотивації у відповідності до віку співробітників. Він розглядається як чинник, що впливає на його мотивацію, оскільки різні вікові групи мають відмінні цінності та очікування від роботи.

1. Бебі-бумери (народжені 1946-1964 рр.) цінують шанобливе ставлення та повагу від колег та керівництва, корпоративну культуру та нагороди за досягнення, наявність соціального пакету та гарантій безпеки праці. Повага до їхнього досвіду та знань є ключовим мотиватором для цієї групи, їх подобається відчувати себе важливими та поважними членами організації. Вони цінують традиційні цінності та формальні нагороди, такі як титули та регалії. Наявність чіткої ієрархічної структури та формальних процедур сприяє їхній мотивації. Важливим для роботи з цією категорією є формування корпоративної культури, яка підтримує традиційні цінності та повагу до досвіду працівників, впровадження систем нагородження, які включають формальні титули та регалії, щоб визнати внесок працівників у розвиток організації, забезпечення стабільності роботи та фінансової захищеності через соціальні пакети та гарантії безпеки праці.

2. Покоління X (народжені 1965-1980 рр.) цінують роботу над складними проєктами та стабільність на робочому місці, потребують визнання своїх досягнень та регулярного зворотного зв’язку щодо своєї роботи. Представники покоління X цінують автономію та відповідальність у своїй роботі. Вони мотивовані завданнями, які вимагають самостійності та креативності, і люблять контролювати свій робочий процес. Віддають перевагу роботі, яка дозволяє їм брати на себе відповідальність за результати та приймати самостійні рішення. Визнання їхніх зусиль та внеску в роботу компанії є критично важливим фактором мотивації для представників покоління X. Вони цінують конструктивний зворотний зв'язок та підтримку з боку керівництва, прагнуть до балансу між роботою та особистим життям, цінують гнучкість у роботі, можливість працювати віддалено та мати достатньо часу для сімейних обов'язків. Велике значення для мотивації представників даної групи є здатність самостійно керувати своїми проєктами та приймати рішення щодо своєї роботи, забезпечувати регулярний зворотний зв’язок щодо роботи працівників та визнавати їхній внесок у розвиток компанії, пропонувати гнучкі умови праці, такі як віддалена робота або часткова зайнятість, щоб підтримувати баланс між

роботою та особистим життям, надавати можливості для професійного розвитку та участі у складних проєктах, які відповідають їхнім інтересам та навичкам [37].

3. Покоління Y (народжені 1981-1996 рр.) мотивовані цілеспрямованою роботою та відчуттям відповідальності за результати, цінують командну роботу. Міленіали мотивовані професійним розвитком та досягненням цілей. Вони амбітні та прагнуть до самовдосконалення та кар'єрного зростання. Ставлення складних цілей та пояснення їхньої важливості для компанії підвищує мотивацію працівників цього покоління. Цінують командну роботу та залученість у процесі прийняття рішень, мотивовані роботою у команді та відчувати свою участь у спільній діяльності. Командні завдання та групові проєкти сприяють їхній мотивації та підвищують їхню продуктивність праці. Мотивовані фінансовими вигодами та стабільністю роботи. Дохід та кар'єрне зростання виступають важливими факторами при виборі місця роботи. Мотиваційні стратегії даної групи передбачають встановлення чітких цілей та пояснення їхньої важливості для компанії, організацію командних завдань та групових проєктів для підвищення залученості працівників, забезпечення регулярного зворотного зв’язку щодо роботи працівників та визнання їхніх досягнень, пропонування гнучких умов праці для підтримання балансу між роботою та особистим життям.

Гейміфікація впливає на мотивацію представників покоління Y, тому бажаними елементами системи мотивації виступають впровадження ігрових елементів, таких як значки, рівні та нагороди, для підвищення залученості працівників у робочий процес; організація конкурсів та змагань для стимулювання працівників до досягнення кращих результатів; забезпечення миттєвого зворотного зв’язку щодо результатів праці для підвищення мотивації працівників; використання гейміфікації для формування корпоративної культури, яка підтримує командну роботу та інноваційний підхід до завдань.

4. Покоління Z (Народжені 1997 р. та пізніше) важливими для них є оплата та умови праці, такі як гнучкий графік і віддалену роботу. Цінують позитивну корпоративну культуру та командну роботу. Представники покоління Z мотивовані гідною оплатою праці та створенням хороших умов для роботи.

Фінансова стабільність та відсутність дискримінації в суспільстві є важливими для них. Стабільна робота та фінансова безпека вважаються важливими, але вони не завжди ставлять їх на перше місце порівняно з іншими чинниками. Покоління Z мотивується роботою над цікавими проєктами та самореалізацією. Вони хочуть відчувати відповідальність та простір для генерації та реалізації ідей. Використання нових технологій підвищує їхню мотивацію через відчуття причетності до сучасності та інноваційності компанії. Покоління Z також мотивується соціальною відповідальністю компанії та її внеском у суспільство. Вони хочуть працювати в організаціях, які підтримують сталий розвиток та інші суспільні цінності. Елементами мотивації даної групи є організація роботи над цікавими та інноваційними проєктами, які дозволяють працівникам проявляти творчість та самореалізуватися; впровадження сучасних технологій та цифрових рішень для підвищення ефективності праці та відчуття причетності до сучасності; забезпечення швидкого та регулярного зворотного зв’язку щодо роботи працівників для підвищення їхньої мотивації та задоволеності роботою; підкреслення соціальної відповідальності компанії та її внеску у суспільство для підвищення мотивації працівників через відчуття мети та значимості їхньої праці [38].

Залежність мотивації від статі є складним питанням, оскільки мотиваційні чинники в даній сфері є залежними від соціокультурного контексту та загальноприйнятого бачення ролей чоловіка та жінки в професійній сфері. Однак дослідження фіксують низку закономірностей, пов’язаних з даною характеристикою. Чоловіки мотивовані кар'єрним зростанням та високим фінансовим доходом, також більш впевнено почуваються в конкурентному середовищі, позитивно відносяться до визнання своїх досягнень, цінують незалежність та автономію у своїй роботі. Жінки мотивовані позитивними соціальними відносинами та роботою у команді, відчуттям значимості своєї роботи та її впливом на суспільство, цінують гнучкість у роботі, баланс роботи та особистого життя.

Однак слід зауважити, що незалежно від статі, мотиваційні чинники відрізняються між окремими людьми. Культурні норми та очікування впливають на мотивацію чоловіків та жінок, сучасні соціальні зміни призводять до того, що традиційні мотиваційні чинники стають менш чіткими, і чоловіки та жінки мають схожі мотиваційні потреби [39].

Освіта має значний вплив на мотивацію працівника, оскільки формує цінності, підвищує професійну компетентність та відкриває нові можливості для розвитку. Освіта підвищує професійні навички та знання, що сприяє внутрішній мотивації працівників через відчуття компетентності та впевненості у своїй роботі. Знання та досвід, здобуті під час навчання, дозволяють працівникам виконувати завдання більш ефективно та досягати успіху у своїй сфері. Вища освіта відкриває нові кар'єрні перспективи та шляхи професійного зростання, що мотивує працівників до подальшого розвитку та досягнення цілей. Підвищення кваліфікації та отримання нових спеціальностей стимулює працівників до постійного навчання та саморозвитку.

Освітні програми для підвищення мотивації працівників включають:

– індивідуальні плани розвитку – створення персоналізованих освітніх планів, які відповідають потребам кожного працівника, підвищує його мотивацію через відчуття особистого розвитку та підтримки;

– практичні навчальні матеріали – використання навчальних матеріалів, які мають прикладну цінність для працівників, що збільшує їхню мотивацію через відчуття корисності та застосування знань у роботі;

– систему визнання та нагород за участь у освітніх програмах та досягнення у навчанні стимулює працівників до подальшого розвитку та участі в освітніх процесах [40].

Така характеристика, як сімейний стан працівників, впливає на їхню мотивацію через різні чинники, які пов'язані з особистим життям та відповідальністю. Працівники з сім'єю мотивовані забезпеченням фінансової стабільності для своїх близьких, що підвищує їхню мотивацію до праці через

відчуття відповідальності за сімейне благополуччя. У них потреба у стабільній заробітній платі та соціальних гарантіях стає більш актуальною.

Працівники з сім'єю цінують баланс між роботою та особистим життям, що включає гнучкий графік роботи та достатньо часу для сімейних обов'язків. Компанії, які пропонують умови, що сприяють цьому балансу, підвищують мотивацію працівників через відчуття підтримки та розуміння їхніх потреб. Мотиваційний вплив на співробітників з сім’єю мають впровадження гнучких графіків роботи та можливості віддаленої праці для полегшення балансу між роботою та сімейними обов'язками; надання соціальних пакетів, які включають допомогу у догляді за дітьми, медичне страхування для сімей та інші пільги, які підвищують рівень життя працівників з сім'єю; організація сімейних заходів та заходів для дітей працівників, щоб підвищити відчуття спільності та підтримки серед працівників з сім'єю [41].

Віросповідання як релігійний чинник впливає на мотивацію працівників через аспекти цінностей, стабільності, підтримки та сенсу життя. Релігійні вірування формують моральні та етичні цінності працівників, які впливають на їхню мотивацію через відчуття відповідальності та обов'язку виконувати свою роботу чесно та сумлінно. Віросповідання надає працівникам внутрішнє відчуття мети та сенсу їхньої праці, що підвищує мотивацію через відчуття значимості своєї діяльності. У деяких випадках релігійні ідеї стимулюють працівників до самопожертви на своїй роботі, особливо якщо вони вважають свою діяльність частиною вищої мети чи служіння суспільству. Така мотивація проявляється у підвищенні відповідальності та відданості роботі, що позитивно впливає на продуктивність праці [42].

Системи цінностей пов’язані з мотивацією працівників через кілька ключових аспектів. Цінності утворюють сенс життя і діяльності кожної людини, визначаючи її мотиваційну сферу. Працівники мотивовані діяльністю, яка відповідає їхнім цінностям, таким як самореалізація, відповідальність та інноваційність. Внутрішня мотивація пов'язана з цінностями, які сприяють відчуттю особистого зростання та внеску у суспільство. Сучасні компанії

переходять від управління по цілям до управління цінностями, що включає реалізацію регулярного менеджменту на основі загальних ціннісних пріоритетів. Це підтримує формування мотиваційної політики компанії, яка відповідає цінностям працівників [40].

Організаційна культура, яка відповідає цінностям працівників, підвищує їхню мотивацію через відчуття належності та підтримки з боку організації. Корпоративна культура формує мотиваційну структуру особистості, регулюючи поведінку персоналу через цінності та норми. Вплив організаційної культури на підвищення мотивації реалізується через її функції, зокрема мотиваційну функцію, яка характеризує систему принципів та норм, що регулюють трудову активність персоналу [40].

Зовнішні елементи організаційної культури, які мають значний вплив на мотивацію працівників, включають:

1. Символіку та фірмовий стиль – логотипи, емблеми та уніформа створюють відчуття приналежності працівників до організації та підвищувати їхню мотивацію через відчуття спільності та ідентичності. Фірмовий стиль та символіка використовуються для підтримки корпоративної ідентичності та формування позитивного іміджу підприємства.

2. Ритуали та обряди – організація спеціальних заходів та церемоній, таких як нагородження працівників за досягнення чи відзначення ювілеїв компанії, підвищує мотивацію через відчуття визнання та поваги до праці працівників. Ритуали підтримують корпоративну культуру та сприяють згуртуванню працівників через спільний досвід та традиції.

3. Місія та гасла – чітка місія та гасла організації надають працівникам відчуття мети та напрямку їхньої діяльності, підвищуючи мотивацію через усвідомлення важливості своєї праці. Вони повинні бути зрозумілі та підтримуватися керівництвом, щоб мати вплив на мотивацію працівників.

4. Дизайн та оформлення приміщень – внутрішнє оформлення приміщень та архітектура впливають на психологічний стан працівників та підвищують їхню мотивацію через створення комфортної та інноваційної

робочої атмосфери. Дизайн робочого місця може підтримувати творчість та продуктивність праці.

5. Поведінка та мова керівництва – стиль поведінки та мова керівництва слугують прикладом для працівників та формують їхню мотивацію через відчуття довіри та підтримки з боку керівництва. Керівники мають демонструвати цінності організації через свої дії та висловлювання, щоб підвищувати мотивацію працівників [43].

Мотивація – це процес, зумовлений внутрішніми та зовнішніми факторами, що формує поведінку людини для задоволення певних потреб. Це ключовий елемент в управлінні персоналом, підвищенні продуктивності та досягненні цілей організації. Мотивація включає внутрішні (особисті цілі, інтереси) та зовнішні стимули (матеріальна винагорода, соціальне визнання). Соціологічне дослідження мотивації охоплює соціальні фактори, такі як соціальні відносини, цінності та очікування. Вік впливає на мотивацію, оскільки різні вікові групи мають різні цінності та очікування. Для бебі-бумерів ключовими мотиваторами є повага, корпоративна культура та традиційні цінності. Покоління X цінує автономію, визнання та стабільність роботи. Покоління Y мотивується цілеспрямованою роботою, роботою в команді та професійним розвитком. Покоління Z цінує гідну оплату, хороші умови праці та позитивну корпоративну культуру, а мотивацією для них є цікаві проєкти, самореалізація та соціальна відповідальність.

Мотиваційні фактори відрізняються для чоловіків і жінок, на них впливає соціокультурний контекст, кар'єрні цілі та сімейні обов'язки. Чоловіки мотивовані кар'єрним зростанням, фінансовим доходом і незалежністю, тоді як жінки цінують соціальні зв'язки, роботу в команді та баланс між роботою і особистим життям. Освіта відіграє важливу роль у мотивації працівників, формуючи цінності, підвищуючи компетентність та відкриваючи нові можливості. Сімейний стан також впливає на мотивацію: працівники, які мають сім'ю, надають перевагу фінансовій стабільності та балансу між роботою та особистим життям. Віра впливає на мотивацію через цінності, стабільність і сенс,

тоді як системи цінностей і організаційна культура формують індивідуальну мотивацію. Компанії підвищують мотивацію працівників, пропонуючи гнучкий графік роботи, соціальні пакети, визнання та винагороди, а також узгоджуючи свої цінності з цінностями своїх працівників.

2.3. Мотивація персоналу українських приватних підприємств до дотримання норм у сфері охорони праці

Слід зазначити, що розгляд мотивації персоналу українських приватних підприємств до дотримання норм у сфері охорони праці є пов'язаними на сьогоднішньому етапі з ситуацією в країні, зокрема з дією правового режиму воєнного стану, який має вплив на роботу організацій та зокрема на мотивацію персоналу. Під час воєнного стану робота підприємств в Україні піддається значним змінам та обмеженням. Це пов'язано з ризиками воєнних дій та руйнувань, змінами у трудовому законодавстві, впливом на психологічний стан співробітників, станом хронічного стресу. Мотивація працівників в умовах стресу, особливо під час воєнного стану, є складним завданням для підприємств [40].

Основні фактори впливу на мотивацію у сфері охорони праці для сучасних підприємств в Україні:

1) стрес та напруга – воєнний стан створює високий рівень стресу та напруги серед працівників, що негативно впливає на їхню мотивацію та продуктивність. Роботодавцям варто звертати увагу на соціальний аспект мотивації, наприклад, створювати кімнати для відпочинку та психологічного розвантаження;

2) матеріальна та нематеріальна мотивація – найефективнішою вважається система мотивації, що поєднує матеріальні та нематеріальні стимули. Матеріальна мотивація включає заробітну плату та інші фінансові винагороди, тоді як нематеріальна охоплює соціальні гарантії, можливості професійного

зростання та моральну підтримку. Під час війни нематеріальна мотивація є особливо важливою через обмежені фінансові можливості підприємств;

3) безпека та підтримка працівників на робочих місцях є одним з найважливіших аспектів мотивації під час війни. Це включає забезпечення фізичної безпеки та психологічної підтримки. Організація тренінгів з психології та забезпечення доступу до професійних консультантів допомагає працівникам впоратися зі стресом та підтримувати їхню мотивацію;

4) комуникація та планування – регулярна комунікація з працівниками щодо майбутніх планів та можливостей підприємства підвищує їхню мотивацію та впевненість у стабільності роботи. Встановлення нових KPI (ключових показників ефективності) допомагає працівникам орієнтуватися в нових умовах та відчувати контроль над своїми завданнями.

Стратегії підтримки мотивації у сфері охорони праці в умовах дії воєнного стану включають в себе: тім-білдинг та соціальні заходи (організація культурних заходів або тім-білдингу на природі допомагають підвищити моральний дух працівників та їхню мотивацію); професійний розвиток (надання можливостей для професійного розвитку та навчання, навіть у обмежених умовах, підтримує мотивацію працівників); стабільність оплати (регулярна виплата зарплати та забезпечення фінансової стабільності є важливими для підтримки мотивації працівників під час війни) [44].

Корисним, на нашу думку, є також врахування відмінностей мотивації персоналу в Україні та країнах Європейського Союзу.

І. Матеріальна та нематеріальна мотивація. Для України основним мотивуючим фактором для працівників є отримання гарантованої заробітної плати, тобто матеріальна мотивація. Нематеріальна мотивація, така як участь у прийнятті рішень або соціальні гарантії, використовується обмежено. Країни ЄС використовують як матеріальні, так і нематеріальні стимули. Нематеріальна мотивація включає участь працівників у прийнятті рішень, соціальні гарантії та можливості професійного зростання.

II. Прозорість та партисипація. Система мотивації в Україні подекуди не прозора, а підвищення чи винагороди не завжди залежать від заслуг працівників. Країни ЄС застосовують прозорі системи оплати праці та кар'єрного просування, засновані на заслугах та досягненнях працівників.

III. Соціальний захист та кар'єрне зростання. Системи соціального захисту та можливості кар'єрного зростання на підприємствах України обмежені порівняно з країнами ЄС. Країни ЄС забезпечують високий рівень соціального захисту та рівних можливостей для кар'єрного зростання, що сприяє підвищенню мотивації працівників.

IV. Участь у прийнятті рішень. Участь працівників у прийнятті рішень на підприємствах України не є поширеною практикою. У багатьох країнах ЄС працівники мають право брати участь у прийнятті рішень щодо діяльності підприємства, що підвищує їхню мотивацію та відчуття причетності до результатів роботи.

V. Індивідуалізація заробітної плати. Заробітна плата в Україні часто фіксується тарифними ставками або посадовими окладами без індивідуалізації. Країни ЄС активно застосовують індивідуалізацію заробітної плати на основі оцінки заслуг працівників, що стимулює їхню мотивацію та продуктивність [3].

Важливим елементом, на нашу думку, є запровадження в Україні партисипативної моделі мотивації персоналу до дотримання норм в сфері охорони праці. Партисипативний підхід у країнах Європейського Союзу впливає на мотивацію персоналу, забезпечуючи прозорі та заслужені механізми винагородження та кар'єрного просування. Партисипативний підхід забезпечує прозорі критерії оцінки працівників, що сприяє справедливому розподілу винагород та можливостей кар'єрного зростання. Це підвищує довіру працівників до системи та їхню мотивацію працювати ефективніше.

Працівники отримують винагороди та підвищення по службі на основі своїх досягнень та результатів роботи. Це стимулює працівників до підвищення якості своєї праці та досягнення високих результатів. Партисипація забезпечує рівні можливості для всіх працівників незалежно від їхнього походження чи

соціального статусу. Це створює мотивацію для працівників розвиватися професійно та прагнути до нових викликів. Працівники відчувають більшу відповідальність за свої дії та результати, оскільки їхня робота оцінюється об'єктивно. Це підвищує їхню мотивацію працювати ефективніше та бути відповідальними за результати своєї діяльності. Спільна участь допомагає зберегти кваліфікованих працівників, оскільки вони відчувають себе оціненими та мають перспективи кар'єрного зростання. Це знижує рівень плинності кадрів та підвищує стабільність організації.

Прикладами партисипативного підходу є країни ЄС, зокрема Швеція та Румунія. У Швеції реалізована індивідуальна система винагороди державних службовців на основі їхніх результатів роботи. Це підвищує мотивацію працівників та сприяє ефективному управлінню. У Румунії мотивація працівників державних установ залежить від таких факторів, як стиль керівництва та можливості професійного розвитку [45].

Причини нещасних випадків на підприємствах України, пов'язаних з порушенням норм охорони праці, є:

1. Технічні причини (конструктивні недоліки устаткування та обладнання, недостатня надійність засобів виробництва, несправність устаткування та будівель, відсутність або несправність захисних пристроїв та засобів індивідуального захисту).

2. Організаційні причини (неправильна організація трудового процесу та порушення правил техніки безпеки, недотримання режиму праці та відпочинку, недоліки в навчанні працівників безпечним прийомам праці та відсутність інструктажів, допуск до роботи ненавчених працівників).

3. Санітарно-гігієнічні причини (порушення санітарно-гігієнічного режиму на виробництві; погане освітлення, висока температура та вологість повітря, виробничий пил, токсичні речовини у повітрі та сильний шум).

4. Психофізіологічні причини (втома працівників, недостатня увага під час виконання робіт та порушення трудової дисципліни).

5. Соціально-психологічні причини (нездоровий психологічний клімат в колективі та порушення соціальних норм).

6. Воєнні дії (воєнні дії на території України стали однією з причин нещасних випадків на підприємствах через руйнування інфраструктури та порушення нормальної діяльності підприємств) [46].

Відсутність мотивації працівників впливає на рівень травматизму в організації. Основні аспекти впливу відсутності мотивації на дотримання норм охорони праці виражаються у:

– пониженні уваги та концентрації (відсутність мотивації приводить до зниження уваги та концентрації працівників під час виконання завдань, що підвищує ризик нещасних випадків через помилки та недогляд);

– недотриманні правил безпеки (демотивовані працівники менш охотно дотримуються правил безпеки та протоколів, що збільшує ризик травм та аварій на робочому місці);

– зниженні відповідальності (відсутність мотивації призводить до зниження відчуття відповідальності працівників за безпеку своєї праці та праці колег, що також підвищує ризик травматизму);

– емоційному вигоранні та стресі (відсутність мотивації супроводжуватися емоційним вигоранням та підвищеним рівнем стресу, що негативно впливає на психологічний стан працівників та підвищує ризик нещасних випадків);

– низькій продуктивності та ефективності (демотивовані працівники працюють менш ефективно, що приводить до збільшення кількості помилок та підвищення ризику травматизму через неправильне виконання завдань) [47].

Причинами порушень правил охорони праці є психологічні, організаційні, соціальні, технічні та економічні чинники. Психологічні причини порушення норм у сфері охорони праці пов’язані з відсутністю зацікавленості у своїй роботі, недооцінкою небезпеки певних дій або наслідків порушення правил безпеки, стресові стани, які спонукають працівників до дій, які вони вважають способами зняття стресу, навіть якщо це порушує правила безпеки. Організаційні причини пов’язані з відсутністю або низькою якістю навчання працівників безпечним

прийомам праці приводить до порушення правил безпеки через незнання, неправильною організацією трудового процесу та порушення режиму праці та відпочинку, збільшуючи ризик порушення правил безпеки. Соціальні причини обумовлені діючими груповими нормами (працівники слідують груповим нормам, які порушують правила безпеки, щоб уникнути конфліктів з колегами або щоб подобатися їм), самоствердежнням (бажання самоствердження перед колегами призводить до порушення правил безпеки для демонстрації хоробрості чи швидкості виконання завдань).

Технічні причини пов’язані з відсутністю або недостатністю засобів індивідуального захисту спонукає працівників до порушення правил безпеки через відсутність можливості дотримуватися їх. Економічні – з економією часу та сил. Працівники порушують правила безпеки, щоб заощадити час або сили, що відбувається через тиск на виконання завдань у короткі терміни [48].

Отже, воєнний стан в Україні впливає на мотивацію працівників, а стрес і напруга негативно впливають на продуктивність праці. Ефективні системи мотивації поєднують матеріальні та нематеріальні стимули, надаючи пріоритет соціальним гарантіям, професійному зростанню та моральній підтримці. У цьому допомагає організація психологічних тренінгів, надання доступу до психологів, забезпечення фізичної та психологічної безпеки. Комунікація та планування, побудова команди та стабільність оплати праці також сприяють мотивації.

Між Україною та Європейським Союзом існують відмінності у мотивації персоналу: в Україні пріоритетною є матеріальна мотивація, а в країнах ЄС – нематеріальні стимули. Партисипативний підхід, коли винагороди та просування по службі базуються на досягненнях та результатах роботи, підвищує мотивацію та якість роботи працівників.

Нещасні випадки на українських підприємствах спричинені технічними, організаційними, санітарно-гігієнічними, психофізіологічними, соціально-психологічними факторами, а також військовими діями. Недостатня мотивація працівників знижує увагу та концентрацію, призводить до недотримання правил безпеки та підвищує ризик травматизму.

Отже, мотивація персоналу має вирішальне значення для підвищення якості роботи та продуктивності. Вона включає в себе виявлення проблем, розробку системи мотивації та моніторинг ефективності. Класичні види мотивації включають матеріальну, нематеріальну, соціальну та психологічну. Стійкість і мотивація персоналу пов'язані між собою, особливо в кризові часи. Компанії підвищують стійкість, підтримуючи здоров'я, професійний розвиток та сприятливе робоче середовище. Ефективні KPI включають постановку цілей, створення ключових показників ефективності та регулярний моніторинг. Мотивація – це процес, зумовлений внутрішніми та зовнішніми факторами, який формує поведінку людини. Вона включає внутрішні та зовнішні стимули і залежить від соціальних факторів, віку та статі. Компанії підвищують мотивацію працівників, пропонуючи гнучкий графік роботи, визнання та винагороди, а також узгоджуючи свої цінності з цінностями своїх працівників.

РОЗДІЛ 3.
ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА ДО ДОТРИМАННЯ НОРМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

3.1 Опитування як метод дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці

Опитування є широко використовуваним і ефективним методом соціологічного дослідження. Воно надає можливість отримати первинну соціологічну інформацію щодо мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці.

Серед переваг метода можна зазначити отримання прямих відгуків від працівників про рівень їх мотивації та фактори, що на них впливають; забезпечення анонімності та конфіденційності, що заохочує до чесних відповідей, які є вирішальними для розуміння справжньої мотивації; можливість зібрати дані від великої кількості людей, що забезпечує репрезентативність результатів.

Забезпечення достовірності результатів можливе за умови дотримання наступних принципів:

1) визначення мети та завдань дослідження, що дозволить створити чіткі та послідовні запитання;

2) використання нейтральних формулювань, що дозволить уникнути помили тенденційності та не допустити потрапляння прихованого маніпулятивного контексту у ньому;

3) використання різних типів запитань для отримання як кількісної, так і якісної інформації;

4) розрахунок обсягу вибіркового дослідження;

5) регулярність проведення опитувань в організаціях для відстежування зміни в думках та поведінці співробітників;

6) створення комфортних умов при проведенні дослідження та забезпечення дотримання принципу анонімності [49].

При проведенні регулярних опитувань, особливо в сфері дотримання норм охорони праці, важливою складовою є мотивація учасників. Серед стратегій підвищення мотивації співробітників до участі у регулярних опитуваннях на підприємстві виділяють: пояснення мети та користі опитування (навіщо проводиться опитування, як його результати будуть використані для поліпшення ситуації чи процесів, які їх стосуються та як результати можуть відобразитись на їх особистій безпеці); використання стимулів (різні типи винагород за участь в опитуванні, що є ефективним для опитувань, які вимагають значного часу респондентів); баланс часу при проведенні дослідження (обмежена кількість питань та чітко визначений таймінг); адаптація анкети для мобільних пристроїв (можливість використання особистих смартфонів значно підвищує комфортність опитування в очах учасників); підтримка зворотного зв'язку (надсилання подяки за участь та повідомлення узагальнених результатів, якщо це передбачено планом дослідження);

Пояснення цінності участі співробітників в опитування включає такі моменти:

– підкреслення цінності думок співробітників та їх впливу на рішення керівництва підприємства, що підвищує рівень усвідомленості та особистої відповідальності при участі в дослідженні;

– наголошення на майбутніх позитивних змінах та/або минулих кейсах в досвіді організації, коли результати опитувань надали змогу покращити стандарти та безпеки в сфері охорони праці [50].

Вибір інструменту опитування залежить від конкретних потреб компанії, таких як тип дослідження, кількість респондентів, рівень складності питань та інтеграція з іншими системами. Популярними інструментами для дослідження на підприємствах у світовій та національній практиці виступають [51].

Google Forms використовують як правило для простих опитувань та особистого використання. Це безплатний інструмент з інтеграцією з Google

Workspace, який має простий конструктор форм для проведення опитування. Google Forms має інтуїтивно зрозумілий інтерфейс, який дозволяє легко створювати та редагувати форми без технічних знань. Надає можливість додавати різні типи питань, включаючи вибір з декількох варіантів, короткі та довгі відповіді, шкали оцінювання тощо. Форми інтегруються з Google Sheets для автоматичної реєстрації та аналізу даних. Функція зберігання форми в Google Drive для спільної роботи в режимі реального часу, а також розповсюджувати форми через електронну пошту, посилання або вбудовувати їх на веб-сайтах [52].

SurveyMonkey застосовується для онлайн-опитувань, багатоканального охоплення та тестових методик. Містить шаблони опитувань, шеринг через соцмережі та електронну пошту, збір відповідей у реальному часі, інтеграцію з CRM та маркетинговими платформами. SurveyMonkey має інтуїтивно зрозумілий інтерфейс, надає можливість додавати різні типи питань, включаючи вибір з декількох варіантів, короткі та довгі відповіді, шкали оцінювання тощо, опитування легко заповнюється на мобільних пристроях, що робить його зручним для респондентів. SurveyMonkey забезпечує високий рівень безпеки даних і відповідає міжнародним стандартам. Допускає інтеграцію з сервісами Office 365, Google Drive, Slack та іншими. SurveyMonkey пропонує розширені можливості аналізу даних, включаючи текстовий аналіз, статистичну значущість та порівняння результатів з індустріальними стандартами. Інструмент пропонує різні плани, включаючи безплатний варіант з обмеженнями та платні плани з розширеними функціями. Платні плани включають функції експорту даних у різних форматах (CSV, XLS, PPT, PDF, SPSS), прийняття платежів через Stripe та розширені інструменти аналізу даних [53].

Typeform дозволяє зробити спливаючи вікна з опитуваннями, віджети, провести інтерактивне опитування. Містить можливість створення опитувань з нуля або використати шаблони, підтримує різні типи питань, функцію VideoAsk для збору голосових та відеовідгуків. Typeform пропонує інтерактивний дизайн форм, який підвищує рівень залучення респондентів, підтримує логічні

переходи, які дозволяють адаптувати питання залежно від попередніх відповідей респондентів. Це робить форми більш персоналізованими і зменшує кількість непотрібних питань. Надає можливість додавати зображення та відео до форм, що підвищує рівень взаємодії з респондентами і робить форми більш привабливими. Typeform інтегрується з багатьма сервісами, такими як Salesforce, Zapier, HubSpot та інші, що дозволяє автоматизувати процеси збору даних і їх подальшої обробки. Форми, створені за допомогою Typeform, є мобільно-дружніми, що дозволяє респондентам заповнювати їх на будь-якому пристрої. Typeform використовується для створення опитувань, які допомагають підвищити рівень задоволеності клієнтів і покращити сервіс [53].

JotForm використовується для бізнесу, HR, освітніх та медичних установ, містить 10 тисяч безплатних шаблонів опитувань, різні типи питань, інтегрований з іншими платформами для аналізу даних. JotForm пропонує інтуїтивно зрозумілий інтерфейс для створення форм без технічних знань. Користувачі можуть додавати поля, зображення та інші елементи до своїх форм за допомогою перетягування. Платформа має можливість вбудовувати форми в будь-який веб-сайт без необхідності програмування. Форми можна вставляти як окремі сторінки. JotForm дозволяє користувачам завантажувати файли будь-якого типу та розміру через форми, що особливо корисно для збору документів або зображень. Існує можливість перекладати форми на різні мови, що дозволяє охопити ширшу аудиторію та забезпечувати доступність для користувачів з різними мовними потребами. JotForm підтримує автоматичну відправку повідомлень після заповнення форми, що дозволяє надсилати підтвердження реєстрації або інші повідомлення респондентам. JotForm Mobile Forms дозволяють збирати дані офлайн, а потім синхронізувати їх з обліковим записом JotForm при підключенні до Інтернету. JotForm підтримує інтеграцію з багатьма іншими сервісами через API, що дозволяє автоматизувати процеси обробки даних та інтегрувати їх з іншими системами [54].

Alchemer застосовується для автоматизації опитувань, їх персоналізації. Інтегрований з сервісом Salesforce. Інструмент надає понад 43 типи питань,

включаючи, які дозволяють зібрати детальну інформацію від респондентів. Платформа пропонує розширені можливості аналізу даних, включаючи сегментацію та фільтрацію відповідей, що дозволяє глибше зрозуміти поведінку респондентів. Alchemer підтримує інтеграцію з різними бізнес-системами і пропонує безплатний план з обмеженнями (до 100 відповідей на опитування). У цілому, Alchemer є потужним інструментом для організацій, які потребують розширених можливостей опитувань та аналізу даних без додаткових витрат за кожну відповідь [53].

Qualtrics застосовується для глибинних досліджень та аналізу даних. Дозволяє робити складні логічні переходи, множинні питання, інтегрований з CRM для проведення маркетингових досліджень. Qualtrics є всесвітньо відомою платформою для управління досвідом (Experience Management), яка використовується для збору, аналізу та дії на основі даних про клієнтів, працівників та інші зацікавлені сторони. Qualtrics пропонує комплексну платформу для управління досвідом клієнтів, працівників та інших зацікавлених сторін. Вона дозволяє трансформувати кожну взаємодію в цінні моменти за допомогою даних та прогнозних інсайтів. Платформа використовує штучний інтелект (AI) для аналізу даних, включаючи аналіз настрою, передбачувальну аналітику та генерацію рекомендацій для дій. Це дозволяє глибше зрозуміти поведінку та настрої респондентів. Qualtrics активно розвиває свої AI-функції, включаючи аналіз відео-відгуку, автоматичні підсумки розмов та персоналізовані рекомендації для менеджерів. Ці функції допомагають оптимізувати взаємодію з клієнтами та працівниками. Платформа забезпечує високий рівень безпеки даних та підтримує інтеграцію з різними системами підприємства, що дозволяє легко інтегрувати дані з іншими джерелами. Підходить для великих підприємств та організацій, які потребують комплексної платформи для управління досвідом та глибокого аналізу даних [55].

Опитування є широко використовуваним та ефективним соціологічним методом для вивчення мотивації персоналу приватних підприємств до дотримання стандартів охорони праці та промислової безпеки. Серед його

переваг – прямий зворотний зв'язок, анонімність та можливість зібрати дані від великої кількості людей. Щоб забезпечити надійність, визначте мету, використовуйте нейтральні формулювання та розрахуйте розмір вибірки. Важливо проводити регулярні опитування, а стратегії підвищення мотивації включають пояснення мети, використання заохочень і збалансований розподіл часу. Вибір інструменту опитування залежить від конкретних потреб компанії.

Google Forms, SurveyMonkey, Typeform, JotForm, Alchemer і Qualtrics – популярні інструменти для проведення опитувань на підприємствах. Кожен інструмент має свої особливості, такі як простий конструктор форм, інтеграція з Google Workspace, збір відповідей у режимі реального часу, аналіз даних і безпека. Вони підтримують різні типи запитань, включаючи множинний вибір, короткі та довгі відповіді, рейтингові шкали тощо.

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці

В даній роботі використовуються результати авторського дослідження, отримані в ході онлайн-опитування за допомогою Google Forms в листопаді-грудні 2024 року. В опитуванні прийняли участь співробітники ТОВ ЄВРО АВАНГАРД та ТОВ ЕКСПЕРТНИЙ ЦЕНТР АУДИТУ ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ, які працюють в сфері аудиту охорони праці. Було опитано 32 особи, що дорівнює чисельності співробітників обох підприємств (суцільне опитування).

Респондентам пропонувались питання, які стосувались різних аспектів мотивації до дотримання норм у сфері охорони праці. Серед опитаних були 62% чоловіків та 38% жінок. Щодо віку, то 15% – представники вікової категорії 31-30 років, 21% – 31-45 років, 42% – 46-60 років, 11% – категорія осіб, старших за 60 років. Щодо посади, то 6% займають керівну позицію, 84% – фахівців, 8% – допоміжний персонал.

На питання «Наскільки Ви вважаєте питання мотивації персоналу до дотримання норм охорони праці важливим?», оцінку 5 поставили 70% опитаних, 4 – 18%, 12% – 3 бали. Варіанти відповідей «1 бал» та «2 бали» не були обрані, що є свідченням високої оцінки значущості даного питання для співробітників підприємства.

На питання «Як ви оцінюєте систему мотивації персоналу до дотримання охорони праці у вашій організації?» оцінку 5 поставили 4% респондентів, 4 – 25% учасників дослідження, 3 – 35% учасників, 2 – 22% учасників, 14% – надали оцінку 1 бал. У відповідях на дане питання присутні всі оцінки, причому сумарно оцінки 1,2 та 3 бали переважають оцінки в 4 ти 5 балів. Тобто ми можемо побачити проблему: оцінка системи мотивації самими співробітниками на підприємстві є такою, що потребує покращення (рис. 3.1.).



Рис. 3.1. Оцінка системи мотивації співробітниками підприємства

На питання «Як часто проходить інструктаж з дотримання норм охорони праці у вашій організації?» варіант «кожні 6 місяців» обрали 100% учасників дослідження. Тобто регулярний інструктаж відбувається один раз на півроку, що, на нашу думку, є достатньо довгим періодом часу.

Щодо форми інструктажу, то 74% зазначили, що він відбувається як колективна зустріч, 26% – як індивідуальна бесіда.

Щодо питання стосовно форматів інструктажу, то учасники зазначили, що це і самостійне вивчення документів (23%), і тренінги (30%), і симуляційні ігри (27%), і кейси (18%), і аналіз ситуацій в організації (34%). Тобто ми можемо побачити наявність різних форматів підходу до питань охорони праці, де серед заходів є і інтерактивні форми (рис. 3.2.).



Рис.3.2. Види інструктажу з охорони праці в організації

Учасники зазначили, що в їх організації переважає матеріальне заохочення за дотримання норм охорони праці (87%). Але найбільш ефективною формою респонденти вважають поєднання матеріального та нематеріального заохочення (56%). Особисту перевагу матеріальному надають 78%, нематеріальному – 15%., їх поєднанню – 7%. Відповідь на дане питання свідчить про те, що співробітники також надають перевагу матеріальній формі мотивації.

Найбільш ефективними формами інструктажу з дотримання норм охорони праці опитані визначають тренінги, ігри та аналіз ситуацій (більш, ніж 50%, питання передбачало можливість множинного вибору). Важливість тренінгів зазначили 74%, аналіз кейсів – 70%, самостійне вивчення документів – 62%, симуляційні ігри – 48%, аналіз подій, пов’язаних з охороною праці в самій організації – 46%.

Співробітники організації бачать мотивацію як комплексний процес та зазначають, що вона залежить від всіх зазначених факторів: особиста відповідальність (43%), належна організація правил безпеки на робочому місці (64%), розуміння можливих негативних наслідків недотримання норм охорони праці (38%), побоювання покарань (47%). Найбільшу оцінку отримали від співробітників колективні форми, але й самостійна підготовка також розглядається як важлива частина підготовки. Учасники опитування мали можливість обрати декілька варіантів відповіді (рис.3.3).

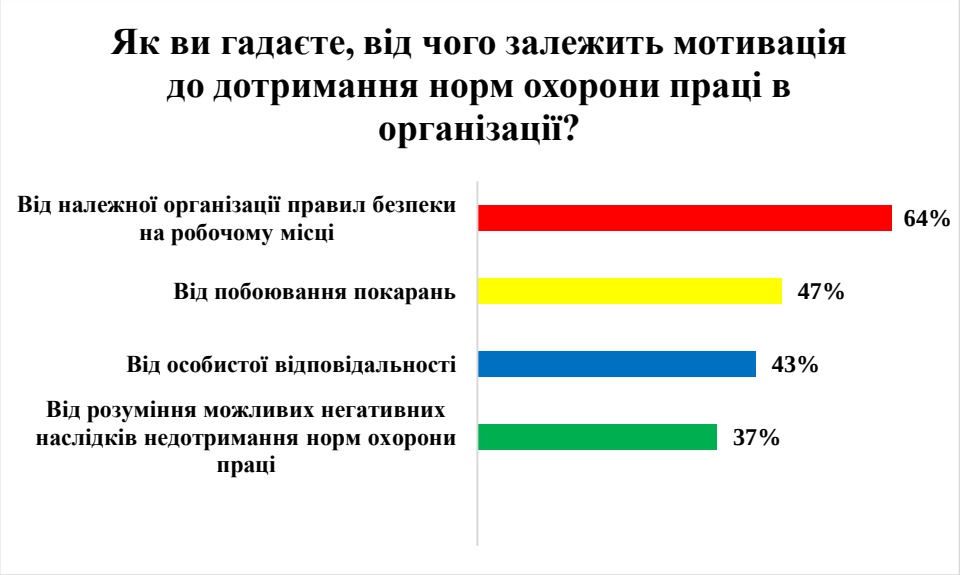


Рис.3.3. Фактори впливу на мотивацію працівників

Думка учасників щодо домінуючої форми мотивації до дотримання норм охорони праці розділилась: 54% вважають, що це має бути позитивна мотивація, 46% надають перевагу негативній.

Також респондентам були поставлені запитання щодо особистого досвіду порушення норм охорони праці. 84% відповіли, що мають такий досвід у своєму професійному житті (рис.3.4.).

Тобто, абсолютна більшість співробітників підприємства визнала, що вони мають досвід порушення норм охорони праці. З одного боку, це можна розглядати як прояв їх чесності), з іншого – як фіксацію того факту, що жодна

людина, яким би високим рівнем сумлінності вона не відрізнялась, має протягом професійного життя такі порушення (рис.3.4.).

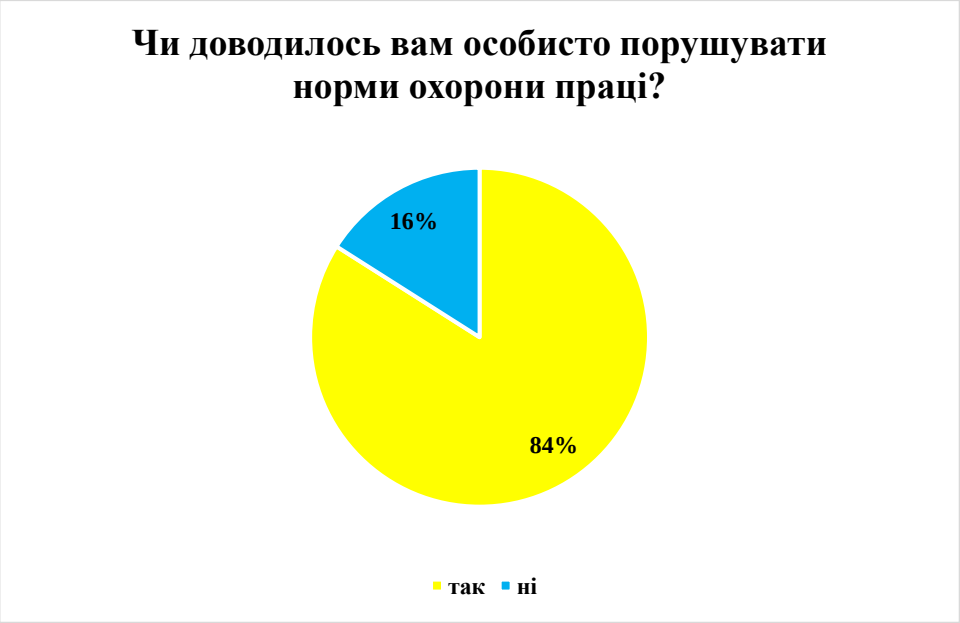


Рис.3.4. Особистий досвід порушення норм охорони праці

Щодо причин такого порушення були зазначені випадкова ситуація (46%), відсутність необхідних знань (12%), відсутність сформованої звички до дотримання норм охорони праці (24%), сподівання на щасливий випадок (34%), відсутність травматизму на підприємстві в останні роки (21%) (рис.3.5.).



Рис.3.5. Причини порушення норм охорони праці

Щодо покарань за порушення норм охорони праці 64% вважають, що це має бути матеріальне покарання, 51% – адміністративне, 8% – соціальне, 4% – звільнення. На питання щодо впливу воєнного стану на мотивацію до дотримання норм праці 78% зазначили, що відбувається посилення мотивації, 14% – зменшення, 8% – зазначили, що не впливає жодним чином.

На питання щодо пропозицій відносно покращення існуючої системи мотивації до дотримання норм охорони праці, респонденти зазначили наступні позиції: збільшення частоти проведення інструктажів, впровадження інтерактивних форм, розвиток внутрішньої мотивації, регулярні матеріальні винагороди за дотримання норм охорони праці.

Отже, ключовими характеристиками системи мотивації до дотримання норм охорони праці учасники дослідження вважають: чіткий графік, використання інтерактивних форм, чітка та зрозуміла система мотивації, розвиток внутрішньої мотивації та відповідальності. В якості специфічних рис слід зазначити : розподіл думок щодо позитивної та негативної мотивації, досить значний особистий досвід порушення норм охорони праці у самих респондентів.

3.3. Рекомендації щодо системи ефективної мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці

Мотивація працівників до дотримання норм охорони праці є важливим аспектом забезпечення безпеки праці на підприємствах. Серед факторів, які знижують рівень безпеки, найчастіше зустрічаються:

– психологічні (бажання швидше виконати роботу, втома, самовпевненість, ризикова поведінка та некомпетентність працівників;

– технічні (проблеми з обладнанням, які не отримують належної уваги з боку співробітників та керівництва);

– організаційні (зміни в організаційних структурах та пріоритети в роботі організації) [56].

Серед елементів ефективної системи мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці можна виділити наступні рекомендації.

1. Використання винагород та заохочень для працівників, які дотримуються правил безпеки, що є важливим аспектом мотивації до безпечної поведінки на робочому місці. Популярними формами матеріального заохочення є:

– регулярне преміювання працівників за дотримання правил безпеки праці та відсутність нещасних випадків;

– надбавки до зарплати та підвищення її розміру для працівників, які демонструють високу культуру безпеки праці;

– вручення подарунків або сертифікатів на товари чи послуги за безаварійну роботу протягом певного періоду;

– надання санаторно-курортних путівок працівникам, які дотримуються правил безпеки праці.

2. Покарання за порушення правил безпеки. Покараннями, передбаченими законодавством України, є:

– кримінальна відповідальність. За порушення вимог законодавства про охорону праці, якщо це спричинило шкоду здоров'ю або загибель людей, передбачається кримінальна відповідальність. Стаття 271 КК України передбачає штраф від однієї тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 17 000 до 51 000 грн.), виправні роботи до двох років, або обмеження волі на той самий строк. У разі тяжких наслідків покарання посилюється до обмеження волі від двох до п'яти років або позбавлення волі до семи років;

– адміністративна відповідальність. Адміністративні санкції включають штрафи для посадових осіб і працівників. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи;

– дисциплінарна відповідальність передбачає догану або звільнення працівників, які порушили правила безпеки праці. Регулюється Кодексом законів про працю України;

– матеріальна відповідальність передбачає відшкодування шкоди працівникам та іншим підприємствам чи громадянам у разі порушення вимог охорони праці.

3. Участь працівників у розробці правил безпеки на виробництві, що підвищує їхню відповідальність та мотивацію до дотримання цих правил:

– регулярні обговорення проблем охорони праці дозволяють виявити потенційні ризики та розробити ефективні заходи щодо їхнього усунення;

– формування поведінки: керівники повинні підкреслювати цінність безпеки праці на власному прикладі та постійно звертати увагу на її важливість для всіх працівників;

– проведення регулярних інструктажів та навчання працівників щодо нових правил безпеки та їхнього значення для безпечної праці;

– створення комісій з охорони праці, до складу яких входять працівники, для розробки та затвердження нових правил безпеки [57].

4. Формування відчуття можливості особистісного росту та отримання задоволення від своєї роботи, що підвищує їхню мотивацію до дотримання правил безпеки. Серед позитивних факторів виділяють:

– мотивацію як відчуття особистісного зростання та розвитку на робочому місці, що сприяє дотриманню правил безпеки праці. Цінним є те, що працівники відчувають цінність своєї праці та бажають продовжувати розвиватися в безпечному середовищі;

– створення психологічно комфортного середовища праці, яке сприяє особистісному зростанню, включає забезпечення психологічної підтримки та захисту психічного здоров'я працівників. Це передбачає впровадження програм профілактики професійного вигорання та стресу, а також надання можливостей для навчання та професійного розвитку;

– поширення партисипативних практик: працівники повинні мати можливість брати участь у процесі розвитку підприємства та впровадження нових технологій безпеки праці. Це підвищує їхнє відчуття відповідальності та мотивації до дотримання правил безпеки.

5. Популяризація безпечної поведінки як цінності організації:

– інформаційні кампанії, які включають використання плакатів, інформаційних листів та інших засобів масової інформації для інформування працівників про важливість дотримання правил безпеки праці. Наприклад, у Канаді використовується спеціальний плакат WSIB для інформування про травми;

– креативні підходи, яка передбачають використання ігор та розваг для підвищення культури безпеки праці. Гра «Бінго» з картками безпеки є ефективним засобом мотивації працівників до дотримання правил безпеки;

– регулярні тренінги та навчання працівників щодо правил безпеки праці та їхнього значення для безпечної праці. Дослідження показують, що підприємства, які забезпечили курси з навчання безпеки праці, фіксують зниження кількості нещасних випадків;

– матеріальні та нематеріальні заохочення працівників за дотримання правил безпеки праці, що включає премії, підвищення зарплати або спеціальні сертифікати;

– інтерактивні заходи – онлайн-інструменти та гіперпосилання, для підвищення рівня знань працівників щодо безпеки праці;

– психологічна підтримка працівникам, яка включає організацію навчання щодо зниження стресу та забезпечення доступу до консультацій психологів;

– організація тижнів безпеки праці, під час яких проводяться спеціальні заходи та навчання щодо безпеки праці;

– проведення вікторин та вистав, які звернені до всіх працівників, що є відмінним способом підвищення культури охорони праці та обізнаності про проблеми безпеки на робочому місці [58].

Видами інтерактивних заходів для популяризації заходів безпеки є симуляційні ігри, квести та вікторини. Сценарна гра базується на тому, що співробітники грають ролі працівників на виробництві та мають дотримуватися правил безпеки під час виконання завдань. Гра включає різні сценарії реальних нещасних випадків та вимагати від працівників прийняття рішень щодо безпеки.

Під час проведення квестів безпеки працівники мають виконувати завдання, пов'язані з безпекою праці. Кожне завдання може бути пов'язане з певним аспектом безпеки праці, наприклад, використання засобів індивідуального захисту чи дотримання протоколів у разі аварії. Варіаціями квестів виступають вікторини безпеки, які стосуються знання теоретичних основ безпеки праці. Так, переможці отримують винагороди, що підвищує мотивацію працівників до навчання та дотримання правил безпеки.

Сценічна вистава пов’язана з демонстрацією наслідків порушення правил безпеки праці та важливість їхнього дотримання. Вистава включає елементи драми чи комедії для підвищення її ефективності. Симуляційні ігри дозволяють працівникам практикувати безпечні дії у віртуальному середовищі. Це симуляція аварійних ситуацій та навчання працівників правильним діям у таких випадках. Під час інтерактивних тренінгів працівники практикують безпечні дії та отримувати відгуки щодо їхньої діяльності. Ці тренінги включають рольові ігри та групові дискусії щодо безпеки праці. Позитивний ефект має конкурс ідей щодо покращення безпеки праці на підприємстві. Працівники можуть подавати свої пропозиції щодо вдосконалення умов праці та правил безпеки, а найкращі ідеї можуть бути реалізовані та винагороджені [59].

Серед рекомендації Європейського агенства з безпеки та охорони праці зазначені наступні позиції:

1) створення культури запобігання ризиками на робочому місці. Це включає заходи щодо оцінювання ризиків, їхнього усунення та інформування працівників про безпечні практики праці;

2) навчання та підвищення кваліфікації щодо безпеки праці та охорони праці. Це включає семінари та тренінги, які підвищують обізнаність працівників про безпечні робочі практики та управління ризиками;

3) практики участі працівників у процесі забезпечення безпеки праці. Це включає консультації з працівниками щодо питань безпеки та їхнє інформування про заходи безпеки;

4) створення загальноєвропейської системи охорони праці, яка об'єднує стандарти та рекомендації для забезпечення безпеки праці в усіх країнах ЄС;

5) популяризація профілактичних заходів щодо запобігання професійним ризикам та нещасним випадкам. Це включає заходи щодо оцінювання ризиків та їхнього усунення на стадії виникнення.

6. Впровадження методів оцінки ризиків [60].

HAZID (Hazard Identification Studies) – метод ідентифікації небезпек, який використовується для виявлення потенційних загроз на робочому місці. HAZID проводиться за допомогою структурованого аналізу, який включає збір інформації та проведення брейнштормінгів з участю фахівців різних галузей. Використовуються чек-листи та гайди для ідентифікації небезпек. Дозволяє виявити потенційні небезпеки на ранньому етапі, що допомагає запобігти нещасним випадкам та зменшити ризики до прийнятного рівня. На відміну від HAZOP, який фокусується на окремих елементах системи та їхніх відхиленнях від нормальних умов роботи, HAZID розглядає систему в цілому та ідентифікує широкий спектр небезпек [61].

HAZOP (Hazard and Operability Study) – систематичний підхід до ідентифікації потенційних небезпек та оперативних проблем у процесах чи системах. Проводиться шляхом проведення багатопрофільних брейнштормінгів, де використовуються спеціальні керівні слова (guidewords) та параметри для ідентифікації можливих відхилень від нормальних умов роботи. Керівні слова включають такі терміни, як «більше», «менше», «інше» тощо, які застосовуються до різних параметрів процесу, таких як температура, тиск та потік. HAZOP забезпечує систематичний підхід до ідентифікації ризиків, що дозволяє виявляти

потенційні небезпеки на ранніх етапах проектування чи модифікації процесів. Це допомагає запобігти нещасним випадкам та підвищує ефективність процесів [61].

FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) – система ідентифікації потенційних способів відмови компонентів, процесів чи систем та оцініки наслідків цих відмов для забезпечення безпеки та якості продукції. FMEA включає аналіз потенційних відмов шляхом ідентифікації функціональних відмов (failure modes), їхніх причин та наслідків (effects). Процес передбачає використання спеціальних таблиць для реєстрації інформації про відмови та їхню оцінку. FMEA дозволяє виявляти потенційні відмови на ранніх етапах проєктування чи виробництва, що допомагає запобігти нещасним випадкам та підвищити якість продукції [62].

FTA (Fault Tree Analysis) – систематичний підхід до ідентифікації та аналізу потенційних відмов у складних системах. FTA використовує графічний підхід, починаючи з визначення топ-події (undesired event) та розбиваючи її на проміжні та базові події за допомогою логічних воріт (AND та OR). У проведенні Fault Tree Analysis (FTA) можуть брати участь різні експерти, залежно від галузі та типу системи, яку аналізують. FTA забезпечує систематичний підхід до ідентифікації та аналізу відмов, що допомагає зрозуміти логіку їх виникнення, а графічний підхід дозволяє візуалізувати можливі шляхи виникнення відмов, що полегшує аналіз та прийняття рішень [63].

Матриця ризиків – графічний інструмент, який використовується для оцінки та класифікації ризиків у різних галузях, включаючи проєктне управління, охорону праці та фінансовий сектор. Основна мета матриці ризиків полягає в ідентифікації та оцінці ризиків шляхом їхнього розміщення на графіку за критеріями ймовірності та впливу, що дозволяє швидко визначити найбільш критичні ризики та зосередитися на їхньому управлінні.

Отже, мотивація працівників до дотримання стандартів охорони праці має вирішальне значення для забезпечення безпеки на робочому місці. До загальних факторів, що знижують рівень безпеки, належать психологічні, технічні та

організаційні проблеми. Ефективні системи мотивації включають винагороди та заохочення, покарання за недотримання, участь працівників у розробці правил безпеки, створення відчуття особистого зростання та просування безпечної поведінки як організаційної цінності. Заохочення включають премії, підвищення заробітної плати та подарункові сертифікати. Покарання включають кримінальну, адміністративну та дисциплінарну відповідальність. Участь працівників у розробці правил безпеки підвищує відповідальність і мотивацію. Створення відчуття особистого зростання і задоволення через навчання, професійний розвиток і спільні практики також підвищує мотивацію. Пропаганда безпечної поведінки за допомогою інформаційних кампаній, тренінгів та інтерактивних заходів, таких як симуляційні ігри та вікторини, також є ефективною.

Серед методів, які використовуються організаціями, можна зазначити HAZID, HAZOP, FMEA, FTA та матриці ризиків – це методи оцінки ризиків, які використовуються для виявлення потенційних загроз і небезпек зокрема в системі охорони праці. HAZID – це метод структурованого аналізу, який виявляє потенційні небезпеки на ранній стадії, тоді як HAZOP фокусується на окремих елементах системи. FMEA оцінює потенційні режими відмов компонентів або систем, а FTA аналізує потенційні відмови в складних системах. Матриця ризиків – графічний інструмент, який використовується для оцінки та класифікації ризиків відповідно до ймовірності та впливу. Ці методи допомагають запобігти нещасним випадкам, підвищити ефективність процесів і забезпечити якість продукції.

ВИСНОВКИ

Дотримання норм охорони праці має величезне значення для забезпечення безпеки та здоров'я працівників, а також для підвищення ефективності роботи підприємства, зокрема в аспектах захисту життя та здоров’я працівників, підвищення продуктивності праці та стабільності роботи підприємства.

В роботі були використані ключові поняття «мотивація персоналу», «приватне підприємство», «сфера охорони праці». Мотивація персоналу розглянута як це система заходів, спрямованих на стимулювання працівників для підвищення їхньої продуктивності та ефективності праці, яка включає в себе як матеріальні, так і нематеріальні стимули, які впливають на поведінку працівників і спонукають їх до досягнення особистих та організаційних цілей.

Приватне підприємство визначається як юридична особа, що діє на основі приватної власності однієї або кількох фізичних осіб, іноземців, осіб без громадянства, а також юридичної особи. Приватне підприємство здійснює господарську діяльність з використанням праці власника чи найманої праці з метою одержання прибутку.

Сфера охорони праці розглянута як система заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини під час трудової діяльності. Вона включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи, які забезпечують безпечні умови праці та захист працівників від шкідливих факторів виробничого середовища.

Історичний аспект дослідження охорони праці охоплює період від Стародавньої Греції до сьогодення, з такими важливими віхами, як промислова революція, робітничі рухи та створення Міжнародної організації праці. Вивчення мотивації починається з промислової революції, поширення набули теорії У. Джеймса, У. Мак-Дугалла, А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, В. Врума, Д. Адамса та модель Портера-Лоулера. Методологічну

базу роботи складають історичний, системний, процесний, інституційний та організаційний підходи.

Воєнний стан в Україні впливає на мотивацію працівників, а стрес і напруга негативно впливають на продуктивність праці. Ефективні системи мотивації поєднують матеріальні та нематеріальні стимули, надаючи пріоритет соціальним гарантіям, професійному зростанню та моральній підтримці. У цьому допомагає організація психологічних тренінгів, надання доступу до психологів, забезпечення фізичної та психологічної безпеки. Комунікація та планування, побудова команди та стабільність оплати праці також сприяють мотивації.

Нещасні випадки на українських підприємствах спричинені технічними, організаційними, санітарно-гігієнічними, психофізіологічними, соціально-психологічними факторами, а також військовими діями. Недостатня мотивація працівників знижує увагу та концентрацію, призводити до недотримання правил безпеки та підвищувати ризик травматизму.

Класичні види мотивації включають матеріальну, нематеріальну, соціальну та психологічну. Стійкість і мотивація персоналу пов'язані між собою, особливо в кризові часи. Компанії підвищують стійкість, підтримуючи здоров'я, професійний розвиток та сприятливе робоче середовище. Ефективні KPI засновані на визначенні цілей, створенні ключових показників ефективності та регулярний моніторинг. Компанії підвищують мотивацію працівників, пропонуючи гнучкий графік роботи, визнання та винагороди, а також узгоджуючи свої цінності з цінностями своїх працівників.

Опитування є широко використовуваним та ефективним соціологічним методом для вивчення мотивації персоналу приватних підприємств до дотримання стандартів охорони праці та промислової безпеки. Google Forms, SurveyMonkey, Typeform, JotForm, Alchemer і Qualtrics – популярні інструменти для проведення опитувань на підприємствах. Кожен інструмент має свої особливості, такі як простий конструктор форм, інтеграція з Google Workspace, збір відповідей у режимі реального часу, аналіз даних і безпека. Вони

підтримують різні типи запитань, включаючи множинний вибір, короткі та довгі відповіді, рейтингові шкали тощо.

Ключовими характеристиками системи мотивації до дотримання норм охорони праці учасники дослідження вважають: чіткий графік, використання інтерактивних форм, чітка та зрозуміла система мотивації, розвиток внутрішньої мотивації та відповідальності. В якості специфічних рис слід зазначити : розподіл думок щодо позитивної та негативної мотивації, досить значний особистий досвід порушення норм охорони праці у самих респондентів.

Мотивація працівників до дотримання стандартів охорони праці має вирішальне значення для забезпечення безпеки на робочому місці. До загальних факторів, що знижують рівень безпеки, належать психологічні, технічні та організаційні проблеми. Участь працівників у розробці правил безпеки підвищує відповідальність і мотивацію. Створення відчуття особистого зростання і задоволення через навчання, професійний розвиток і спільні практики також підвищує мотивацію. Пропаганда безпечної поведінки за допомогою інформаційних кампаній, тренінгів та інтерактивних заходів, таких як симуляційні ігри та вікторини, також є ефективною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Травматизм на виробництві. URL: https://stat.gov.ua/uk/datasets/travmatyzm-na-vyrobnytstvi (дата звернення: 25.08.2024).

2. Малько О. Д., Колошко Ю. В. Розслідування, облік та аналіз нещасних випадків на виробництві: курс лекцій. Харків. НУЦЗУ, 2020. 107 с.

3. Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки. URL: https://www.ilo.org/uk/media/86421/download (дата звернення: 25.08.2024).

4. Плахова О. М. Соціологія управління: Навчально-методичний посібник для студентів соціологічного факультету. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. 128 с.

5. Бала В. В., Мацак А. Г. Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу на основі аналізу мотиваційних теорій. *Економічний форум*. Луцьк, 2014. № 3. С. 136-144.

6. Господарський кодекс України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text (дата звернення: 25.08.2024).

7. Кривицький О., Джуманова Д. Правовий стасут приватного підприємства. *Правові, економічні та соціокультурні засади регулювання суспільних відносин: сучасні реалії та виклики часу: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Полтава, 10 грудня 2019 року*. Полтава : Полтавський інститут економіки і права Університету «Україна», 2019. С.182-185.

8. Сологуб І. Підприємства та приватні підприємці в Україні за регіонами та галузями. URL: https://voxukraine.org/pidpryyemstva-ta-pryvatni-pidpryyemtsi-v-ukrayini-za-regionamy-ta-galuzyamy (дата звернення: 25.01.2025).

9. Пикало О. В Україні у січні закрилося втричі більше ФОПів, ніж відкрилося. URL: https://forbes.ua/news/kilkist-zakritikh-fopiv-v-ukraini-u-sichni-

dosyagla-rekordnikh-59-400-doslidzhennya-youcontrolmarket-17022025-27223 (дата звернення: 25.01.2025).

10. Українці в 2024-му закрили рекордну за п'ять років кількість ФОП. Слово і діло: аналітичний портал. 7 січня 2025 року. URL: https://www.slovoidilo.ua/2025/01/07/novyna/ekonomika/ukrayinczi-2024-mu-zakryly-rekordnu-pyat-rokiv-kilkist-fop-youcontrol (дата звернення: 25.01.2025).

11. Мутерко Г .М., Михальов Д. А. Особливості мотивації персоналу підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3672/3602 (дата звернення: 25.08.2024).

12. Закон України «Про охорону праці». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text (дата звернення: 20.10.2024).

13. Лапенко Т. Г. Мотивація в охороні праці – тільки примусом проблеми не вирішити. *Інноваційні аспекти системи безпеки праці, захисту інтелектуальної власності: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції. (м. Полтава, 29-30 березня, 2017 р.).* Полтава: ПДАА. 2017. С. 5-8.

14. Древаль Ю. Д., Шароватова О. П. Мотиваційний аспект формування державної політики у сфері соціально-трудових відносин та безпеки праці. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2019. Вип. 2. С. 280-287.

15. Законодавство України про охорону праці. URL: https://cpo.stu.cn.ua/Oksana/posibnik/110.html (дата звернення: 25.09.2024).

16. Пасічнюк В. Б. Історія становлення та розвитку правового регулювання галузі охорони праці. *Правова держава*. 2016. №23. С. 108-115.

17. Вареник О. С. Період зародження охорони праці на території України. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття*. 2019. №4. С.45-49.

18. Васюта В., Радченко А. Використання сучасних теорій мотивації в практиці менеджементу персоналу. *Галицький економічний вісник*. 2024. №1 (86). С.134-141.

19. Кальницька Ю. С. Перші соціально-психологічні теорії в Західній Європі та їхній вплив на українських мислителів другої половини XIX – початку XX ст. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2011. Вип. 26. С. 30-43.

20. Глоба М.С. Теорія набутих потреб Макклеланда. *B2 маркетинг. Збірник наукових праць XII Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. С.27-29.

21. Шпекторенко І. В. Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності персоналу. *Аспекти публічного управління*. 2013. № 1. С. 78-83.

22. Резнікова О.С. Класичні теорії мотивації: еволюція підходів. *Вісник економічної науки України*. 2011. № 1 (19). С. 133-136.

23. Перевозчикова Н. О., Котова Ю. І. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах *Ефективна економіка*. 2013. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_4_46 (дата звернення: 20.10.2024).

24. Гуторов О.І., Абраменко П.О. Сучасні теорії мотивації й особливості їх застосування в умовах ринкового середовища. *Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки*. 2013. № 8. С. 10-17.

25. Бірта Г. О., Бургу Ю. Г. Методологія і організація наукових досліджень. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 142 с.

26. Черниш Н.Й. Соціологія: курс лекцій. Львів : «Кальварія», 2003. 544 с.

27. Філософія: Навчальний посібник / І.Ф.Надольний, В.Андрущенко, І.В.Бойченко, В.П.Розумний та ін.; За ред. І.Ф.Надольного. Київ: Вікар, 1997. 584 с.

28. Зацерковний В. І. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. / В. І. Зацерковний, І. В. Тішаєв, В. К. Демидов. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2017. 236 с.

29. Важинський С.Е., Щербак Т.І. Методика та організація наукових досліджень: Навчальний посібник. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.

30. Бурега В.В., Мазурик О.В., Селютіна Н.Ф. Соціологія управління: Навчальний посібник. Донецьк: ДонДУУ, 2010. 137 с.

31. Кравченко В.О. Основи менеджменту: Навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2012 р. 211 с.

32. Лекашевич М.П. Соціологія економіки. Київ: Каравела, 2009, 280 с.

33. Польшина І. М. Система показників KPI та мотивація персоналу: нерозривно пов'язані поняття. *Управління розвитком*. 2014. № 9. С. 150-151.

34. Сербенівська А., Лебідь Д. Актуальні проблеми мотивації персоналу на підприємствах з урахуванням особливостей воєнного стану. Empirio. 2024. Т. 1, № 1. С. 122-130.

35. Піддубна Ю. В., Чепурна Г. Л. Лідерство і мотивація підприємницької діяльності в Україні в умовах воєнного стану. *Психологія і соціальна робота*. 2024. №1. С. 233-243.

36. Гайдученко С. О. Організаційна культура : конспект лекцій. Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. 75 с.

37. Боришкевич І. І., Якубів В.М. Вплив теорії поколінь на формування мотивації працівників. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1541/1482 (дата звернення: 20.10.2024).

38. Соколовська В. В., Іванченко Г. В. Мотивація співробітників на основі теорії поколінь: теоретичний підхід. *Економіка та держава*. 2018. № 10. С.58-63.

39. Баланчук В., Дячко А., Мартіросова К. Мотивація співробітників до навчання і де її шукати. Поради від e-learning експерток. *Collaborator*. URL:

https://collaborator.biz/blog/employee-motivation-for-learning-expert-tips/ (дата звернення: 20.10.2024).

40. Матвіїшин Є. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посібник. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 200 с.

41. Єпіфінова П. Ю., Панкова В. Д. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств України. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/147/141 (дата звернення: 25.11.2024).

42. Вплив психології віри і релігії на психічний стан – дослідження та висновки. URL: https://fact-news.com.ua/vpliv-psixologii-viru-i-religii-na-psixichnij-stan-doslidzhennya-ta-visnovki (дата звернення: 25.11.2024).

43. Гевко В. Л. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 16. С.9-12.

44. Слющинський Б. В. Соціологія управління : навчально-методичний посібник. Маріуполь : Видавничий центр МДУ, 2018. 144 с.

45. Зоряна Н. М., Шевчук І. О., Лісовська К. А. Зарубіжний досвід мотивації праці та доцільність його застосування в Україні. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_5/368_Zaj.pdf (дата звернення: 25.11.2024).

46. Причини виробничого травматизму. URL: https://oppb.com.ua/news/prychyny-vyrobnychogo-travmatyzmu (дата звернення: 25.11.2024).

47. Монастирський Г. Л. Теорія організації: навч. посіб. Київ: Знання, 2008, 319 с.

48. Плахова О. М. Соціологія управління: Навчально-методичний посібник для студентів соціологічного факультету. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. 128с.

49. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Соціологія. Загальний курс : навч.посіб. Київ : Каравела , 2006. 408 с.

50. Паніна Н.В. Технологія соціального дослідження. Київ: Наукова думка, 2007. 320 с.

51. Social Research Glossary. URL: https://www.qualityresearchinternational.com/socialresearch/documentanalysis.hm (дата звернення: 01.11.2024).

52. Valtonen A. Google Form Surveys: What, How, and Alternatives. URL: https://trustmary.com/surveys/google-form-surveys/ (дата звернення: 01.11.2024).

53. Gandhi R. 10 Powerful Benefits of Using Free Survey Monkey in 2023. URL: https://centilio.com/resources/10-powerful-benefits-of-using-free-survey-monkey-in-2023/ (дата звернення: 01.11.2024).

54. Advanced Form Options. URL: https://www.jotform.com/features/advanced-form-options/ (дата звернення: 01.11.2024).

55. A Deep Dive into Qualtrics' New AI Features. URL: https://www.effectivepeople.com/blog/analytics-engagement/deep-dive-into-qualtrics-new-ai-features (дата звернення: 01.11.2024).

56. Купчик К., Хомюк Н. Теоретико-методичні основи аналізу складових та оцінки функціонування системи мотивації персоналу підприємства. *Сучасні технології менеджменту: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 15 листопада 2023 р.* Луцьк: ВНУ імені Лесі Українки, 2023. С. 169–172.

57. Вергун А.М., Жук Т.В. Оцінка мотиваційного потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми інноваційного розвитку кластерного підприємництва в Україні: зб. ст. за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. (30 березня 2017 р., м. Київ)*. Київ: КНУТД, 2017. С. 200–207.

58. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.

59. Пустовіт О.Г., Басюк Є. В. Сутність мотивації персоналу як основа розвитку підприємства. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2021. Вип. 3. С. 47–63.

60. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічнюк В.Г. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. Вип. 4. С. 238–246.

61. HAZOP vs HAZID Studies: Understanding the Differences. URL: https://sigma-hse.com/news-insights/hazid-hazop-differences/ (дата звернення: 25.11.2024).

62. Gillis A. S. FMEA (Failure Mode and Effects Analysis). URL: https://www.techtarget.com/searchcio/definition/FMEA-failure-mode-and-effective-analysis/ (дата звернення: 25.11.2024).

63. Fault Tree Analysis (FTA): definition, applications and benefits. URL: https://blog.infraspeak.com/fault-tree-analysis-fta/ (дата звернення: 25.11.2024).

64. Матриця ризиків: Ключовий інструмент в управлінні проектними ризиками. Flexy Project. URL: https://surl.li/bvbfis (дата звернення: 25.11.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Програма соціологічного дослідження
на тему:
«Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці»

І. Методологічна частина

1.1. Актуальність теми. Актуальність теми дослідження обумовлена стрімким розвитком системи виробництва та його ускладненням в сучасному світі, що суттєво підвищило ризики для життя та здоров'я співробітників підприємств всіх форм власності. За даними МВС України, щорічно в країні травмується близько 28-30 тисяч осіб на виробництві, хоча висувається припущення, що фактична кількість травмованих є вищою через приховування інформації. До основних галузей, де найчастіше фіксуються нещасні випадки, належать добувна промисловість, транспорт та сільське господарство. У період дії воєнного стану кількість нещасних випадків на виробництві зростає через додаткові чинники, пов'язані з військовими діями, зокрема такими як бомбардування та мінування територій. Незважаючи на загальну довоєнну тенденцію до зниження кількості нещасних випадків, рівень ризиків для життя та здоров'я працівників в Україні залишається вищим порівняно з багатьма розвиненими країнами світу

1.2. Обґрунтування проблемної ситуації. Інституціоналізація сфери охорони праці пов'язана з намаганням знизити для співробітників ризики отримання ушкоджень для здоров'я та життя в цілому. Низька мотивація та як наслідок нехтування нормами охорони праці у співробітників приватних підприємств призводить до негативних наслідків, які відображаються на якості життя потерпілого та роботі самого підприємства.

1.3. Об'єкт дослідження.

Співробітники ТОВ ЄВРО АВАНГАРД та ТОВ ЕКСПЕРТНИЙ ЦЕНТР АУДИТУ ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ.

1.4. Предмет дослідження.

Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці.

1.5. Мета дослідження.

Дослідження мотивації та ставлення персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці

1.6. Завдання дослідження.

1. Виявити рівень мотивації співробітників приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці.

2. Виявити причини порушення співробітниками приватного підприємства норм у сфері охорони праці.

3. Виявити засоби підвищення мотивації до дотримання норм у сфері охорони праці.

1.7. Логічний аналіз основних понять.

Мотивація персоналу – як система заходів, спрямованих на стимулювання працівників до підвищення їхньої продуктивності та ефективності, що включає матеріальні та нематеріальні стимули. Вона має вирішальне значення для підвищення ефективності праці, забезпечення конкурентоспроможності та створення позитивної робочої атмосфери.

Приватні підприємства – як юридичні особи, що діють на основі приватної власності, становлять значну частину української економіки. Однак в умовах воєнного стану мотивація персоналу є складним процесом, який потребує особливого підходу, зосередження уваги на забезпеченні фізичної та психологічної безпеки, наданні можливостей для професійного розвитку та адаптації мотиваційних програм до нових умов.

Охорона праці – це система заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності, забезпечення безпечних умов праці та захист працівників від впливу шкідливих і небезпечних факторів. Мотивація до дотримання норм охорони праці є важливим аспектом

забезпечення безпеки працівників на робочому місці, при цьому ефективними є як матеріальні, так і нематеріальні мотиватори.

1.8. Гіпотези дослідження.

1. Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці в Україні ґрунтується на уявленні безпеки як «щасливого випадку», а не системи цілеспрямованих дій. 2. Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці вимагає оновлення існуючих практик на підприємствах.

1.9. Операціоналізація

СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

1. Ваша стать:
   - 1.1 чоловіча
   - 1.2 жіноча
2. Зазначте, будь ласка, ваш вік:
   - 2.1 21-30
   - 2.2 31-45
   - 2.3 46-60
   - 2.4 60+
3. Ваша посада:
   - 3.1 Керівник підрозділу
   - 3.2 Фахівець
   - 3.3 Допоміжний персонал

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАХОДИ З ДОТРИМАННЯ НОРМ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4. Наскільки Ви вважаєте питання мотивації персоналу до дотримання норм охорони праці важливим? (оцініть за 5-бальною шкалою, де 5 – максимальна оцінка, 1 – мінімальна)
   - 4.1 1 бал
   - 4.2 2 бали
   - 4.3 3 бали
   - 4.4 4 бали
   - 4.5 5 балів
5. Як ви оцінюєте систему мотивації персоналу до дотримання охорони праці у вашій організації? (оцініть за 5-бальною шкалою, де 5 – максимальна оцінка, 1 – мінімальна)
   - 5.1 1 бал
   - 5.2 2 бали
   - 5.3 3 бали
   - 5.4 4 бали
   - 5.5 5 балів
6. Як часто проходить інструктаж з дотримання норм охорони праці у вашій організації?
   - 6.1 Кожного року
   - 6.2 Один раз на 6 місяців
   - 6.3 Один раз в квартал
   - 6.4 Щомісячно
   - 6.5 Ваш варіант відповіді
7. В якій формі відбувається інструктаж з дотримання норм охорони праці у вашій організації?
   - 7.1 Індивідуальна бесіда
   - 7.2 Колективні зустрічі

8. Яким є формат інструктажу з дотримання норм охорони праці у вашій організації?

8.1 Переважно самостійне вивчення документів
8.2 Тренінг
8.3 Симуляційні ігри
8.4 Аналіз кейсів
8.5 Аналіз ситуацій в організації
8.6 Ваш варіант відповіді

9. Яка форма мотивації до дотримання норм охорони праці переважає у вашій організації?

9.1 Матеріальне заохочення
9.2 Нематеріальне заохочення
9.3 Поєднання матеріального та нематеріального заохочення

10. Як форму мотивації до дотримання норм охорони праці ви особисто вважаєте найбільш ефективною?

10.1 Матеріальне заохочення
10.2 Нематеріальне заохочення
10.3 Поєднання матеріального та нематеріального заохочення

11. Який формат інструктажу з дотримання норм охорони праці ви вважаєте біль ефективним?

11.1 Самостійне вивчення документів
11.2 Тренінг
11.3 Симуляційні ігри
11.4 Аналіз кейсів
11.5 Аналіз ситуацій в організації
11.6 Ваш варіант відповіді

12. Як ви гадаєте, від чого залежить мотивація до дотримання норм охорони праці в організації?

12.1 Від особистої відповідальності
12.2 Від належної організації правил безпеки на робочому місці
12.3 Від розуміння можливих негативних наслідків недотримання норм охорони праці
12.4 Від побоювання покарань
12.5 Ваш варіант відповіді

13. Як ви гадаєте, яка мотивація до дотримання норм охорони праці має переважати в українських організаціях:

13.1 позитивна
13.2 негативна

ПОРУШЕННЯ НОРМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

14. Чи доводилось вам особисто порушувати норми охорони праці?

14.1 так
14.2 ні

15. Якими причинами було обумовлене ваше порушення?

15.1 Випадковість
15.2 Відсутність знання

15.3 Відсутність сформованої звички до дотримання норм охорони праці

15.4 Сподіванням на щасливий випадок

15.5 Відсутністю травматизму на підприємстві в останні роки

15.6 Ваш варіант відповіді

16. Як ви вважаєте, яким має бути покарання за порушення норм охорони праці?

16.1 Матеріальне покарання

16.2 Адміністративне покарання (зауваження, догана)

16.3 Соціальне (бойкот тощо)

16.4 Звільнення

17. Яким чином воєнний стан впливає на мотивацію до дотримання норм праці?

17.1 посилює

17.2 зменшує

17.3 не впливає жодним чином

18. Якими будуть ваші пропозиції щодо покращення існуючої системи мотивації до дотримання норм охорони праці?

ІІ. Методична частина

2.1. Обґрунтування методу дослідження.

У прикладній частині роботи буде використане опитування у формі інтернет-анкетування за допомогою гугл-форми. Об’єктом дослідження є Співробітники ТОВ ЄВРО АВАНГАРД та ТОВ ЕКСПЕРТНИЙ ЦЕНТР АУДИТУ ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ.

2.2. Визначення обстежуваної сукупності та розрахунок її обсягу.

Обсяг досліджуваної сукупності складає 32 особи (всі співробіники організацій, суцільне опитування).

ДОДАТОК Б

Додаток Б

АНКЕТА

Шановний респонденте! Просимо Вас відповісти на питання анкети, обравши варіант, який найбільше відображає вашу позицію та досвід щодо тематики мотивації персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці. Всі результати дослідження є конфіденційними та будуть використані лише в узагальненому вигляді.

1. Ваша стать:
   a) чоловіча
   b) жіноча
2. Зазначте, будь ласка, ваш вік:
   a) 21-30
   b) 31-45
   c) 46-60
   d) 60+
3. Ваша посада:
   a) Керівник підрозділу
   b) Фахівець
   c) Допоміжний персонал
4. Наскільки Ви вважаєте питання мотивації персоналу до дотримання норм охорони праці важливим? (оцініть за 5-бальною шкалою, де 5 – максимальна оцінка, 1 – мінімальна)

   1 2 3 4 5
5. Як ви оцінюєте систему мотивації персоналу до дотримання охорони праці у вашій організації? (оцініть за 5-бальною шкалою, де 5 – максимальна оцінка, 1 – мінімальна)

   1 2 3 4 5
6. Як часто проходить інструктаж з дотримання норм охорони праці у вашій організації?
   a) Кожного року
   b) Один раз на 6 місяців
   c) Один раз в квартал
   d) Щомісячно
   e) Ваш варіант відповіді
7. В якій формі відбувається інструктаж з дотримання норм охорони праці у вашій організації?
   a) Індивідуальна бесіда
   b) Колективні зустрічі
8. Яким є формат інструктажу з дотримання норм охорони праці у вашій організації?

a) Переважно самостійне вивчення документів
b) Тренінг
c) Симуляційні ігри
d) Аналіз кейсів
e) Аналіз ситуацій в організації
f) Ваш варіант відповіді

9. Яка форма мотивації до дотримання норм охорони праці переважає у вашій організації?

a) Матеріальне заохочення
b) Нематеріальне заохочення
c) Поєднання матеріального та нематеріального заохочення

10. Як форму мотивації до дотримання норм охорони праці ви особисто вважаєте найбільш ефективною?

a) Матеріальне заохочення
b) Нематеріальне заохочення
c) Поєднання матеріального та нематеріального заохочення

11. Який формат інструктажу з дотримання норм охорони праці ви вважаєте біль ефективним?

a) Самостійне вивчення документів
b) Тренінг
c) Симуляційні ігри
d) Аналіз кейсів
e) Аналіз ситуацій в організації
f) Ваш варіант відповіді

12. Як ви гадаєте, від чого залежить мотивація до дотримання норм охорони праці в організації?

a) Від особистої відповідальності
b) Від належної організації правил безпеки на робочому місці
c) Від розуміння можливих негативних наслідків недотримання норм охорони праці
d) Від побоювання покарань
e) Ваш варіант відповіді

13. Як ви гадаєте, яка мотивація до дотримання норм охорони праці має переважати в українських організаціях:

a) позитивна
b) негативна

14. Чи доводилось вам особисто порушувати норми охорони праці?

a) так
b) ні

15. Якими причинами було обумовлене ваше порушення?

a) Випадковість
b) Відсутність знання
c) Відсутність сформованої звички до дотримання норм охорони праці
d) Сподіванням на щасливий випадок

e) Відсутністю травматизму на підприємстві в останні роки
f) Ваш варіант відповіді

16. Як ви вважаєте, яким має бути покарання за порушення норм охорони праці?

a) Матеріальне покарання
b) Адміністративне покарання (зауваження, догана)
c) Соціальне (бойкот тощо)
d) Звільнення

17. Яким чином воєнний стан впливає на мотивацію до дотримання норм праці?

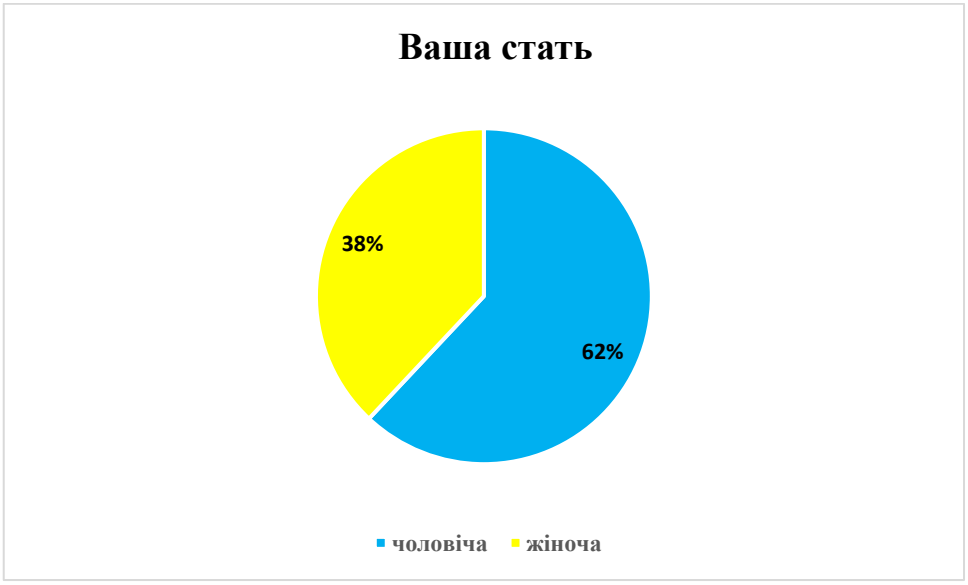
a) посилює
b) зменшує
c) не впливає жодним чином

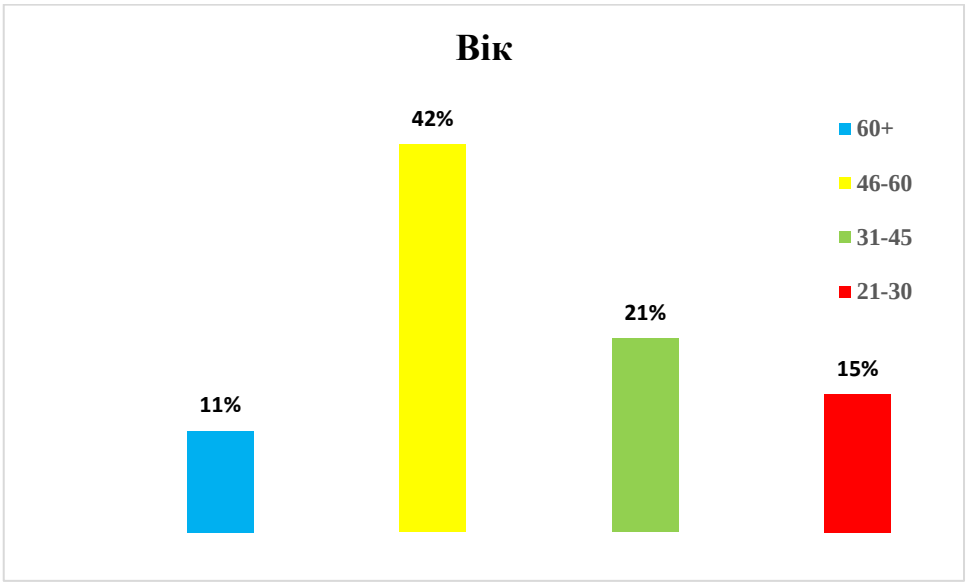
18. Якими будуть ваші пропозиції щодо покращення існуючої системи мотивації до дотримання норм охорони праці?

Дякуємо за участь!

ДОДАТОК В

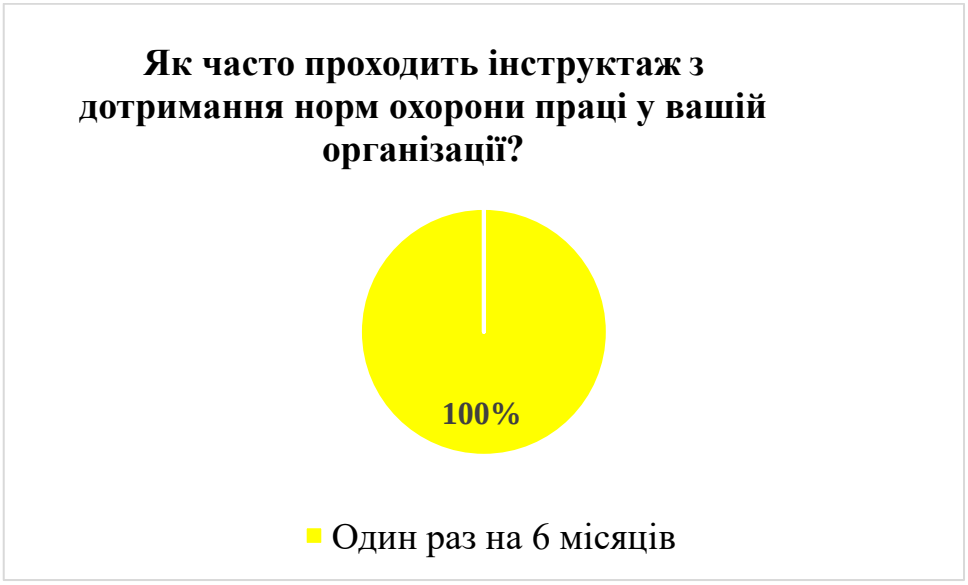
ВІЗУАЛІЗАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ





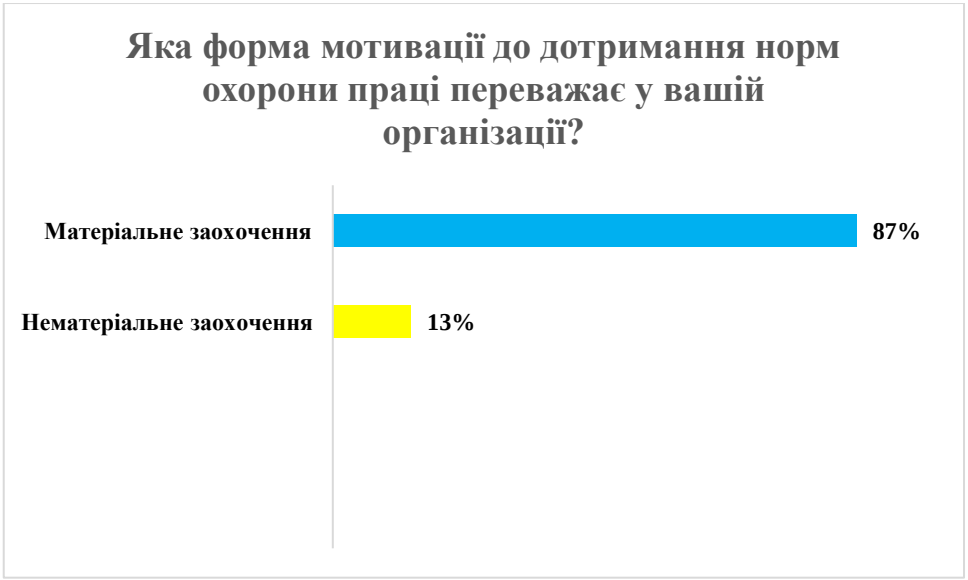

Наскільки Ви вважаєте питання мотивації персоналу до дотримання норм охорони праці важливим?
5 балів
4 бали
3 бали

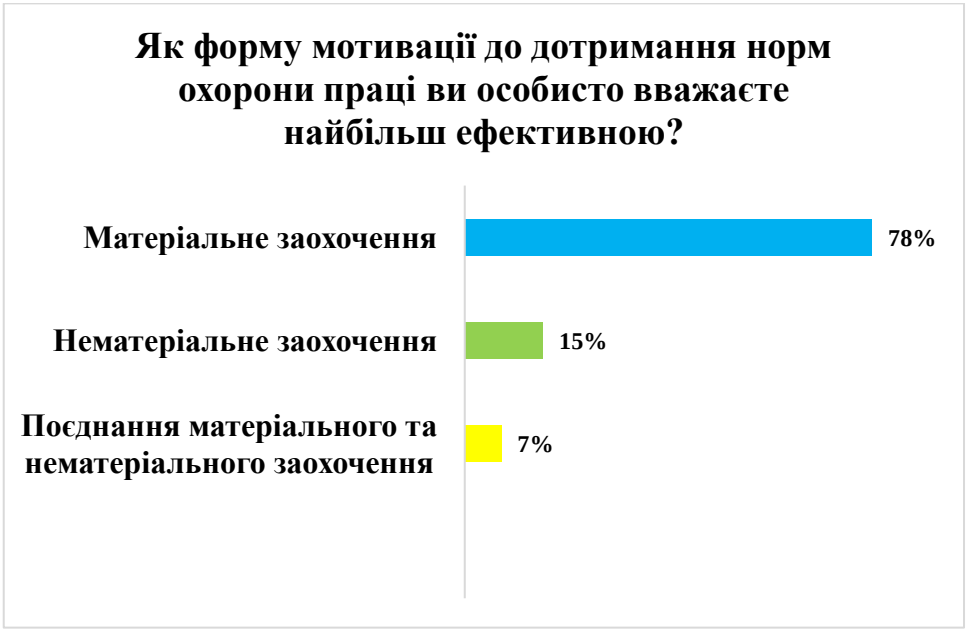

Як ви оцінюєте систему мотивації персоналу до дотримання охорони праці у вашій організації?
14%
22%
35%
25%
4%
1
1 бал
2 бали
3 бали
4 бали
5 балів


Як часто проходить інструктаж з дотримання норм охорони праці у вашій організації?
100%
Один раз на 6 місяців

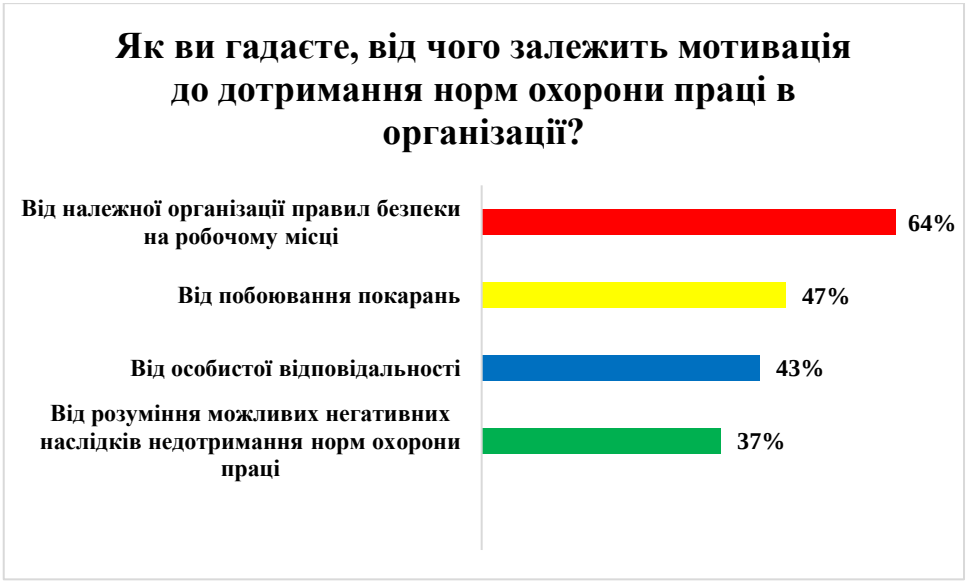

В якій формі відбувається інструктаж з дотримання норм охорони праці у вашій організації?
Колективні зустрічі
26%
Індивідуальна бесіда
74%


Яким є формат інструктажу з дотримання норм охорони праці у вашій організації?
Аналіз ситуацій в організації
34%
Тренінг
30%
Симуляційні ігри
27%
Переважно самостійне вивчення документів
23%
Аналіз кейсів
18%

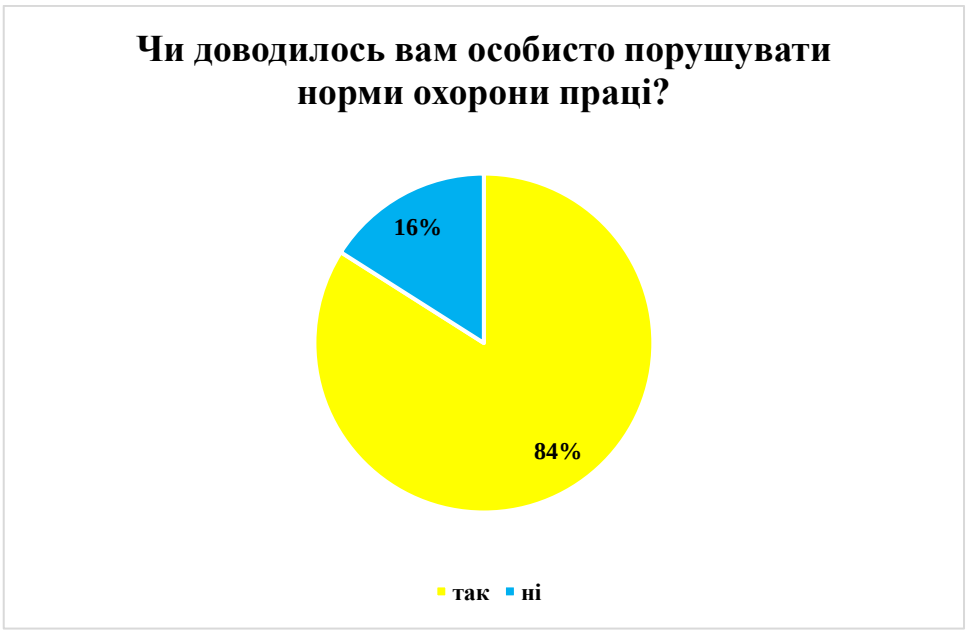

Яка форма мотивації до дотримання норм охорони праці переважає у вашій організації?
Матеріальне заохочення
87%
Нематеріальне заохочення
13%


Як форму мотивації до дотримання норм охорони праці ви особисто вважаєте найбільш ефективною?
Матеріальне заохочення
78%
Нематеріальне заохочення
15%
Поєднання матеріального та нематеріального заохочення
7%

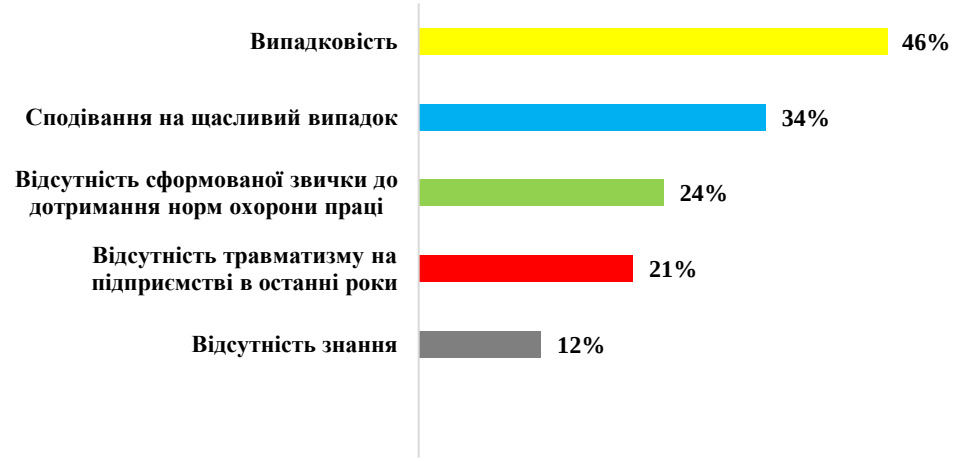

Який формат інструктажу з дотримання норм охорони праці ви вважаєте біль ефективним?
Тренінг
74%
Аналіз кейсів
70%
Самостійне вивчення документів
62%
Симуляційні ігри
48%
Аналіз ситуацій в організації
46%


Як ви гадаєте, від чого залежить мотивація до дотримання норм охорони праці в організації?
Від належної організації правил безпеки на робочому місці
64%
Від побоювання покарань
47%
Від особистої відповідальності
43%
Від розуміння можливих негативних наслідків недотримання норм охорони праці
37%

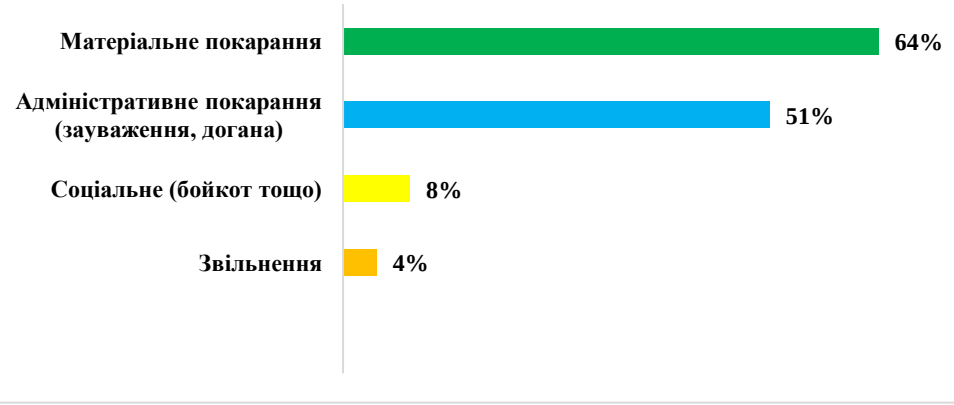

Як ви гадаєте, яка мотивація до дотримання норм охорони праці має переважати в українських організаціях?
46%
54%
негативна
позитивна


Чи доводилось вам особисто порушувати норми охорони праці?
16%
84%
так
ні

Якими причинами було обумовлене ваше порушення?



Як ви вважаєте, яким має бути покарання за порушення норм охорони праці?




Яким чином воєнний стан впливає на мотивацію до дотримання норм праці?
посилює
78%
зменшує
14%
не впливає жодним чином
8%

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Лазебний Іван Віталійович, студент ІІ курсу магістратури, денної форми навчання, факультету соціології та управління, спеціальність 054 «Соціологія», адреса електронної пошти vanolazebnyi@gmail.com:

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений/на;
- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;
- згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

14.02.2025 І.В. Лазебний

Науковий керівник,
к.філос.н., доцент кафедри соціології
14.02.2025 О.С. Сорокіна