

Світлана ПРОХОРОВСЬКА

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу, ЗУНУ

ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВА УМОВА ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ

У сучасних умовах впровадження новітніх технологій і високих вимог до ефективності праці, здоров'я працівників стає одним із ключових чинників успішного функціонування будь-якої організації. Саме фізичне, психологічне та соціальне благополуччя персоналу безпосередньо впливає на продуктивність та ефективність праці, лояльність і мотивацію до праці. Сьогодні, коли Україна переживає надзвичайно складний період – повномасштабну війну, питання безпеки персоналу на робочому місці набуває особливої ваги. В умовах постійних ризиків, тривожних сигналів та нестабільності, забезпечення хоча б базової безпеки персоналу стає не лише моральним обов'язком роботодавця, але й ключовим чинником мотивації та виживання бізнесу. Працівники, які почуваються захищеними, мають доступ до якісної медичної допомоги, можуть розраховувати на підтримку роботодавця у складних ситуаціях демонструють вищий рівень лояльності, залученості, ініціативності та прагнення до професійного розвитку.

Турбота роботодавця про збереження фізичного здоров'я, психічного та соціального благополуччя персоналу виступає потужним інструментом мотивації, формуючи позитивний імідж компанії та підвищуючи її конкурентоспроможність на ринку праці. У час глобальної диджиталізації та гіподинамії, все частіше виникають ситуації, коли працівник фізично присутній на робочому місці, але фактично нездатний повноцінно виконувати безпосередні функціональні обов'язки. Причиною цього є не лише професійне вигорання, а й соматичне виснаження організму внаслідок відсутності безпечних умов праці, рухової активності та належної профілактики.

Фізичне здоров'я персоналу – це стратегічний ресурс організації, який безпосередньо впливає на мотивацію, продуктивність і стабільність трудових колективів. Тому підтримка здоров'я є ключовим елементом мотиваційного середовища нарівні з фінансовою винагородою та психологічним кліматом. Фізичне здоров'я персоналу організацій забезпечується: сприятливими умовами праці, постійною профілактикою професійних захворювань, пропагуванням здорового способу життя.

Психічне здоров'я характеризує стан внутрішнього благополуччя, при якому людина може реалізовувати свої здібності, справлятися зі стресом, продуктивно працювати. У процесі праці це проявляється здатністю концентруватися, взаємодіяти з колегами, справлятися з навантаженням і водночас зберігати емоційну стабільність. Реальність, з якою стикаються тисячі працівників, особливо в умовах воєнного стану, економічного тиску та постійних змін – це психологічне виснаження, тривожність, професійне вигорання. Коли працівник втрачає душевну рівновагу, йому важко не лише виконувати свої обов'язки, а й бачити сенс у повсякденних завданнях. Відсутність підтримки та розуміння з боку керівництва лише поглиблює кризу. Навпаки, створення психологічно безпечного простору, де працівник має змогу вільно висловлювати свої переживання, отримати допомогу – суттєво підвищує його мотивацію. Досвід показує, що працівники, які почуваються психоемоційно стабільно, менш схильні до конфліктів, ефективніше взаємодіють з колегами, швидше адаптуються до змін. Провідні компанії у світі вже давно інтегрували в свою корпоративну культуру практики турботи про ментальне здоров'я: гнучкий графік, доступ до психолога, тренінги з емоційної стійкості, простори для відпочинку [1]. Варто розуміти, що турбота роботодавця про емоційний стан персоналу – це, перш за все, турбота про стабільне майбутнє організації. Тому саме збереження ментального здоров'я сьогодні варто вважати одним із головних джерел мотивації, продуктивності та стійкості в умовах невизначеності. Підтримка психічного здоров'я сприяє: підвищенню залученості до роботи, формуванню почуття

значущості своєї праці, розвитку ініціативи та лідерських якостей, збереженню енергії та внутрішньої мотивації в довгостроковій перспективі.

Соціальне благополуччя працівника охоплює такі аспекти, як задоволення від соціальної взаємодії, рівень матеріального забезпечення, можливості професійного зростання, а також справедливе ставлення з боку керівництва. Соціальне благополуччя персоналу є важливим чинником формування внутрішньої мотивації працівників, оскільки забезпечує відчуття стабільності, справедливості та значущості у трудовому процесі. Забезпечення гідного рівня оплати праці, соціального захисту, можливостей для професійного розвитку та справедливих умов праці сприяє зміцненню довіри до керівництва та підвищує рівень задоволеності роботою. Крім того, позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, заснований на взаємоповазі та підтримці, знижує рівень стресу, сприяє збереженню психічного здоров'я і створює передумови для зростання ініціативності та залученості персоналу.

Соціальне благополуччя безпосередньо залежить добробуту працівників. Воно тісно пов'язане з мотивацією персоналу й проявляється: почуттям безпеки і захищеності; справедливістю та визнанням; можливостями для самореалізації; сприятливим соціально-психологічним кліматом. Коли працівник має гарантії щодо оплати праці, відпусток, страхування або ж підтримки у складних ситуаціях, він відчуває впевненість у завтрашньому дні. Це знижує тривожність й дає змогу зосередитися на роботі з більшою віддачею. Важливо, щоб працівники відчували, що їхня праця оцінена гідно, а відносини в колективі засновані на взаємоповазі – формується довіра до керівництва, зростає внутрішня мотивація, з'являється бажання робити більше і краще [2]. Навчання, кар'єрне зростання, участь у прийнятті рішень створюють умови, за яких працівник відчувається важливою та цінною частиною команди. Це підвищує його залученість і стимулює до професійного розвитку. До важливих чинників, які впливають на емоційний стан працівника відносимо: доброзичливі відносини в колективі, взаємопідтримка, відсутність конфліктів і

булінгу [2; 3]. Тому, соціальне благополуччя є необхідною умовою формування мотивованої та ефективної команди.

Отже, організації, які дбають про збереження здоров'я персоналу на робочому місці, повинні вводити заходи щодо покращення їхнього фізичного, психічного та соціального благополуччя шляхом: впровадження корпоративних програм здоров'я та ментального добробуту; створення мотиваційного пакету з оздоровчими бонусами; інтеграції тем фізичного здоров'я в систему HR-стратегій; проведення регулярного фітнес- або wellness-аудиту в колективі; надання гнучкого графіку роботи, ведення відкритого діалогу, розвитку емоційного інтелекту керівників тощо.

Список використаних джерел

1. Mental health atlas 2020. Geneva: World Health Organization. 2021. URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/345946>.
2. Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á. et al. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*. 2020. № 18 (1). P. 192–198. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/36584>
3. Workplace stress – a collective challenge. Geneva: *International Labour Organization*. 2016. URL: <https://www.ilo.org/safework/>