

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ ДРУКАРСТВА

На правах рукопису

ЖИДЕЦЬКА ХРИСТИНА ВАЛЕРІЇВНА

УДК 658.012:330.115

**ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Спеціальність: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:
Швайка Любов Андріївна
кандидат економічних наук, доцент

Львів - 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	11
1.1. Соціально-трудова безпека як функціональна складова економічної безпеки підприємства	11
1.2. Особливості формування структури соціально-трудової безпеки підприємства	22
1.3. Формування соціально – трудової безпеки підприємства під впливом зовнішнього і внутрішнього середовища	37
1.4. Характеристика загроз соціально-трудової безпеки підприємства	47
Висновки до розділу 1	60
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	63
2.1. Методичні підходи до формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства	63
2.2. Діагностика соціально-трудової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі	82
2.3. Аналіз взаємозв'язку між динамікою рівня кадрової безпеки та безпеки кадрів як функціональних складових соціально-трудової безпеки підприємства	110
Висновки до розділу 2	126
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	130
3.1. Формування стратегії забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства	130
3.2. Інтервальні моделі визначення вагомості внутрішніх факторів соціально-трудової безпеки підприємства	152
3.3. Моделювання шляхів підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства	164
Висновки до розділу 3	176
ВИСНОВКИ	179
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	183
ДОДАТКИ	210

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах сучасних ринкових трансформацій та швидкого розвитку інтелектуальних і наукоємних технологій неспинними темпами зростає пріоритетність людського капіталу як важливого чинника досягнення успіху в бізнесі. Важливим завданням сьогодні для кожного суб'єкта господарювання є вибір і формування такого трудового колективу, який володітиме достатньою кваліфікацією та професійними здібностями, відповідатиме цілям та принципам роботи підприємства і дозволить виготовляти конкурентоспроможну продукцію чи надавати високоякісні послуги. Водночас вагоме місце у побудові ефективних трудових взаємовідносин займає питання забезпечення економічної безпеки підприємства в контексті його соціально-трудової захищеності, що проявляється у гарантуванні захисту бізнесу від свідомих чи несвідомих деструктивних дій працівників, а також розробленні та впровадженні заходів безпеки персоналу від шкідливих наслідків їх трудової діяльності.

Наукові дослідження зарубіжних та вітчизняних вчених з питань економічної злочинності свідчать, що найбільшу частку (а саме: близько 51%) серед усіх економічних злочинів займають ті, які скоюють безпосередньо працівники підприємства, що проявляється у псуванні техніки, крадіжках, витоку комерційної інформації, кіберзлочинності, привласненні активів компанії. Це призводить до погіршення економічного стану підприємства та негативно впливає на його діяльність. Крім цього, не лише працівники можуть завдавати шкоди бізнесу, а й сам суб'єкт господарювання через шкідливі та небезпечні умови праці, недотримання чинного трудового законодавства, несприятливий психологічний клімат у колективі може зумовити погіршення рівня життєдіяльності персоналу, що часто на практиці стає основною передумовою для зловживань працівників.

Різним аспектам цієї проблематики присвячені праці провідних вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема теоретико-методичним аспектам забезпечення економічної безпеки підприємства багато уваги приділили:

О. Ареф'єва, В. Белокуров, З. Варналій, В. Геєць, О. Грунін, Я. Жаліло, Г. Козаченко, Я. Котляревський, Е. Олейніков, Ю. Погорелов, В. Франчук, І. Хома, С. Шкарлет, А. Штангрет, О. Яременко, В. Ярочкін та інші. Питання щодо формування та вибору методології оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства стало об'єктом наукових напрацювань таких вчених, як: І. Бурда, І. Гришова, З. Живко, О. Зибарева, О. Кириченко, Н. Мехеда, В. Ортинський, Н. Подлужна, Н. Реверчук, Н. Різник, І. Чумарин, Н. Швець та ін. Зазначені науковці трактують цю категорію як кадрову чи інтелектуально-кадрову безпеку підприємства і переважно зосереджують увагу на потребі захисту бізнесу від зловживань персоналу. Дослідження проблем щодо забезпечення гідного рівня життєдіяльності, соціальної захищеності, навчання та професійного розвитку працівників знайшло своє відображення у працях таких науковців: В. Брич, О. Грішнова, В. Гринчуцький, Д. Джой-Меттьюз, П. Друкер, С. Калініна, Є. Качан, А. Колот, Т. Костишина, Е. Лібанова, О. Овчинникова, М. Семикіна, Л. Швайка та інших.

Віддаючи належну увагу значному доробку вчених, слід зазначити, що недостатньо вивченими залишаються питання комплексного підходу до формування та оцінювання захищеності бізнесу і його працівників у рамках соціально-трудової безпеки підприємства. Неповнота науково-методичної бази щодо формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства та потреба у науково-практичних розробках з цієї проблематики обумовили актуальність теми дисертаційної роботи, визначили його мету та основні завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Української академії друкарства за держбюджетними темами: «Моделювання механізмів управління економічною безпекою підприємства» (державний реєстраційний номер 0113U008320), у межах якої автором розроблено модель організаційного забезпечення управління соціально-трудовою безпекою підприємства, та «Дослідження стану нормування і розробка норм часу і виробітку на нові технологічні процеси поліграфічного виробництва» (державний реєстраційний

номер 0110U000135), у контексті якої здобувачем проаналізовано вплив умов праці на робочих місцях операторів комп'ютерного набору на виконання ними встановлених норм часу і виробітку.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є наукове обґрунтування теоретико-методичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо формування соціально-трудової безпеки підприємства та оцінювання її рівня.

Досягнення поставленої мети обумовило необхідність вирішення таких завдань, що визначили логіку та структуру дисертації:

- узагальнити теоретичні положення щодо сутності та складових формування соціально-трудової безпеки підприємства;

- визначити та систематизувати загрози соціально-трудової безпеки підприємства й розробити алгоритм протидії їм;

- запропонувати методика оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства, яка дасть змогу здійснити її узагальнену діагностику;

- обґрунтувати взаємозв'язок між динамікою рівня елементів кадрової безпеки та безпеки кадрів підприємства як складових соціально-трудової безпеки;

- сформувати модель гарантування соціально-трудової безпеки підприємства, яка дасть змогу виявити потенційні загрози, шляхи та методи їх нівелювання;

- розробити комплексну стратегію забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства;

- виявити основні напрямки підвищення рівня соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання шляхом моделювання значущості її внутрішніх чинників.

Об'єктом дослідження є процес формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і прикладних положень щодо формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі.

Методи дослідження. У процесі написання дисертаційної роботи теоретичною та методичною базою є такі загальні та спеціальні наукові методи: індукції та дедукції, логічного узагальнення та систематизації (для дослідження понятійно-категорійного апарату та структури соціально-трудової безпеки підприємства), аналізу, синтезу і порівняння (для визначення основних факторів впливу на соціально-трудова безпеку суб'єкта господарювання та класифікації загроз), аналітичний метод (для розрахунку загального інтегрального показника рівня соціально-трудової безпеки), анкетування та експертного аналізу (для проведення опитування працівників підприємства та опрацювання отриманих результатів, для визначення вагових значень індикаторів за рівнями безпеки), теорії моделювання (для побудови концептуальної моделі формування соціально-трудової безпеки підприємства та тримірної моделі її забезпечення), математичного моделювання (для отримання інтервальних моделей значущості чинників безпеки та побудови макромоделі оптимальних шляхів підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства), графічний (для наочного подання теоретичного і методичного матеріалу), абстрактно-логічний (для теоретичних узагальнень і висновків дослідження). Для обчислення і комп'ютерної обробки даних та побудови графіків було застосовано пакет спеціалізованих програм.

Інформаційною базою дослідження слугували законодавчі, нормативно-правові акти України, вітчизняна та зарубіжна наукова література, статистичні дані Державного комітету статистики України, звітність та первинна документація підприємств видавничо-поліграфічної галузі, результати анкетування працівників підприємств, інтернет-ресурси.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в узагальненні теоретичних основ і розробці методичних підходів до формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства. Найбільш важливі наукові результати полягають у такому:

вперше:

– запропоновано комплексну стратегію забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства, яка реалізується з позиції принципу субсидіарності, який

полягає в тому, що формування соціально-трудової безпеки здійснюється на мікрорівні суб'єкта господарювання, тобто на рівні структурних підрозділів та соціально-виробничих процесів, що дає змогу гарантувати захищеність підприємства і його працівників від негативних впливів у процесі реалізації виробничих та комерційних цілей;

удосконалено:

– теоретичний базис щодо формування соціально-трудової безпеки підприємства через її розгляд, на відміну від існуючих положень, з одного боку, як захист бізнесу від деструктивного впливу персоналу, з іншого – як забезпечення безпеки працівників від негативних наслідків їх трудової діяльності, що дає змогу розкрити суть цієї категорії, визначити її складові елементи та основні напрямки зростання соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання;

– методику оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства, яка, на відміну від існуючих, включає індикатори соціальної захищеності персоналу та безпечних умов праці, що дає змогу отримати комплексну кількісну та якісну характеристику рівня безпеки за допомогою виведення загального інтегрального показника;

– систему гарантування соціально-трудової безпеки підприємства, що, на відміну від існуючих, передбачає побудову трьохвимірної моделі, яка дає змогу виявити допустиме поєднання ймовірних загроз, основних шляхів та методів їх нівелювання і сприяє зростанню ефективності управління соціально-трудової безпеки підприємства;

– методичний підхід до підвищення соціально-трудової захищеності підприємства, що, на відміну від існуючих, передбачає застосування макромодельовання та побудову інтервальних моделей і дає змогу виявити основні пріоритетні фактори кадрової безпеки та безпеки кадрів, які здатні забезпечити високий рівень соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання і дозволять прийняти своєчасні управлінські рішення;

набули подальшого розвитку:

– уточнення та систематизація загроз соціально-трудової безпеки підприємства та розроблення алгоритму протидії їм, що, на відміну від існуючих, інтегрує небезпеки, які надходять від працівників щодо підприємства, і які виникають в процесі виконання персоналом трудових обов'язків та зумовлюють негативний вплив на його життєдіяльність, що дає змогу локалізувати джерело настання загроз і застосувати відповідні заходи щодо їх мінімізації та усунення;

– обґрунтування взаємозв'язку між покращенням умов праці та підвищенням ефективності використання персоналу, які є складовими елементами підсистем безпеки кадрів та кадрової безпеки підприємства, що ґрунтується на визначенні відповідних параметрів температурного режиму, освітленості робочої зони та шумового навантаження на робочих місцях операторів комп'ютерного набору в межах допустимих санітарних нормативів, які приводять до зростання продуктивності та якості праці, а в результаті цього – до підвищення прибутковості підприємства, зростання рівня його соціально-трудової безпеки.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у можливості практичного застосування підходів щодо формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства, що дозволить підвищити захищеність бізнесу і його працівників від негативних чинників, які виникають у процесі реалізації трудових взаємовідносин.

Науково-практичні рекомендації та розробки автора, викладені в дисертаційній роботі, використані Департаментом розвитку Львівської міської ради під час реалізації Програми сприяння розвитку підприємництва у м. Львові на 2014–2016 рр., де застосовано розроблену комплексну стратегію забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства (довідка № 27-2-2 від 05.06.2015 р.), а також підприємствами видавничо-поліграфічної галузі: ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок», де використано розроблену модель гарантування соціально-трудової безпеки підприємства, яка дає змогу виявити допустиме поєднання ймовірних загроз, а також основних шляхів та методів їх

усунення й мінімізації (довідка № 123-3 від 20.05.2015 р.); ТзОВ «Видавництво «Свічадо», де використано результати проведеного макромодельовання щодо підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства, що стало основою для запровадження заходів для покращення соціальної захищеності працівників видавництва (довідка № 2015/4 від 29.05.2015 р.); ДП «Всеукраїнське спеціалізоване видавництво «Світ», де застосовано запропоновану автором методику розрахунку загального інтегрального показника для проведення систематичного оцінювання рівня соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання (довідка № 95/07 від 27.05.2015 р.).

Матеріали дисертаційної роботи застосовуються у навчальному процесі Української академії друкарства при вивченні дисциплін «Соціально-економічна безпека», «Економіка підприємства» та «Менеджмент» (акт № 57-32/96 від 03.06.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаним дослідженням, у якому викладено науково-методичні положення та практичні рекомендації щодо формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства. Наукові результати, які представлені у дисертаційній роботі та винесені на захист, отримано автором особисто й попередньо опубліковані у наукових працях. Із наукових публікацій, написаних у співавторстві, у дисертації використано лише ті положення та ідеї, які розроблені здобувачем особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати наукового дослідження оприлюднені та отримали позитивну оцінку на 7 міжнародних науково-практичних конференціях: «Соціально-економічний розвиток України: Європейський вибір» (м. Одеса, 23–24 грудня 2011 р.), «Друкарство молоде» (м. Київ, 11 травня, 2012 р.), «Пакувальна індустрія: сучасні тенденції розвитку та підготовка кадрів» (м. Львів, 8–9 листопада 2012 р.), «XVI міжнародній науково-практичній конференції з проблем видавничо-поліграфічної галузі» (м. Київ, 15 травня 2013 р.), «Легалізація економіки та протидія корупції в системі економічної безпеки держави (м. Львів, 31 травня 2013 р.), «Ринкові економічні механізми сталого розвитку: інноваційне та

фінансове забезпечення» (м. Дніпропетровськ, 9–10 травня 2014 р.), «Інвестиційно-інноваційні засади розвитку національної економіки в ринкових умовах» (м. Ужгород – м. Мукачево, 24–25 квітня 2015 р.); 5 всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Перспективи розвитку економіки в ринкових умовах» (м. Мукачево, 15-16 березня 2013 р.), «Формування стратегії соціально-економічного розвитку і вдосконалення організації обліку й аудиту підприємницьких структур видавничо-поліграфічної галузі» (м. Львів, 20–22 листопада 2013 р., 26–28 листопада 2014 р.); «Економічна безпека держави та суб'єктів підприємницької діяльності в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення» (м. Львів, 15–16 травня 2014 р., 15–16 травня 2015 р.); міжвузівській науково-практичній конференції «Фінансова безпека економічних систем» (м. Львів, 27 січня 2012 р.); міжкафедральному науковому семінарі: «Системна діагностика фінансової сфери» (м. Львів, 24 січня 2013 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 22 наукові праці (14 з яких одноосібні) загальним обсягом 7,23 друк. арк. (особисто автору належить 5,86 друк. арк.), зокрема 6 статей у наукових фахових виданнях України (одна з них у виданні, що входить до наукометричних баз даних) загальним обсягом 3,92 друк. арк., 1 публікація у зарубіжному науковому виданні загальним обсягом 0,43 друк. арк., 15 праць апробаційного характеру загальним обсягом 2,88 друк. арк.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Соціально-трудова безпека як функціональна складова економічної безпеки підприємства

З розвитком суспільства, його еволюцією, трансформацією посилюється роль безпеки у всіх її формах і проявах. Підприємство, як суб'єкт господарювання, функціонує у складному і динамічному просторі, який змушує його швидко адаптуватись до нових ринкових умов, ідентифікувати та мінімізувати вплив загроз, що виникають у зовнішньому та внутрішньому середовищі. Нехтування сукупністю загроз може спонукати до спаду виробництва, погіршення основних показників діяльності, втрати цілісності суб'єкта господарювання чи навіть призвести до його банкрутства. Все це потребує знань щодо формування дієвої системи економічної безпеки підприємства.

Дослідження процесу формування економічної безпеки підприємницької діяльності пропонуємо розглянути з позиції визначення підприємством власних потреб і цілей, захисту їх від загроз та досягнення стану безпеки. Для цього детальніше розглянемо категорії «потреба», «загроза» і «безпека» та їхній взаємозв'язок у діяльності підприємства. Загальновідомим є твердження, що потреби виступають головною рушійною силою і мотивом свідомих чи підсвідомих дій індивідуумів. Вони формуються під впливом особистих цінностей людини та загально визначених норм і правил, які існують у певному колективі чи суспільстві. Досягнення визначених потреб проявляється у виокремленні сукупності цілей, визначенні їх пріоритетності, розробці завдань та пошуку можливих шляхів щодо їх реалізації. Основними потребами та цілями для будь-якого суб'єкта господарювання є отримання прибутку, його успішне функціонування, ріст та розвиток. Проте перешкодою при їх

досягненні може бути вплив зовнішніх та внутрішніх загроз, які мають деструктивний характер, призводять до збитків і втрат. Механізм захисту від загроз повинен бути безперервним і направленим на їх виявлення, нейтралізацію та подальше недопущення для досягнення стану безпеки, що дозволяє підприємству стабільно функціонувати та розвиватись. Загалом термін «безпека», походить від латинського слова «securitas» і в Оксфордському тлумачному словнику трактується як стан, в якому перебуває конкретний об'єкт (особа, суб'єкт господарювання, країна, суспільство), при якому дія зовнішніх та внутрішніх загроз на нього не призводить до процесів, що вважаються негативними і зумовлюють погіршення його функціонування або розвитку [262, с.48]. Згідно із теорією А. Маслоу потреба в безпеці є однією із фундаментальних та першочергових потреб людини [254]. Це ж твердження стосується і суб'єкта господарювання, для якого важливим завданням є досягнення і утримання високого рівня економічної безпеки підприємства.

На думку українського науковця О. Власюка, потреба в економічній успішності та економічній безпеці підприємства є базовими і знаходяться у відносинах взаємообумовленості. Оскільки основна мета діяльності підприємства – це отримання прибутку, то його економічна успішність є домінантою серед усіх інших потреб. Проте її неможливо реалізувати без досягнення високого рівня економічної безпеки, як надійної системи захисту від негативної дії зовнішніх і внутрішніх чинників. А з іншого боку утримання належного рівня економічної безпеки потребує відповідного фінансового забезпечення, висококваліфікованого людського капіталу, сучасних техніко-технологічних ресурсів, що є підґрунтям для економічної успішності бізнесу [22]. Тому формування дієвої системи економічної безпеки підприємства є одним із його пріоритетних напрямків.

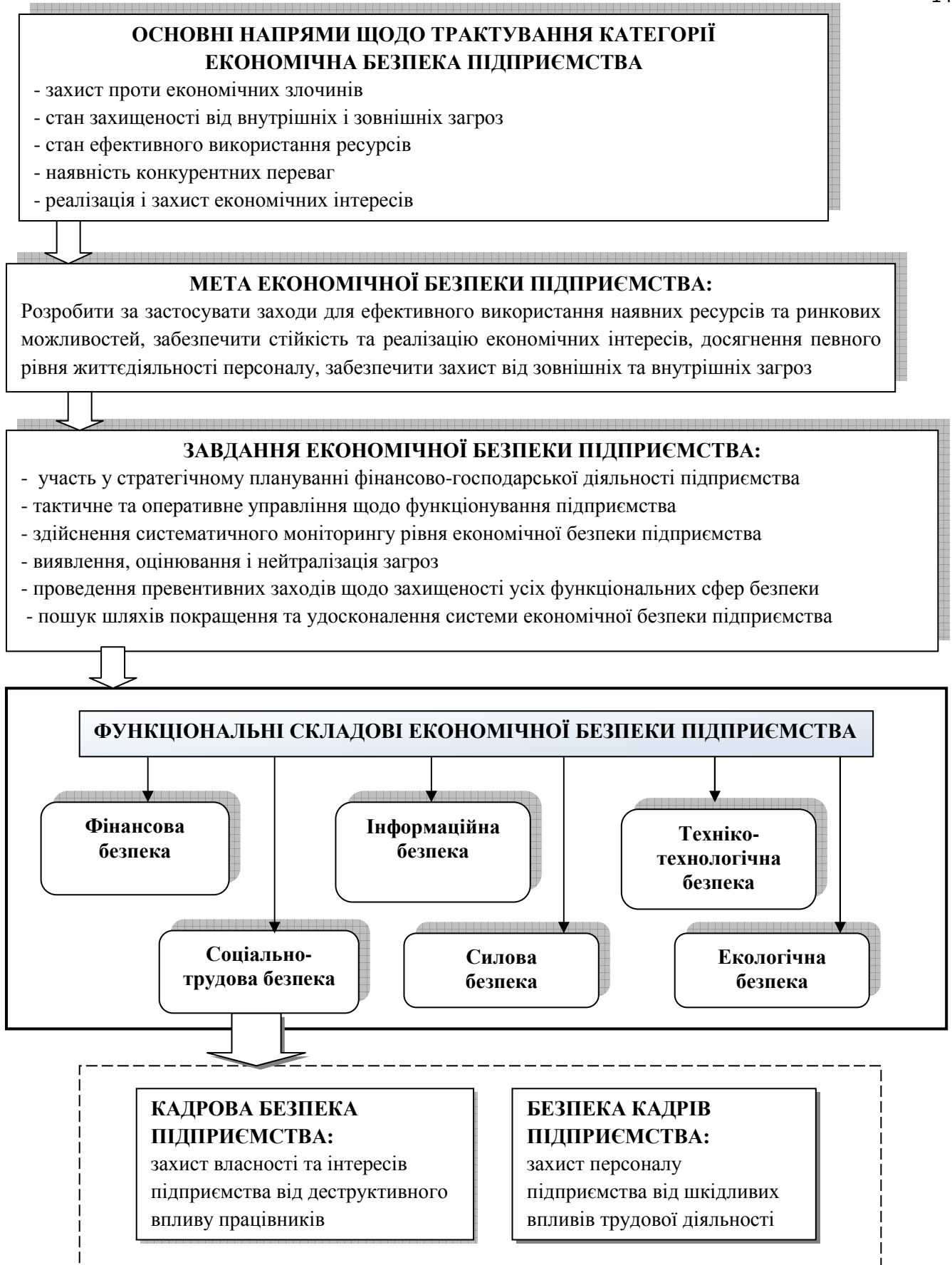
Питанням, пов'язаним із формуванням економічної безпеки підприємства, присвячені праці вітчизняних та зарубіжних науковців [1, 17, 22, 45, 150, 199, 239], проте в них відсутній єдиний підхід щодо трактування даної категорії. Це свідчить з одного боку про зацікавленість обраною

проблематикою, її важливість та актуальність, а з іншого про необхідність здійснення подальших наукових досліджень.

Як зазначає А. Штангрет, український безпекознавець, економічна безпека підприємства – це складна багатofакторна категорія, під якою розуміють ефективне використання наявних ресурсів та ринкових можливостей, реалізацію економічних інтересів, досягнення певного рівня життєдіяльності персоналу та гарантування стійкості і захисту від загроз, що забезпечує стабільне функціонування підприємства та його розвиток в майбутньому [239, с.11]. Серед основних завдань економічної безпеки підприємства вчені виділяють: здійснення систематичного моніторингу рівня безпеки; виявлення, оцінювання і прогнозування загроз; нейтралізація та мінімізація впливу деструктивних чинників; проведення превентивних заходів щодо захищеності усіх функціональних сфер; удосконалення системи економічної безпеки підприємства, стратегічне планування фінансово-господарської діяльності; тактичне та оперативне управління щодо функціонування підприємства [23, 45, 109, 240].

Оскільки економічна безпека підприємства – це складна багатofункціональна система, то у її складі виділяють соціально-трудова, фінансову, інформаційну, техніко-технологічну, силову та екологічну безпеки. Такий поділ дає можливість детальніше дослідити кожен окремо взяті проблематику, виявити її основні загрози та слабкі місця і розробити комплекс заходів щодо підвищення рівня безпеки.

Однією із важливих функціональних складових економічної безпеки підприємства є соціально-трудова безпека, яка вивчає спектр питань пов'язаних із працівниками. Оскільки персонал підприємства – це особливий людський капітал, тому до формування даної категорії потрібно застосовувати комплексний підхід, при якому слід розглядати як і захист бізнесу від деструктивного впливу працівників, так і захист персоналу від шкідливого впливу трудової діяльності. Формування соціально-трудова безпеки як функціональної складової економічної безпеки підприємства зображено на рис. 1.1.



Розроблено автором на основі [64, 109, 239]

Рис. 1.1. Формування категорії соціально-трудової безпеки підприємства як підсистеми економічної безпеки

Дослідження щодо формування категорії соціально-трудової безпеки підприємства у економічній літературі знайшло своє відображення у розгляді питань пов'язаних із кадровою чи інтелектуально-кадровою безпекою підприємства, як функціональною складовою економічної безпеки підприємницької діяльності. Проте вивчення даної проблематики дозволило зробити висновок, про незавершеність та відсутності єдиного підходу щодо її розуміння. Перелік трактувань даної категорії різними науковцями подано у Додатку А.

Так О. Кириченко [102, с.28] під соціально-трудовою безпекою суб'єкта господарювання трактує кадрову безпеку підприємства, яку визначає як важливу функціональну складову економічної безпеки підприємства, основним завданням якої є правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом. Проте управління персоналом – це діяльність, яка спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників з метою реалізації стратегії підприємства, досягнення його особистих цілей та отримання прибутку. Оскільки основними завданнями, які належать до гарантування безпеки підприємства, є ведення постійного моніторингу її рівня, виявлення і визначення загроз, оперативне реагування на них та розробка можливих шляхів зменшення і усунення негативного впливу, тому дану категорію слід розглядати саме у такому аспекті. На формування та досягнення високого рівня соціально-трудової безпеки підприємства має безпосередній вплив процес управління персоналом, проте ці поняття не є тотожними.

Низка інших науковців: О. Герасименко, А. Джобава, О. Лашенко, О. Сліпа, И. Чумарин, Н. Швець та інші розглядають питання досягнення безпеки підприємства як стану захищеності бізнесу від деструктивного впливу персоналу [30,47,130,185,216,229]. Даний підхід щодо формування соціально-трудової безпеки підприємства є коректним проте неповним. Працівники підприємства є особливим людським капіталом, який, з одного боку, може стати рушійною силою і основною конкурентною перевагою бізнесу, а з іншого – таїти у собі джерело внутрішніх загроз. Це може проявлятися у підробці фінансової документації, незаконному привласненні активів підприємства,

псуванні техніки, витоку комерційної інформації, кіберзлочинності тощо. Проте не лише працівники можуть деструктивно впливати на бізнес, але і суб'єкт господарювання через недотримання чинного трудового законодавства, шкідливі чи невідповідні умови праці, несприятливий психологічний клімат у колективі може спричинити шкідливий вплив на життя і здоров'я персоналу. Це стає першочерговою передумовою для зловживань працівників, породжують їх байдуже ставлення до підприємства, неналежне виконання покладених обов'язків, призводять до підвищення плинності кадрів та витоку комерційної інформації. На практиці між цими двома групами загроз, які надходять від працівників щодо бізнесу і які виникають під час виконання ними трудових обов'язків, існує тісний взаємозв'язок, який потрібно розглядати комплексно, що є основним завданням соціально-трудої безпеки підприємства.

Цікаве твердження щодо трактування ролі персоналу при формуванні системи безпеки запропонував І. Бурда, який зазначив, що працівники у цьому процесі відіграють дуалістичне значення оскільки з одного боку виступають як джерело загроз, яке своїми діями чи бездіяльністю може завдати шкоди бізнесу, а з іншої сторони, вони є основним суб'єктом гарантування безпеки [12, с.221]. Ця теза підтверджує важливість та значення персоналу в процесі формування та забезпечення соціально-трудої безпеки підприємства, проте як і в трактуванні вищенаведених науковців не розглядає питання захисту інтересів та потреб самих працівників, як об'єкта безпеки.

У працях С. Васильчак, А. Кибанова, А. Шаваєва при дослідженні питання безпеки підприємства наголошено на важливості збереження, зміцнення й розвитку людського капіталу, поряд із захистом господарської діяльності підприємства [21, 101, 218]. Проте роботи цих авторів містять більш декларативний характер, оскільки у них відсутній чіткий механізм формування даної категорії, виокремлення її основних елементів та визначення сукупності загроз і розроблення механізму протидії їм.

Урахування вищенаведеного та застосування комплексного підходу щодо розгляду потреби захисту і бізнесу від загроз з боку найманих працівників, так і самого персоналу від шкідливого впливу трудової діяльності,

дозволило нам розглядати соціально-трудова безпеку підприємства як функціональну складову економічної безпеки підприємства, що є станом захищеності економічних інтересів, цілей та власності підприємства і захисту його працівників від загроз, що виникають в процесі реалізації трудових взаємовідносин, шляхом дотримання чинного трудового законодавства, використання ефективної політики найму, розвитку лояльності та контролю за роботою персоналу, створення безпечних і комфортних умов праці.

Головною метою соціально-трудова безпеки підприємства є створення умов для гарантування захисту бізнесу, забезпечення його стійкості, стабільності та реалізації економічних інтересів, а також досягнення високого рівня життєдіяльності працівників шляхом мінімізації та нейтралізації їх взаємного деструктивного впливу, що виникає в процесі функціонування підприємства.

До основних завдань соціально-трудова безпеки підприємства належать: участь у формуванні кадрової стратегії суб'єкта господарювання, розроблення дієвої системи захисту власності підприємства від свідомого чи несвідомого шкідливого впливу працівників; визначення та задоволення потреб та інтересів персоналу, налагодження системи взаємозв'язку із ними; проведення систематичного моніторингу рівня соціально-трудова безпеки, виявлення основних слабких місць та оперативне реагування на них; розробці і впровадженні заходів, щодо недопущення настання можливих загроз під час виконання працівниками трудових обов'язків; формування організаційного забезпечення гарантування соціально-трудова безпеки підприємства та виділення необхідних ресурсів для утримання її високого рівня.

Оскільки соціально-трудова безпека підприємства поєднує у собі і захист господарської діяльності і захист персоналу, тому для кращого її розуміння пропонуємо в її складі виділити два основні елементи, а саме кадрову безпеку та безпеку кадрів. Як уже зазначалось вище гарантування безпеки підприємства від негативного впливу працівників більшість науковців трактують під поняттям кадрова безпека підприємства. Тому для вивчення даного напрямку соціально-трудова безпеки скористаємось означеною категорією під якою

розуміємо сукупність засобів (інструментарію), за допомогою яких адміністрація підприємства сприяє захисту власного бізнесу та його інтересів від свідомих чи несвідомих дій персоналу, що зумовлюють деструктивний вплив на його господарську діяльність. Дослідження іншого спектру питань соціально-трудової безпеки щодо захисту працівників від загроз, які виникають в процесі виконання трудових обов'язків, пропонуємо трактувати під поняттям безпеки кадрів підприємства як комплексного процесу створення адміністрацією підприємства безпечних та комфортних умов праці, які дозволяють найманим працівникам максимально використовувати свій потенціал, забезпечують ріст та розвиток творчих здібностей особистості. Між кадровою безпекою та безпекою кадрів підприємства існує тісний взаємозв'язок, який збалансовує інтереси найманих працівників та роботодавця і впливає на загальний рівень соціально-трудової безпеки підприємства.

Основним об'єктом категорії кадрова безпека підприємства є персонал, а поділ суб'єктів безпеки З. Живко пропонує здійснювати з врахуванням внутрішнього та зовнішнього середовища [65]. До внутрішніх науковець відносить спеціалізовані та неспеціалізовані суб'єкти безпеки та інших працівників, а до зовнішніх – законодавчі та виконавчі органи влади, суди, правоохоронні структури, науково-освітні заклади, конкурентів, кримінальні структури та промислових шпигунів. При розгляді категорії безпеки кадрів підприємства її основні суб'єкти будуть тотожними із кадровою безпекою і включатимуть керівників, підрозділи та служби, які гарантують безпеку працівників. Об'єктами безпеки кадрів є персонал, на який спрямована дія суб'єктів безпеки щодо мінімізації деструктивного впливу трудової діяльності; власність підприємства, що проявляється у створенні безпечних та комфортних умов праці; та економічні інтереси підприємства, які повинні бути збалансованими і враховувати потреби роботодавця і найманих працівників.

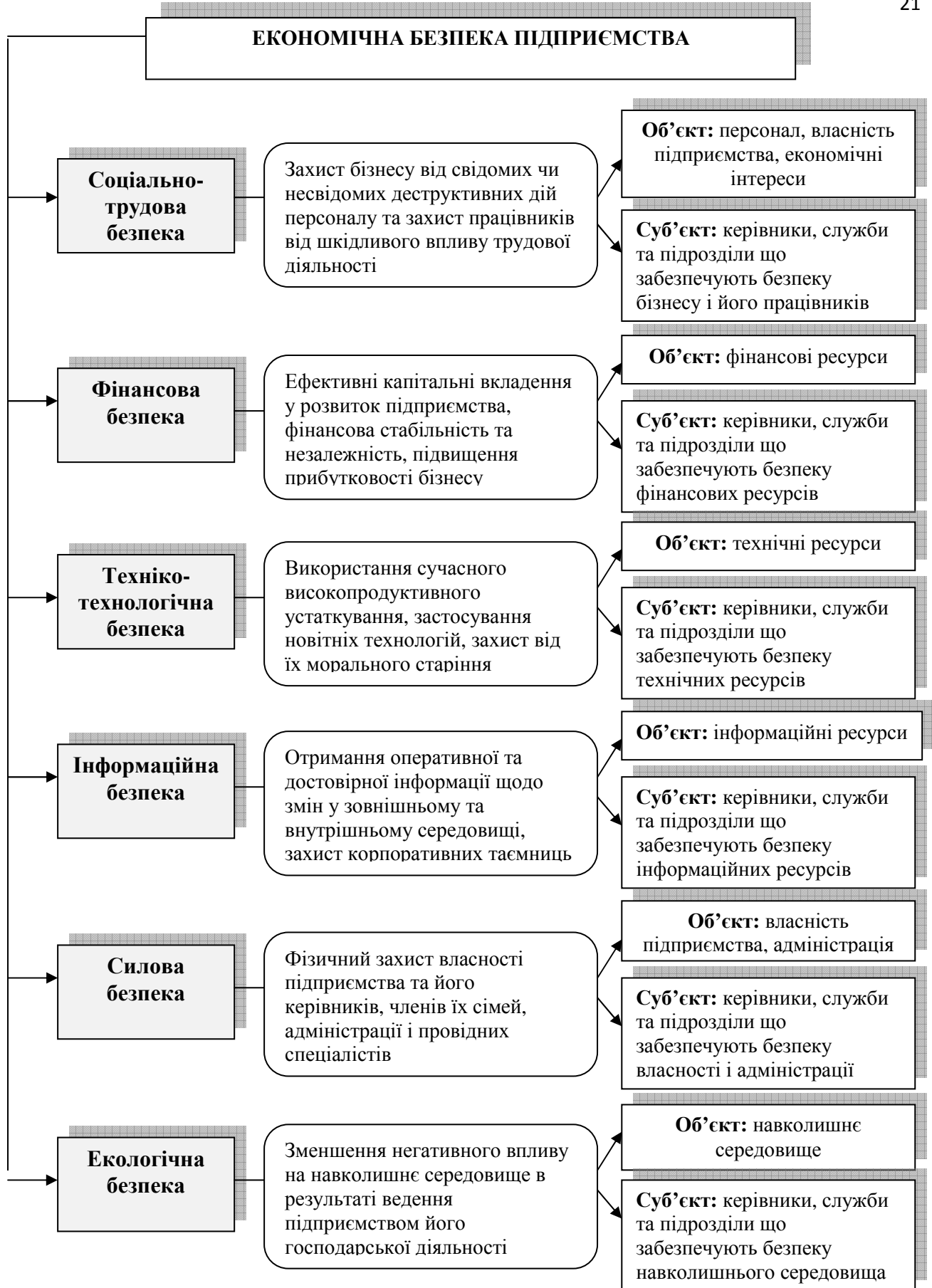
Формування і дієвість системи соціально-трудової безпеки підприємства повинна ґрунтуватись на принципах безперервності, превентивності, оперативності, пріоритетності, комплексності та економічної доцільності. Принцип безперервності полягає у здійсненні систематичного моніторингу

рівня соціально-трудової безпеки підприємства, виявлення сукупності загроз і здійснення аналізу щодо імовірності їх настання. Превентивність передбачає розробку профілактичних та попереджувальних заходів, щодо недопущення виникнення загроз. Наступний принцип ґрунтується на тому, що прийняття відповідних управлінських рішень для мінімізації та нейтралізації деструктивного впливу чинників повинно відбуватись вчасно та оперативно, а також з дотриманням принципу пріоритетності захисту певного об'єкта безпеки в умовах обмеженості ресурсів. Принцип комплексності передбачає дотримання належного рівня безпеки за двома підсистемами – кадровою безпекою та безпекою кадрів, оскільки приділення недостатньої уваги до кожної із них призводить до зниження загально рівня соціально-трудової безпеки підприємства. Принцип економічної доцільності полягає у виборі оптимального комплексу заходів щодо гарантування безпеки, при яких витрати на їх реалізацію не повинні перевищувати витрат, пов'язаних із настанням певної загрози. Часто на практиці обрахувати економічну доцільність попереджувальних заходів є достатньо важко, оскільки не завжди можна кількісно обчислити суму збитків від настання певної загрози. У такому випадку варто враховувати кількість наявних засобів та ресурсів, визначених для гарантування безпеки, та формування пріоритетності інтересів для досягнення належного рівня соціально-трудової безпеки.

При дослідженні соціально-трудової безпеки підприємства дискусійним у науковому плані є визначення її вагомості серед усіх інших функціональних складових економічної безпеки. Так К. Горячева вважає, що в сучасних ринкових умовах господарювання забезпечення фінансової стійкості та незалежності підприємства є основою успішного функціонування і розвитку бізнесу, тому фінансова безпека підприємства є домінантною [35, с.65]. Натомість О. Ярошенко стверджує, що високий рівень економічної безпеки підприємства безпосередньо залежить від його техніко-технологічного забезпечення, що проявляється у використанні новітніх технологій, високопродуктивного устаткування та запровадженні науково-дослідних конструкторських розробок. Це дозволяє отримати якісну

конкурентоспроможну продукцію, сприяти зростанню прибутковості та розвитку підприємства [252, с.147]. Ще однією важливою складовою в умовах постіндустріального суспільства є гарантування інформаційної безпеки підприємства, оскільки отримання оперативної та достовірної інформації сьогодні є дуже цінним та дороговартісним ресурсом. Тому як зазначає С. Шевченко вплив інформаційної безпеки на економічну успішність та розвиток підприємства набуває все більшої вагомості [230]. О. Ареф'єва, Г. Козаченко, О. Косарєв та ін. зазначають, що забезпечення економічної безпеки підприємства в найбільшій мірі визначається рівнем безпеки персоналу, адже саме працівник є провідною ланкою, яка змушує всі інші інертні ресурси підприємства працювати [3, с.97; 108, с.128; 115, с.106]. Таким чином соціально-трудова безпека є пріоритетною. Забезпечення надійності та високого рівня силової та екологічної безпеки також є важливим з огляду на те, що основним завданням першої є фізичний захист власності підприємства та його працівників, здебільшого керівників та представників адміністрації, а низький рівень екологічної безпеки підприємства супроводжується значними фінансовими витратами суб'єкта господарювання та призводить до погіршення екологічної ситуації на мікро- та макрорівнях.

Визначенні пріоритетності тієї чи іншої функціональної складової економічної безпеки підприємства є складним, адже між усіма згаданими елементами безпеки існує тісний взаємозв'язок, тому нехтування чи неналежна увага до формування та забезпечення кожного з них зумовить загальне погіршення економічного стану підприємства. Проте виокремлення основних суб'єктів та об'єктів функціональних складових економічної безпеки підприємства, що зображено на рис. 1.2, показало, що для кожної з них персонал є основним суб'єктом гарантування безпеки. Від прийняття відповідними керівниками, підрозділами та службами своєчасних та ефективних управлінських рішень залежить рівень фінансової, техніко-технологічної, інформаційної, силової, екологічної безпеки. Тому формування та забезпечення високого рівня соціально-трудової безпеки підприємства повинно бути його першочерговим та пріоритетним завданням.



Розроблено автором на основі [12,109,241]

Рис. 1.2. Визначення об'єктів та суб'єктів функціональних складових економічної безпеки підприємства

1.2. Особливості формування структури соціально-трудової безпеки підприємства.

Одним із пріоритетних завдань у процесі формування будь-якого соціально-економічного об'єкта чи явища є виокремлення його структурних елементів, що дає можливість ґрунтовніше дослідити особливості та характеристики даної категорії, виявити ключові напрямки діяльності та обрати відповідне ресурсне забезпечення. При формуванні структури соціально-трудової безпеки підприємства перш за все потрібно враховувати її дуалістичність, а саме гарантування захисту власності та економічних цілей підприємства від деструктивного впливу на них працівників, що є основною метою підсистеми кадрової безпеки підприємства, а також захист інтересів і потреб персоналу як особливого людського капіталу від шкідливих наслідків його трудової діяльності, що є метою підсистеми безпеки кадрів підприємства. Таким чином формування структури соціально-трудової безпеки підприємства ґрунтується на дослідженні та виокремленні основних елементів її двох підсистем – кадрової безпеки та безпеки кадрів підприємства.

Огляд наукової літератури щодо формування соціально-трудової безпеки підприємства дозволив виокремити два концептуальні підходи. Перший, до якого належать С. Васильчак, О. Єгорова, І. Чумарін та Н. Швець [21, 59, 216, 229], основними її складовими виділяють найм працівників, розвиток їх лояльності та контроль за діяльністю. При чому під поняттям лояльності персоналу О. Єгорова трактує процес формування у працівників відчуття солідарності з цілями керівництва, залученості та ініціативності при виконанні ними трудових обов'язків і розвитку їх ідентичності з колективом та внутрішньою політикою підприємства [60, с.23]. До основних шляхів досягнення лояльності персоналу автори даного напрямку відносять дотримання справедливої і прозорої системи оплати праці, розвиток корпоративної етики, проведення командо утворюючих заходів, а також застосування «розумної» політики звільнень. Все вищенаведене має вагомий вплив на формування дієвої системи соціально-трудової безпеки підприємства,

проте у працях даного напрямку незначна увага приділяється значимості кар'єрного росту, розвитку і професійного навчання персоналу, що є важливим чинником гарантування безпеки підприємства; у роботах відсутній чіткий механізм здійснення систематичного контролю за належним виконанням працівниками трудових обов'язків; та не наголошено на важливості захисту життя і здоров'я персоналу, що є основною метою підсистеми безпеки кадрів підприємства.

Дослідники другого напрямку В. Кравченко, О. Лащенко, Н. Мехеда, О. Сліпа, Л. Томаневич, Н. Чередниченко [121, 130, 143, 185, 194, 215] соціально-трудова безпеку підприємства визначають комбінацією безпеки життєдіяльності, соціально-мотиваційної, професійної та антиконфліктної безпеки. Згідно даного підходу безпека життєдіяльності поєднує безпеку здоров'я (недопущення настання летальних випадків, травматизму чи професійних захворювань працівників) та фізичну безпеку (фізичний захист керівників та провідних фахівців, членів їх сімей від посягання на їх життя і здоров'я); значення соціально-мотиваційної безпеки охоплює кар'єрну (кар'єрне просування працівників по вертикалі та по горизонталі, їх професійний ріст), фінансову (вчасність і справедливість оплати праці), технологічну (використання сучасного устаткування та новітніх технологій), естетичну (проведення навчально-розважальних заходів) та адміністративну безпеку (відсутність можливості прийняття на роботу некваліфікованих працівників, які перебувають у родинних зв'язках із власниками чи адміністрацією підприємства); професійна безпека включає безпеку праці (гарантування безпечних умов праці), інтелектуальну (підвищення рівня професійних знань та навичок працівників) та пенсійно-страхову безпеку (сплата обов'язкових соціальних внесків роботодавцем та медичне страхування персоналу); антиконфліктна безпека поєднує психолого-комунікаційну (створення сприятливого психологічного мікроклімату в колективі) та патріотичну (відчуття приналежності та патріотичне ставлення працівників до підприємства).

Проте вищенаведений підхід щодо визначення структури соціально-трудової безпеки підприємства є дещо дискусійним. По-перше, перелічені складові в більшій мірі відображають захист інтересів і потреб персоналу, але відсутній чіткий механізм гарантування безпеки бізнесу, який дослідники першого напрямку пропонують визначати у проведенні систематичного контролю за трудовою діяльністю працівників та застосування ефективної політики найму. Тому застосування даної концепції щодо формування структури соціально-трудової безпеки підприємства є неповним.

По-друге, у запропонованому підході присутнє певне дублювання складових елементів безпеки та нечіткість логіки їх розподілу. Так безпека здоров'я та безпека праці, які в поданій структурі належать до різних підсистем, обоє загалом мають одне завдання – створення безпечних та нешкідливих умов праці і недопущення їх негативного впливу на життя та здоров'я працівників. Тому недоцільним є їх поділ та виділення у різних складових елементах системи. Також незрозумілим є визначення фізичної та технологічної безпеки у структурі соціально-трудової безпеки підприємства, оскільки вирішення цих завдань є компетенцією силової та техніко-технологічної безпеки підприємства, що є функціональними складовими загальної економічної безпеки підприємницької діяльності. Іншим дискусійним положенням є виокремлення елемента безпеки життєдіяльності, як складової соціально-трудової безпеки підприємства, оскільки дана категорія є більш місткішою і окрім безпеки здоров'я та фізичної безпеки охоплює дотримання належного рівня фінансового забезпечення працівників, тобто фінансову безпеку, створення сприятливого мікроклімату у колективі – психолого-комунікаційну безпеку, соціальну захищеність персоналу, яку автори даного напрямку визначають як пенсійно-страхову безпеку.

Аналіз вищенаведених підходів та врахування особливості соціально-трудової безпеки підприємства, яка поєднує потреби власників підприємства щодо гарантування безпеки бізнесу і створення належних умов для життя, здоров'я і розвитку найманих працівників, дозволило нам сформулювати структуру даної категорії, яку зображено на рис. 1.3.



Розроблено автором

Рис. 1.3. Структурні елементи соціально-трудової безпеки підприємства

Першою структурною складовою соціально-трудової безпеки підприємства підсистеми кадрової безпеки є застосування ефективної політики найму працівників, про важливість якої уже зазначалось у працях вищенаведених науковців. Найм персоналу є початковим етапом побудови трудових взаємовідносин між роботодавцем та працівником, від якого в значній мірі залежить якість процесу формування людського капіталу кожного суб'єкта господарювання. Як наголошують іноземні фахівці по роботі із персоналом коректний вибір працівників з високим рівнем кваліфікації та відповідними особистими якостями, які тотожні з корпоративною політикою та цілям бізнесу, є передумовою для закладення міцного фундаменту успішного функціонування підприємства [255, 264]. Дана складова включає володіння адміністрацією підприємства сучасними знаннями щодо здійснення ефективного пошуку та відбору кадрів, встановлення випробувального терміну та проведення адаптації. Приділення неналежної уваги керівництва щодо формування усіх складових найму може призвести до плинності кадрів, витоку комерційної інформації, здійснення шахрайства, крадіжок чи несвідомих помилок при виконанні працівниками трудових обов'язків, що має вагомий вплив на зниження рівня соціально-трудової безпеки підприємства.

До елемента безпеки лояльності, як складової соціально-трудової безпеки підприємства, відносимо дотримання роботодавцем справедливої та прозорої системи оплати праці та преміювання, управління плинністю кадрів, а також можливість кар'єрного росту персоналу та їх професійне навчання. Рівень оплати праці та її вчасність є одним з визначальних чинників мотивації працівників, який формує у них відповідальне ставлення до виконання своїх трудових обов'язків, викликає прив'язаність до місця праці і небажання її втратити з власної вини. Проте, якщо діюча на підприємстві система оплати праці і преміювання не дозволяє задовольнити особисті потреби та бажання працівників, знижує їх платоспроможність, то це може стати передумовою для шахрайства, крадіжок чи здійснення інших протиправних дій та економічних злочинів, а також призвести до підвищення плинності кадрів і втрати провідних фахівців. У практиці ведення вітчизняного бізнесу непоодинокими є випадки,

коли сума окладів заробітної плати адміністрації та керівників в рази перевищує заробітну плату основних робітників [237], що породжує вороже ставлення основних робітників до керівництва, знижує його лояльність та солідарність з економічними цілями підприємства. Недотримання принципу справедливості та вчасності оплати праці може бути вагомим мотивом свідомого деструктивного впливу працівників на функціонування бізнесу.

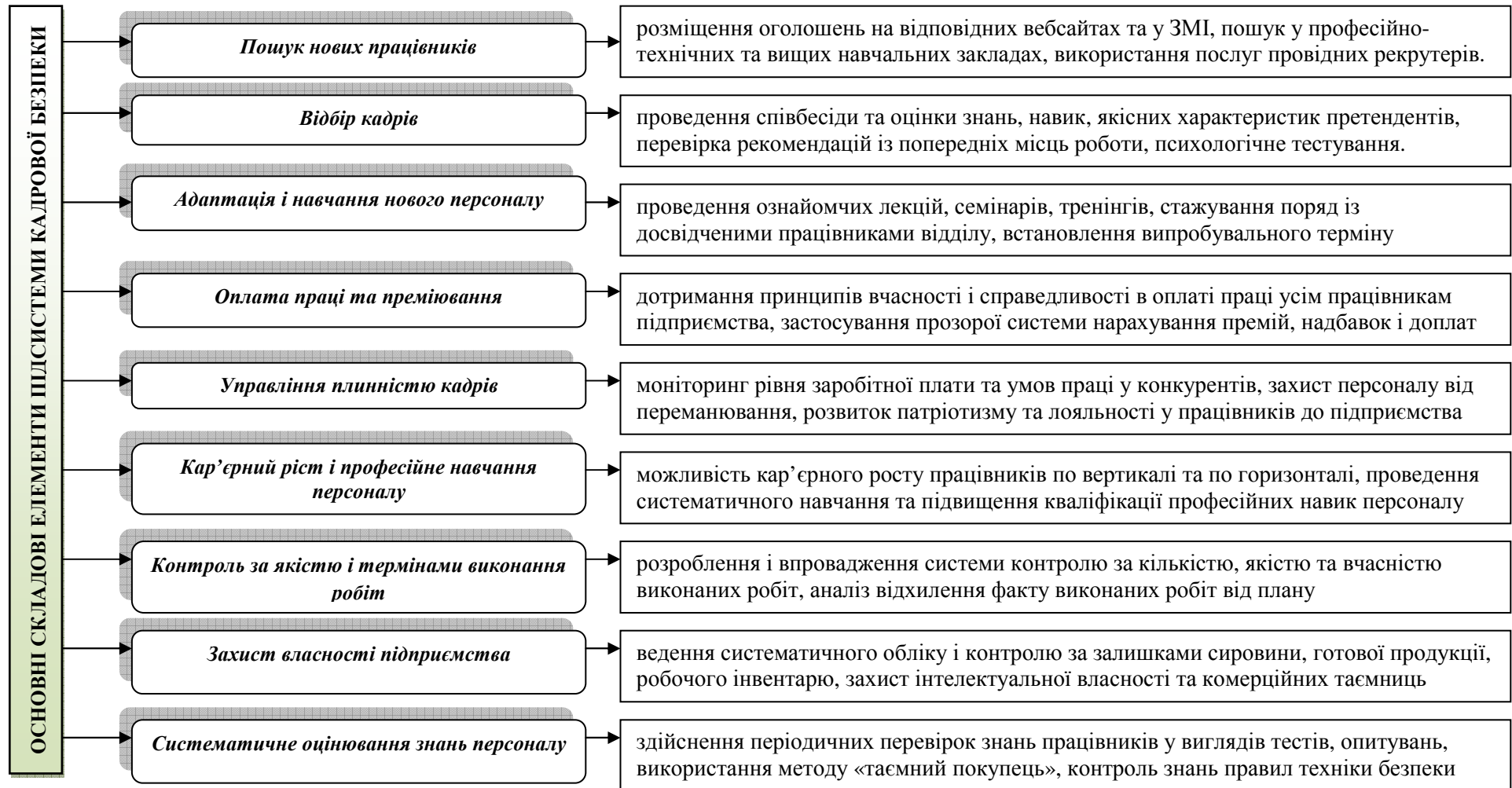
Іншою складовою соціально-трудою безпеки підприємства є управління плинністю кадрів, якій притаманне подвійне значення, оскільки з одного боку вона дозволяє вивільнити неефективних працівників і залучити нові кваліфіковані кадри, а з іншого – потребує значних матеріальних і часових витрат на пошук, відбір, навчання та адаптацію нового персоналу, а також супроводжується загрозою витоку конфіденційної інформації з боку колишніх працівників підприємства. Не зважаючи на передумови плинності кадрів варто зазначити, що надмірне вивільнення і ротація персоналу у будь - якому випадку є негативним явищем, що свідчить про відсутність єдиної команди лояльних працівників, які задоволені своїм місцем праці і поділяють цілі, принципи та корпоративну політику бізнесу.

Одним із прикладів мінімізації загроз, пов'язаних із плинністю кадрів, є застосування моделі довічного найму, що притаманна більшості великих компаній і державних установ у Японії. Вона полягає в тому, що по завершенні навчання і при прийнятті кандидата до основного штату працівників підприємства він залишається працювати на ньому до офіційного виходу на пенсію. Звільнення працівника є можливим при здійсненні ним економічних злочинів на підприємстві, при банкрутстві суб'єкта господарювання або ж за власним бажанням, проте така поведінка є несхвальною і в подальшому працівникові буде важко знайти інше місце праці [132]. Використання елементів японської моделі довічного найму на українських підприємствах може бути виправданим та ефективним, проте їм перш за все повинна передувати стійкість та стабільність функціонування і розвитку самого бізнесу, що на даному етапі частих змін, невизначеності та становлення вітчизняної економіки є дещо утрудненим.

Кар'єрний ріст і професійне навчання працівників, як елемент соціально-трудової безпеки підприємства, полягає у рості, розвитку, кар'єрному просуванні та набутті нових професійних навичок працівників, які відповідають сучасним ринковим потребам і сприяє підвищенню кваліфікації персоналу, росту продуктивності праці та якості виконання трудових обов'язків. Як зазначає український науковець В. Брич приділення належної уваги професійному навчанню працівників, які в сучасних умовах постіндустріального суспільства набирають все більшої вагомості, стає важливим елементом ефективної кадрової політики та вдалих інвестицій підприємства у розвиток людського капіталу [11, с.13]. З іншої сторони даний елемент безпеки дозволяє задовольнити бажання та амбіції працівників щодо їх особистого зростання, набуття суспільної значимості, що є одним із шляхів підвищення лояльності кадрів до підприємства, а як наголошують фахівці по роботі з персоналом, чим більш лояльний працівник, тим меншої шкоди суб'єкту господарювання він може заподіяти [265].

Врахування безпеки контролю у структурі соціально-трудової безпеки підприємства є важливим з огляду на те, що основним завданням даного елемента є недопущення та мінімізація загроз неналежного виконання працівниками своїх трудових обов'язків, випередження та розкриття економічних злочинів, розроблення системи захисту бізнес-інтересів та власності підприємства. Дана складова реалізується через безперервне здійснення контролю за якістю і термінами виконання робіт працівниками підприємства, в тому числі і адміністрації, ведення систематичного обліку та контролю за захистом власності суб'єкта господарювання, проведення періодичного оцінювання рівня знань працівників. Як стверджує І. Чумарін, не приділивши належної уваги безпеці найму та розвитку лояльності, то більше ресурсів і зусиль доведеться застосувати на досягнення належного рівня безпеки контролю [216].

Сукупність та зміст основних структурних складових соціально-трудової безпеки підприємства підсистеми кадрової безпеки зображено на рис. 1.4.



Систематизовано автором

Рис. 1.4. Складові елементи підсистеми кадрової безпеки підприємства

При формуванні структури другої підсистеми соціально-трудової безпеки підприємства, а саме безпеки кадрів, вважаємо за доцільне уявити її відмінність від відомого у науковій літературі терміну «безпека праці». Безпека праці – це створення на підприємствах, установах і організаціях таких умов праці персоналу, які не допускають їх перевищення в межах санітарно встановлених нормативів і запобігають виникненню травматизму, професійних захворювань чи летальних випадків під час виконання трудових обов'язків [88]. Основним завданням даної категорії є гарантування працівникам безпечних умов праці, що відповідають нормам чинного законодавства. Безпека кадрів є ширшим поняттям, яке формується під впливом таких складових як нормативно-правова безпека, безпека умов праці, що є спільним і для категорії безпеки праці, а також містить соціально-страхову та психологічну безпеки.

Нормативно-правова безпека, як структурна складова соціально-трудової безпеки підприємства, передбачає встановлення у законодавчому порядку вимог щодо мінімального рівня заробітної плати, отримання працівниками оплачуваної відпустки, регулювання робочого часу та часу відпочинку окремих категорій робітників тощо. У даній групі чинників можна виділити три складові: законодавчі та нормативно-правові акти (Конституція України (статті 43, 45, 46), Трудовий кодекс України, Кодекс законів про працю України, закон «Про оплату праці» «Про відпустки» т.д.), міжвідомчі та відомчі нормативні документи (Державні стандарти України, Правила з охорони праці, Санітарні норми і правила, Протипожежні вимоги тощо) та нормативні документи на рівні підприємства (Правила внутрішнього трудового розпорядку, Колективний та трудовий договір, штатний розпис, посадові інструкції, положення про оплату праці та преміювання тощо). Перші дві складові формуються на державному рівні, на них підприємство має опосередкований вплив, проте вони є підґрунтям для нормативно-правового забезпечення підприємства і регулювання трудових відносин між роботодавцем та найманим працівником.

Іншою структурною складовою соціально-трудової безпеки підприємства є гарантування безпеки умов праці, що реалізується через проведення заходів щодо організації та контролю за безпекою праці, дотримання безпеки трудового

середовища та трудових процесів. Організаційні заходи з безпеки праці ґрунтуються на діючій в державі та на кожному підприємстві нормативно-правовій базі і спрямовані на створення та дотримання безпечних умов праці на кожному робочому місці усіх працівників. Це в першу чергу стосується питань розроблення і дотримання системи управління охороною праці суб'єктів господарювання; проведення атестації робочих місць і визначення їх відповідності щодо діючих нормативів; здійснення попереднього та систематичних медичних оглядів персоналу, організації лікувально-профілактичного та санітарно-побутового забезпечення працівників певних професій тощо. Дієвість організаційних заходів з безпеки праці на підприємстві можна оцінити лише у разі наявності повної, своєчасної та достовірної інформації з вищенаведених напрямків, яку можна одержати в результаті проведення систематичного та об'єктивного контролю. Тому організація і контроль за безпекою праці тісно пов'язані між собою і дотримання їх на належному рівні є важливим елементом гарантування соціально-трудової безпеки підприємства.

Гарантування іншого елемента соціально-трудової безпеки підприємства, а саме безпеки трудового середовища, ґрунтується на дотриманні нормативно допустимого рівня дії хімічних, фізичних чи біологічних чинників, які виникають на робочих місцях працівників і впливають на них під час виконання трудових обов'язків. До таких чинників відносяться підвищений рівень шумового навантаження на органи слуху, вібрація, електромагнітні випромінювання, недостатній рівень освітлення, що зумовлює значну зорову напруженість, зависокі чи занижккі температурні режими, шкідлива дія хімічних речовин на органи дихання чи шкіру працівника тощо. Якщо їх рівень перевищує санітарно-встановлені нормативи, то це призводить до погіршення стану здоров'я персоналу та виникнення у них професійних захворювань.

Основною метою безпеки трудового процесу є дотримання вимог щодо справності і надійності устаткування, захисних і блокувальних пристроїв, відповідність технологічного процесу вимогам техніки безпеки, підтримання належного стану виробничих об'єктів, будинків, споруд, території.

Недотримання безпеки трудового процесу може спричинити пожежу, аварію, вибухи, призвести до травмування працівників чи навіть летальних випадків. Тому, якщо на підприємстві безпека умов праці знаходиться на низькому рівні і їй не приділено належної уваги, то це негативно впливає на здоров'я та життєдіяльність працівників, а також може призвести до значних фінансових витрат роботодавця внаслідок виявлення професійного захворювання, настання травматизму чи летального випадку. З іншої сторони, невідповідні та шкідливі умови роботи знижуватимуть продуктивність та якість праці персоналу, що, як наслідок, матиме негативний вплив на господарську діяльність підприємства і на загальний рівень його соціально-трудової безпеки.

Соціально-страхова безпека підприємства, як структурна складова соціально-трудової безпеки, включає два елементи, а саме сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників та формування на підприємстві додаткового пакета соціально-страхових послуг. Перша складова є обов'язковою і передбачає сплату роботодавцем єдиного соціального внеску, який включає чотири основні напрямки страхування: пенсійне; на випадок безробіття; у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності; у зв'язку із втратою працездатності через виникнення нещасного випадку на виробництві чи набуття професійного захворювання. Своєчасну оплату підприємством єдиного соціального внеску контролюють відповідні державні фіскальні служби, з метою гарантування соціальної захищеності працівників підприємств державних, комунальних та приватних форм власності [170].

Іншою складовою соціально-страхової безпеки є формування додаткового пакету соціально-страхових послуг, що є добровільним для кожного підприємства і в основному залежить від його фінансових можливостей, специфіки праці та індивідуальних побажань працівників. Його вміст може бути різним і включати повне або часткове фінансування спортивно-оздоровчих (відвідування спортзалу, басейну, спортивних секцій), лікувально-профілактичних (медичне страхування, періодичний медичний огляд, щеплення від грипу), культурно-мистецьких (відвідування виставок, театрів, концертів;

організація поїздок до культурних центрів) чи навчальних заходів (додаткове навчання на курсах підвищення кваліфікації, вивчення іноземної мови). Також це може бути запровадження системи відшкодування витрат, пов'язаних з роботою, наприклад, наявність безкоштовного транспорту для перевезення до місця роботи, безоплатне або пільгове харчування, забезпечення автомобілем, повна або часткова оплата мобільного зв'язку, оренда або придбання житла в іншому місці тощо. Перед формуванням наповненості додаткового пакету соціально-страхових послуг ефективно виявити бажання і очікування персоналу, на яких він зорієнтований, оскільки певні послуги чи блага можуть бути привабливими для одних працівників, проте вважатимуть беззмістовними та непотрібними для інших.

Початок активного використання системи додаткового соціального заохочення персоналу датується 1970-тими роками спершу на великих американських, а пізніше і на європейських корпораціях, у зв'язку із необхідністю утримання на підприємстві провідних фахівців, захисту їх від переманювання, а також зростанням тенденцій щодо соціальної відповідальності бізнесу [148]. Сьогодні на багатьох підприємств США та країн Європейського Союзу він займає близько 40-45% від ставки заробітної плати та в основному зорієнтоване на медичне та недержавне пенсійне страхування [256]. У діяльності вітчизняного бізнесу надання додаткових соціально-страхових послуг працівникам активно використовують підприємства, що працюють із залученням іноземних інвестицій.

Застосування системи додаткових соціально-страхових послуг є ефективною інвестицією у людський капітал, яка мотивує їх до особистого розвитку, сприяє покращенню стану здоров'я, породжує прихильне ставлення працівників до підприємства і зменшує імовірність виникнення загроз, пов'язаних із навмисними діями персоналу. Усе це має безпосередній вплив на формування та досягнення високого рівня соціально-трудової безпеки підприємства.

Останнім проте не менш важливим елементом у структурі соціально-трудової безпеки підприємства є створення сприятливого психологічного

мікроклімату в колективі, налагодження стосунків по вертикалі (керівник – працівник) і по горизонталі (працівник – працівник), а також використання професійно-психологічного підбору працівників. Формування стосунків між керівником та найманими працівниками повинно ґрунтуватись на принципах взаємоповаги (повага персоналу до керівництва підприємства і виконання поставлених ним завдань, а також повага керівників до виконаної роботи та затрачених зусиль працівників), взаємодопомоги (можливість працівників звернутись за порадою і допомогою до представників адміністрації у вирішенні складних і непередбачених завдань та їх готовність при потребі докласти додаткові зусилля на користь бізнесу), чесності (справедлива та прозора оплата праці і надання додаткових соціально-страхових послуг найманим працівникам, а також відсутність шахрайства, крадіжок чи інших протиправних дій з боку персоналу по відношенні до підприємства), відкритості (налагодження діалогу та зворотнього зв'язку між керівником та підлеглими у висловленні власних потреб, пропозицій та побажань). Важливими рисами для керівника є професіоналізм, дипломатичність, авторитетність та вміння швидко і справедливо розв'язувати трудові конфлікти. Проте, коли керівник поводить себе зверхньо, застосовує жорсткі методи контролю та покарань, має місце фізична та/або словесна образа, то підлеглі часто перебувають у стані емоційного перенапруження та психологічного тиску, що негативно впливає на їх здоров'я, погіршує якість виконання трудових обов'язків, призводить до неуважності і помилок. Психологічний дискомфорт також є вагомою причиною звільнення працівників та зростання плинності кадрів на підприємстві.

При формуванні соціально-трудової безпеки підприємства окрім побудови коректних відносин між керівником та підлеглими належну увагу слід приділити і розвитку стосунків по горизонталі, а саме «працівник-працівник». Оскільки більшу половину робочого дня людина проводить у своєму трудовому колективі, тому важливим завданням є досягнення дружніх відносини у ньому. Посприяти цьому керівництво може шляхом проведення командо утворюючих заходів, спільних виїздів, корпоративних святкувань.

Створення сприятливого психологічного клімату в колективі передбачає подолання тих бар'єрів психологічної напруженості, які можуть виникнути у процесі спілкування між людьми. Тому останнім часом часто застосовують підбір працівників для роботи у підрозділах відповідно до їхньої психологічної сумісності. Це в першу чергу характерно для підприємств з іноземним капіталом зі США чи ЄС.

Застосування принципів професійно-психологічного підбору працівників дозволяє обрати претендентів, які найкраще відповідають кваліфікаційним потребам щодо виконання трудових обов'язків, мають відповідні особисті якості, які від них вимагає певний тип діяльності, а також допомагає підібрати колектив працівників відповідно до їх психологічної сумісності, що зменшує виникнення конфліктів під час виконання спільних завдань. За підрахунками фахівців використання професійно-психологічного відбору дозволяє покращити психологічний клімат у колективі, знизити виробничий травматизм та виникнення аварійних ситуацій з вини працівників, та є фактором, що дозволяє зменшити плинність кадрів на підприємстві [255]. До основних суб'єктів забезпечення ефективного професійно-психологічного відбору окрім керівників підприємства та підрозділів і відділу по розвитку персоналу також долучають кваліфікованих психологів і працівників служби безпеки.

Використання прийомів професійно-психологічного відбору дає можливість врахувати професійні та психологічні особливості працівників, зменшити плинність кадрів та призводить до зростання соціально-трудової безпеки підприємства.

Елементи підсистеми безпеки кадрів зображено на рис. 1.7.

Отже, у процесі формування структури соціально-трудової безпеки підприємства потрібно враховувати, що основним завданням даної категорії є захист інтересів роботодавця, щодо мінімізації та нівелювання деструктивного впливу працівників на бізнес, та забезпечення захисту працівників від можливих негативних наслідків їх трудової діяльності. Це і стало основною передумовою для формування запропонованої структури соціально-трудової безпеки підприємства.

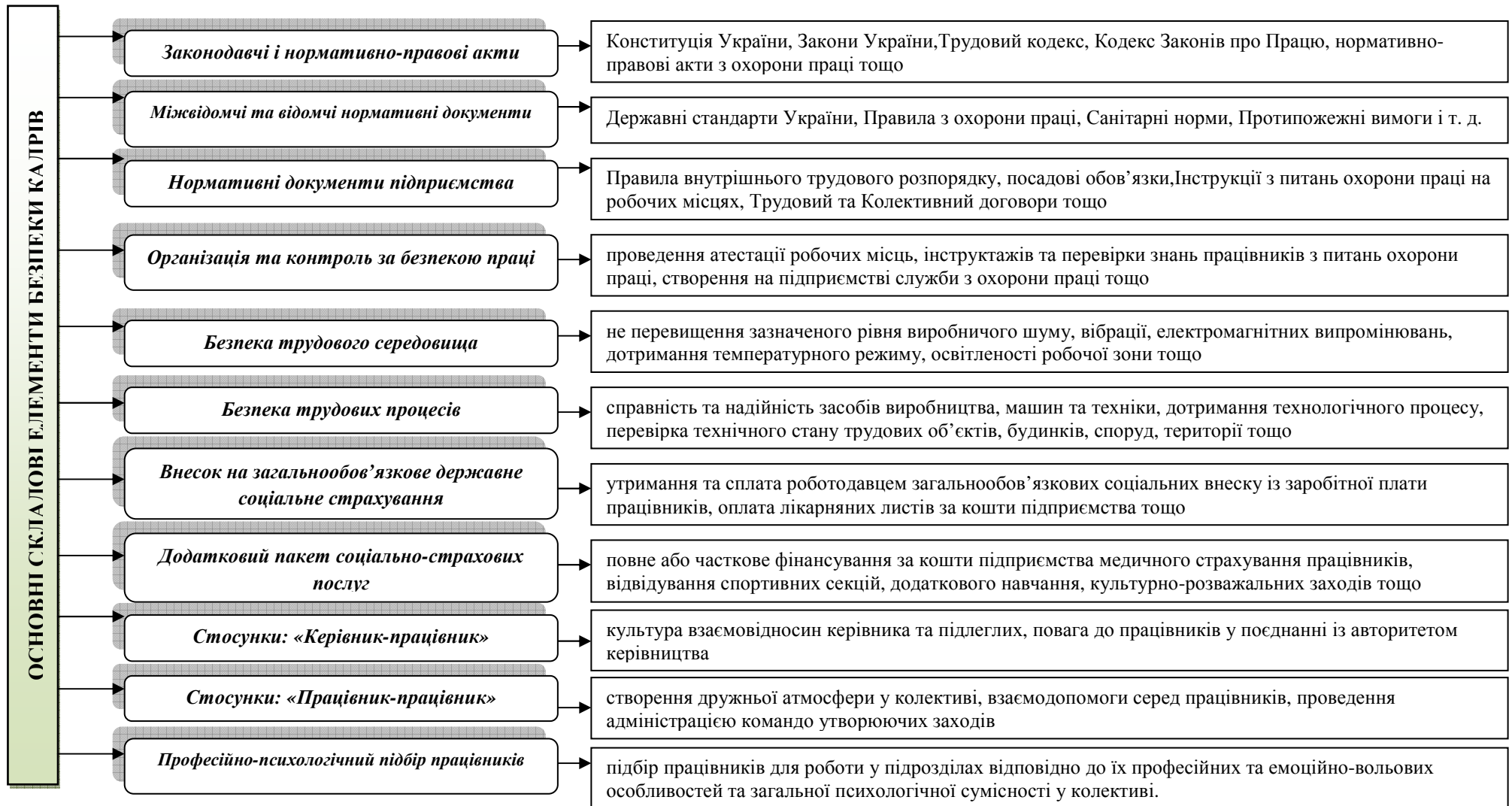


Рис. 1.7. Складові елементи підсистеми безпеки кадрів підприємства [систематизовано автором]

1.3. Формування соціально-трудової безпеки підприємства під впливом зовнішнього та внутрішнього середовища

Зовнішнє та внутрішнє середовище підприємницької структури – це сукупність чинників як усередині організації, так і поза її межами, що впливають на господарську діяльність, призводять до росту чи спаду її основних економічних показників, стають підґрунтям для прийняття відповідних управлінських рішень. Тому можна стверджувати, що будь-який суб'єкт господарювання формується під впливом тих факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, у якому перебуває. Для досягнення росту і успішного функціонування бізнесу керівництву підприємства потрібно розумно поєднувати та належним чином управляти основними складовими внутрішнього механізму, до яких перш за все належать матеріальні та фінансові ресурси, людський капітал, а також адаптовуватись до елементів зовнішнього середовища. До них належать економічні, політичні, соціальні, культурні фактори, що діють у певному регіоні чи країні, і на які адміністрація не має безпосереднього прямого впливу. Вони можуть бути як позитивними, наприклад запровадження пільгового оподаткування, програм з доступним кредитуванням бізнесу, підвищення соціально-економічних стандартів життя населення, розвиток професійно-технічної та вищої освіти тощо, так і деструктивними – часті зміни законодавства, інфляційні процеси, зростання криміногенної ситуації чи рейдерство. Залежно від політичної та соціально-економічної ситуації в країні чи регіоні вплив зовнішніх факторів на формування і розвиток бізнесу в певні періоди часу можуть бути вагомішими, аніж його внутрішні чинники.

Під час формування соціально-трудової безпеки підприємства потрібно враховувати вплив зовнішнього та внутрішнього середовища, в якому функціонує суб'єкт господарювання. Серед основних чинників впливу зовнішнього середовища А. Єременко та Т. Полозова [61] відносять стан економічної кон'юнктури, трудове законодавство, сучасні тенденції та

перспективи розвитку ринку праці, впливовість профспілок. До внутрішніх, за їх твердженням варто віднести, розмір та фінансові можливості підприємства, його господарсько-правову форму та етап життєвого циклу, специфіку персоналу і особливості технології виробництва. Всі вищеперелічені чинники в тій чи іншій мірі впливають на суб'єкт господарювання і зокрема на формування його соціально-трудової безпеки, проте їх перелік не є повним та представлений достатньо хаотично.

Оскільки соціально-трудова безпека є функціональною складовою економічної безпеки підприємства, тому при її формуванні необхідно врахувати її взаємозв'язок із іншими елементами економічної безпеки підприємства, а саме фінансовою, техніко-технологічною, інформаційною, силовою та екологічною. Серед внутрішніх чинників також вагомий вплив на її формування становлять ефективність системи управління персоналом, що є основою для побудови трудових взаємовідносин на підприємстві, мотивації та контролю за діяльністю працівників; нормування праці, за допомогою якого визначаються обсяг та оплата праці персоналу, регламентується час роботи та перерв; і охорона праці, яка контролює забезпечення працівників належними умовами праці, проводить їх навчання та атестацію щодо дотримання правил охорони праці на робочих місцях.

Розглядаючи перелік зовнішніх чинників впливу соціально-трудової безпеки підприємства варто врахувати те, що дана категорія є складовою економічної безпеки підприємства, яка у своєму формуванні зазнає впливу економічної безпеки держави. Тому враховуючи ієрархічність економічної безпеки підприємства вважаємо, що при формуванні соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання доцільно враховувати стан соціально-демографічної безпеки регіону, держави та світу, як елементів економічної безпеки регіону, держави та світу, що найбільш дотичні до вирішення соціально-трудових питань. Узагальнено формування соціально-трудової безпеки підприємства під впливом внутрішнього та зовнішнього середовища, що зображено на рис. 1.6.

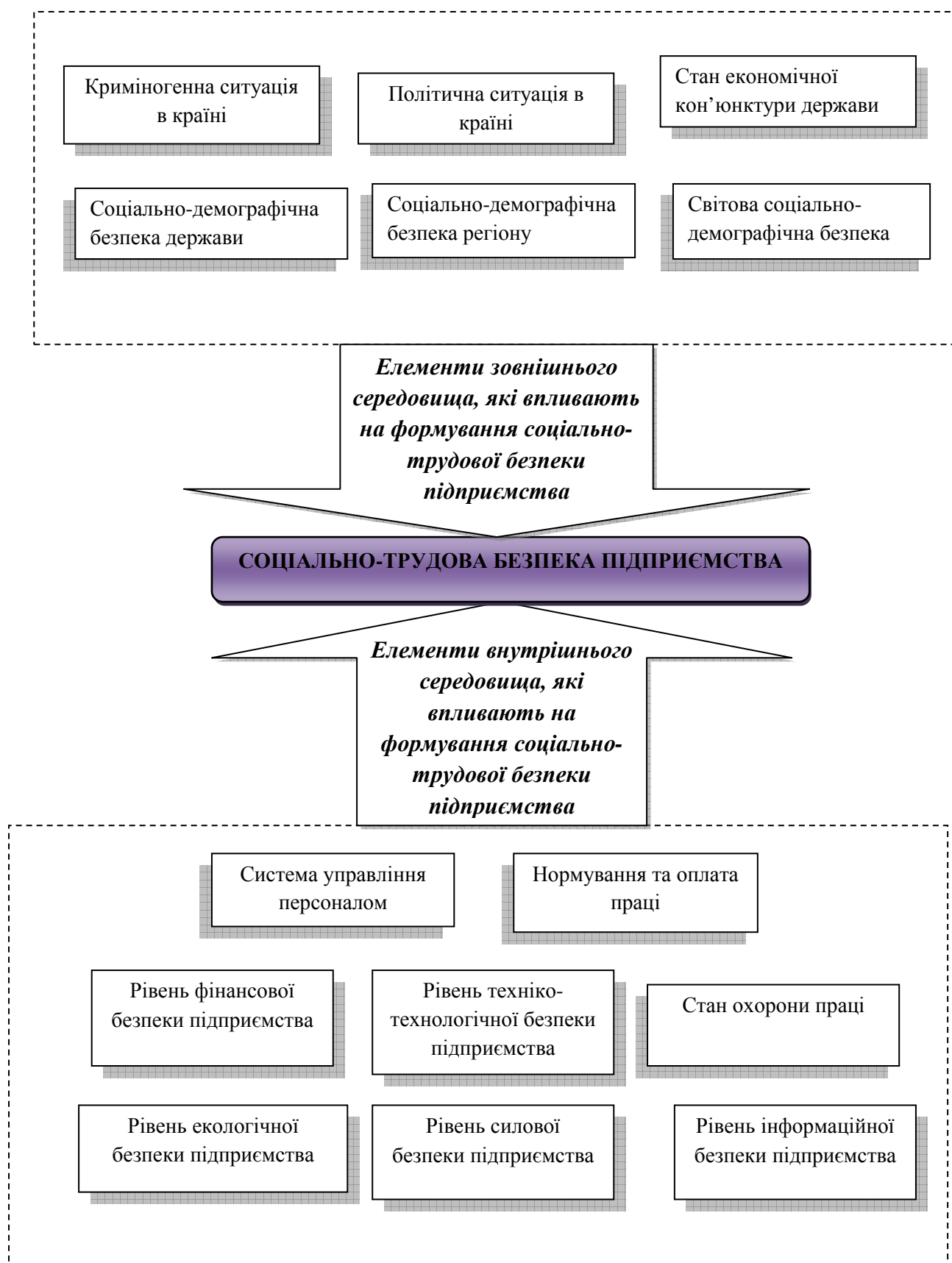


Рис. 1.6. Формування соціально-трудової безпеки підприємства під впливом внутрішнього та зовнішнього середовища [сформовано автором]

Елементами зовнішнього середовища, які впливають на формування соціально-трудової безпеки підприємства у глобальному аспекті є соціально-демографічна безпека, що залежить від тенденцій на світовому ринку праці, рівня якості та тривалості життя, безпеки від військових та терористичних нападів тощо. Основними регуляторами, що декларують та вивчають світові тенденції у соціально-демографічному напрямі є міжнародні організації та неурядові спільноти, які поряд з урядами різних країн допомагають їм формувати та оцінювати рівень соціально-демографічної безпеки держави. До таких організацій належать Міжнародна організація праці, Фонд народонаселення ООН, Всесвітня організація охорони здоров'я, Міжнародний комітет Червоного хреста тощо.

Однією із найбільш вагомих та дієвих міжнародних організацій з питань соціально-трудових відносин, що функціонує у форматі розроблення міжнародних трудових стандартів та рекомендацій є Міжнародна організація праці. Важливим її напрацюванням є розроблення Концепції гідної праці, яка спрямована на створення можливостей займатися продуктивною працею в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Вагомим критерієм гідної праці визначено соціальний діалог, оскільки через нього повинні втілюватися в життя принципи гідної праці на всіх рівнях – від світового до виробничого. Вони передбачають дотримання певних вимог і умов щодо рівня оплати праці, зайнятості, умов та безпеки праці, соціального захисту, можливостей кар'єрного зростання, недопущення трудової дискримінації тощо. Всі ці елементи мають безпосередній вплив на формування дієвої системи соціально-трудової безпеки підприємства, належне дотримання яких є передумовою для досягнення високого її рівня.

На рівні державного управління чинниками впливу на соціально-трудова безпеку підприємства є забезпечення громадян гідними умовами життя, можливістю здобуття освіти, медичних послуг, соціальних виплат та допомоги для всіх верств населення, наявністю державних програм щодо забезпечення безпеки праці, стимулювання народжуваності, зниження соціальної нерівності

та покращення життєвих стандартів. В Україні на державному рівні існує певний досвід щодо сприяння побудови соціально-трудової безпеки підприємства, прикладом якого є укладення Гендерної угоди на трьохсторонньому рівні між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Вона встановлює соціально-трудова гарантії для найманих працівників на державному рівні, регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між працівниками та роботодавцями, передбачає відповідальність сторін. Повноваження сторін щодо розробки та підписання Генеральної угоди містяться у Законі України "Про колективні договори та угоди". У цьому ж законі визначено зміст Генеральної угоди, а саме розмір прожиткового мінімуму, який би гарантував гідний рівень життя та платоспроможність населення, дотримання нормативів щодо режиму праці та відпочинку працівників, забезпечення усього персоналу обов'язковим державним соціальним страхуванням, дотримання умов охорони праці на робочих місцях, які не завдаватимуть шкоди життю і здоров'ю працівників тощо. Умови Генеральної Угоди, які є задекларовані та підписані на трьохсторонньому рівні є обов'язковими до виконання для усіх суб'єктів, які її підписали, тобто для роботодавців, профспілкових організацій, які уособлюють працівників, та органів державної влади, які покликані виконувати контролюючу функцію.

Цілі та перспективи регіональної соціально-демографічної безпеки розробляються органами місцевого самоврядування, проте затверджуються і контролюються на загальнодержавному рівні. При формуванні регіональної соціально-трудова політики потрібно належну увагу приділити особливості розвитку регіонів у економічному та соціально-культурному аспекті. Головним завданням соціально-трудова відносин на даному ієрархічному рівні є зведення до мінімуму дисбалансу у доходах громадян, виробництві та споживанні товарів і послуг, доступі до соціальних благ, зайнятості населення, тривалості та якості життя між усіма регіонами країни. Зростання ж полярності у соціально-демографічному забезпеченні регіонів призводить до збільшення

внутрішньо міграційних процесів, зниженню виробництва, зростанню соціальної напруги.

Аналіз стану соціально-демографічної безпеки України та її регіонів на основі офіційних статистичних звітів показав, що зростання щорічного рівня зайнятості не менше як на 0,3% та зменшення рівня безробіття не менше як на 0,4%, що є вимогами Міжнародної організації праці, з 2012 по 2015 роки в Україні не дотримувалися. При деякому зростанні номінальної зарплати, її реальна величина не сприяла росту добробуту громадян. Значна частина працюючого населення відноситься до групи бідних громадян, що теж не відповідає вимогам Міжнародної організації праці. Не дотримується норма щодо розміру мінімальної зарплати, величина якої повинна становити не менше 45% середньої зарплати по економіці. Значна частина населення (22%) отримує зарплату меншу за її мінімальний розмір.

Не витримують критики безпека та гігієна праці на багатьох підприємствах, особливо недержавної форми власності. Порушуються норми чинного трудового законодавства щодо регламенту праці і відпочинку, оздоровлення працівників та членів їх сімей. Все це породжує соціальну напругу в суспільстві, особливо за умов соціальної нерівності, безправ'я; призводить до плинності персоналу, міграційних процесів, не легалізованої трудової діяльності, посилює криміногенну ситуацію в країні. Усі вищеперелічені чинники мають безпосередній вплив на формування та загальний рівень соціально-трудової безпеки підприємства, оскільки, якщо загальні тенденції щодо рівня життя та соціального благополуччя громадян, у регіоні чи країні є низькими, то це відобразатиметься на рівні соціально-трудової безпеки підприємства. Суб'єкт господарювання не спроможний забезпечити гідну оплату праці персоналу, якщо в країні швидкими темпами зростає інфляція; політична нестабільність, низький рівень життя та незабезпечення гідними соціальними стандартами є передумовою міграційних процесів та виїзду висококваліфікованих фахівців з країни, що відображається на зменшенні можливості роботодавця утримати та залучити провідних

фахівців до роботи на підприємстві, тінізація економіки призводить до отримання виплат заробітної плати «в конвертах» і відсутності державної соціальної захищеності працівників. Тому важливим є розуміння впливу зовнішнього середовища на формування соціально-трудової безпеки підприємства і вибору адекватної поведінки в тих умовах, які існують в країні.

До внутрішніх факторів впливу на формування соціально-трудової безпеки підприємства належить дієвість системи управління персоналом. Загалом, основним завданням системи управління персоналом є отримання максимального прибутку через ефективне використання працівників, шляхом поєднання функцій підбору кадрів, їх навчання, оцінки та контролю за діяльністю працівників, атестації та ротації кадрів, розроблення механізму мотивації.

Деякі дослідники, зокрема О. Кириченко [102], ототожнюють поняття кадрова безпека підприємства та управління персоналом, про що уже зазначалось у розділі 1.1. Проте відмінними ознаками для обох категорій є визначення основної мети, так як для системи управління персоналом – це найефективніше використання працівників, а для соціально-трудової безпеки підприємства – виявлення та захист від загроз, що надходять і від працівників щодо діяльності бізнесу і від підприємства щодо власного персоналу. Тому процес управління персоналом в більшій мірі зорієнтований на зниження загроз щодо заподіяння шкоди бізнесу з боку працівників, тобто на формування кадрової безпеки підприємства. Проте варто зазначити, що у зарубіжній літературі та роботі вітчизняних підприємств із залученням іноземного капіталу дедалі частіше ефективність управління персоналом розглядається не лише у вузькому значенні - як отримання максимального прибутку від використання працівників, а трактується в більш широкому контексті, що пов'язано із розвитком персоналу, забезпеченням їх професійного росту, соціального захисту, підвищенням рівня задоволеності від праці [257]. Так власники іноземних підприємств дійшли до висновку, що інвестиції у людський капітал є ефективними і в кінцевому рахунку результати від них підвищують прибутки

підприємства. Такий підхід щодо управління персоналом є підґрунтям для побудови гармонійних відносин між роботодавцем та найманими працівниками та дозволяє вживати відповідних заходів щодо зниження загроз та підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства.

Інший чинник внутрішнього середовища формування соціально-трудової безпеки підприємства – це нормування праці, яке відіграє важливе значення, оскільки є основою для організації праці на підприємстві. Таким чином даний елемент має безпосередній вплив на формування соціально-трудової безпеки підприємства, адже, з одного боку, при належному розробленні та дотриманні нормативів праці дозволяє знизити рівень загроз кадрової безпеки, тобто тих, які надходять від персоналу, що реалізується через розрахунок необхідної кількості і кваліфікації працівників, потрібних для виконання поставлених завдань; ефективній кооперації та розподіленні їхньої праці у колективі; здійсненні контролю за виконанням поставлених трудових завдань. З іншого боку система нормування праці впливає на безпеку кадрів, через регламентування норм часу роботи та відпочинку, які не завдають шкоди здоров'ю працівників і є обов'язковим до виконання на усіх підприємствах.

Третій фактор внутрішнього середовища підприємства, що впливає на формування соціально-трудової безпеки є охорона праці, що трактується як система правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних нормативів та заходів, основною метою яких є дотримання належних умов праці на робочому місці працівника, що не зашкоджують його життю, здоров'ю, не призводять до виникнення професійних захворювань, травматизму чи летальних випадків [88, с. 17]. Вона тісно пов'язана із підсистемою безпеки кадрів, та охоплює великий спектр дії щодо контролю за дотримання безпечних умов трудового середовища і трудових процесів таких як рівень шумового навантаження на працівників, освітлення робочої зони, температурний режим та вологість повітря, справність устаткування, будівель, споруд, забезпечення спецодягом та засобами індивідуального чи колективного захисту тощо. Відмінними рисами категорій

охорони праці та безпеки кадрів є те, що перша не забезпечує створення сприятливого психологічного мікроклімату у колективі та формування соціальної захищеності працівників, які є елементами даної підсистеми соціально-трудової безпеки підприємства.

Можна стверджувати, що охорона праці також має опосередкований вплив на захист підприємства від свідомих чи несвідомих деструктивних дій персоналу, тобто на кадрову безпеку. Адже загальновідомим є той факт, що якщо на підприємстві вирішення питань забезпечення охорони праці знаходиться на низькому рівні та існує реальна загроза для життя і здоров'я працівників, то останні, відповідно до інстинкту самозбереження, турбуватимуться, перш за все, про власну безпеку, а не про інтереси підприємства чи належне виконання своїх обов'язків.

Іншими внутрішніми чинниками формування соціально-трудової безпеки підприємства є рівень інших функціональних складових економічної безпеки підприємства, а саме фінансової, техніко-технологічної, інформаційної, силової та екологічної. Так фінансова захищеність, стійкість та стабільність суб'єкта господарювання є основою для забезпечення платоспроможності працівників, їх соціальної захищеності, розвитку професійних навичок, формування надійної системи контролю за діяльністю персоналу, мотивації та найму. Техніко-технологічна безпека дозволяє використовувати сучасне обладнання та виробничий інвентар, який характеризується високою продуктивністю, комфортністю у використанні і часто містить розроблені системи захисту, що зменшують негативний вплив на працівників. Інформаційна безпека захищає підприємство від витоку комерційної інформації, кіберзлочинності, маніпуляції із фінансовою звітністю та іншими документами підприємства, що безпосередньо пов'язане із завданнями соціально-трудової безпеки підприємства щодо захисту бізнесу від економічної злочинності персоналу. Силова безпека вирішує завдання захищеності власності підприємства і його працівників, особливо керівників та провідних фахівців, від негативних впливів зовнішнього та внутрішнього середовища. Це переплітається із цілями

соціально-трудової безпеки підприємства, а саме контролю за діяльністю працівників та їх фізичного захисту. Взаємозв'язок екологічної та соціально-трудової безпеки полягає у недопущенні та мінімізації негативного впливу шкідливих речовин та здоров'я працівників під час виконання ними трудових обов'язків. Вплив внутрішнього середовища на формування соціально-трудової безпеки підприємства зображено на рис. 1.7.



Рис. 1.7. Вплив внутрішнього середовища на формування соціально-трудової безпеки підприємства [сформовано автором]

1.4. Характеристика загроз соціально-трудової безпеки підприємства

Початковим етапом для проведення оцінювання соціально-трудової безпеки підприємства та визначення її рівня є здійснення систематичного моніторингу зовнішнього та внутрішнього середовища та ідентифікація сукупності загроз. Це дасть можливість їх своєчасного виявлення та локалізації і проведенні комплексу заходів щодо їх нейтралізації чи мінімізації впливу.

У загальному трактуванні загроза – це імовірність нанесення шкоди певному об'єкту (матеріальної, моральної чи фізичної), яка матиме негативний і руйнівний вплив на його подальшу життєдіяльність, гальмуватиме ріст та розвиток [2, с. 53]. У науковій літературі присутні два підходи до трактування сутності категорії «загроза»: як форма чи стадія, при якій загроза з імовірного стану перетворюється на справжній, що призводить до конфлікту між суб'єктами [14, 63, 197]; як дію чи процес, що зумовлюють негативний вплив на функціонування, ріст та розвиток певного об'єкта [2, 145, 167]. На нашу думку, обидва підходи щодо декомпозиції трактування загрози є вірними і відрізняються тим, що характеризують її пасивний (перше визначення) та активний (друге визначення) стани, в яких може перебувати загроза в залежності від умов і ступеня впливу на конкретний об'єкт.

Загрози для підприємства можуть виникнути внаслідок деструктивної дії факторів його зовнішнього та внутрішнього середовища і призводять до збитків, втрат, зниження стійкості та ділової активності. Важливим завданням є вчасно виявити та локалізувати загрози та прийняти відповідні заходи щодо їх нівелювання.

Загальна класифікація загроз у науковій літературі відображається наступним чином [21, 91, 108, 119]:

- 1) залежно від терміновості дії загрози: постійні та змінні; коротко- та довготермінові;
- 2) за характером впливу на об'єкт: прямої та опосередкованої дії;
- 3) відповідно до масштабів дії: системні та елементні;

- 4) залежно від джерела виникнення: внутрішні та зовнішні;
- 5) з огляду на сферу впливу: економічні, соціальні, політичні, інформаційні, інтелектуальні, військові, правові, духовно-культурні;
- 6) залежно від вірогідності виникнення: маловірогідні, високо вірогідні, наявні;
- 7) за ступенем розповсюдження: загальні та специфічні;
- 8) відповідно до тяжкості наслідків: висока, значна, середня та низька тяжкість;
- 9) за результатами деструктивного впливу: прямий збиток, упущена вигода;
- 10) за можливістю відновлення системи: відновлювальні та не відновлювані;
- 11) згідно причини настання: об'єктивні та суб'єктивні;
- 12) за можливістю виявлення: явні та латентні;
- 13) відповідно до ступеня керованості: ті, що піддаються впливу та ті, що не піддаються впливу.

Загрози соціально-трудової безпеки підприємства виникають у процесі реалізації трудових відносин і характеризуються як форма виразу суперечностей між роботодавцем і працівниками, а також їх взаємодією із зовнішнім середовищем. Укомплектовану класифікацію загроз соціально-трудової безпеки підприємства зображено на рис. 1.8.

До зовнішніх загроз відносяться небезпеки та дії зумовлені світовою спільнотою, державою та конкурентами. До глобальних загроз належать посилення конкуренції за інтелектуальні ресурси, масові захворювання, епідемії, поширення міжнародної злочинності, зростання зовнішнього інформаційного впливу, погіршення екологічної ситуації тощо.

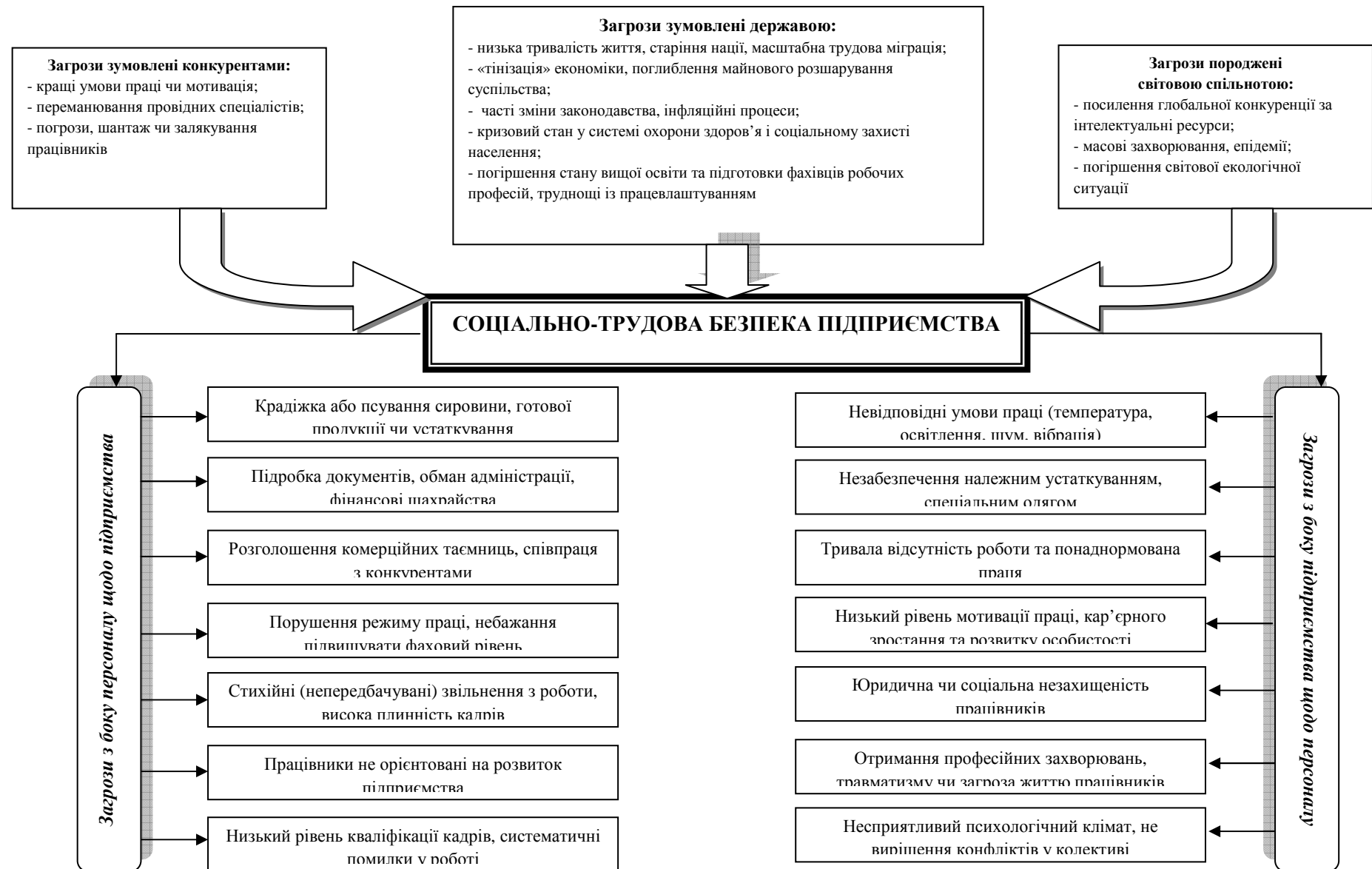


Рис. 1.8. Класифікація загроз соціально-трудовій безпеці підприємства [систематизовано автором на основі 14,119,194]

Перша група загроз, це зовнішні загрози спричинені державою, які формують залежно від політичних, економічних, соціальних тенденцій в країні. До них належать: трудова міграція (зовнішня та внутрішня), погіршення економічної ситуації та спад виробництва, зростання безробіття серед населення, інфляційні процеси та зниження купельної спроможності працівників, проблеми в медичній сфері та освіті, висока смертність та старіння нації, часта зміна влади та політичного курсу країни, дисбаланс між багатими та бідними верствами населення тощо.

Л. Томаневич звертає увагу на те, що неефективність реалізації системи державних мінімальних соціальних стандартів є причиною таких явищ, як: практично повна відсутність соціальної солідарності; високий ступінь соціальної диференціації суспільства; істотне змішання рольових і статусних позицій у соціальній взаємодії; глобалізація й загострення зовнішніх проблем, що полягає в посиленні впливу світової господарської системи та призводить до дестабілізації національної економіки [194, с. 189].

Експрес-аналіз сучасної ситуації в Україні за соціальними стандартами та демографічними показникам є невтішним. Так, за даними Державного комітету статистики України середня тривалість життя в країні станом на 2014 рік становила 68 років. Для порівняння з іншими європейськими країнами це на 12 років менше ніж у Німеччині, на 10 років – ніж у Франції та Іспанії, на 8 років – ніж у Польщі – 76 роки та на 3 роки менше від показника у Білорусії.

Якщо порівнювати рівень смертності в Україні, то за період 2008-2013 роки у порівнянні з іншими європейськими країнами він у двічі-тричі перевищував їх показники. І така тенденція спостерігалась ще до початку військових дій на Сході нашої країни.

Встановлений розмір мінімальної заробітної плати за 2015 рік становив 1218 грн, що ставить приблизно 50 доларів США в місяць. Якщо її порівняти із встановленим Організацією об'єднаних націй рівнем злиденності, який визначено в розмірі 150 доларів США в місяць, то це свідчить про кризу в

платоспроможності населення, можливості його гідної життєдіяльності та рівня життя.

Всі вищеперелічені чинники мають безпосередній прямий вплив на соціально-трудова безпеку підприємства, адже формують несприятливий клімат для працевлаштування в Україні провідних фахівців, розвитку бізнесу та знижують задоволеність суспільства якістю життя в країні, що відображається на процесі виконання ними своїх трудових обов'язків, про що уже згадувалось у розділі 1.3 даного дисертаційного дослідження. Управляти цією групою загроз є важко, адже підприємство не має на них безпосереднього впливу. Тому до цих ризиків застосовується адаптивна модель поведінки.

Ще одним джерелом зовнішніх загроз соціально-трудова безпеці підприємства є конкуренти. В умовах активного розвитку ринкового середовища конкуренти відіграють дуалістичне значення. Якщо конкурентна боротьба відбувається чесно, то вона призводить до ефективного використання ресурсів, покращення умов праці персоналу, залучення нових наукоємних технологій та підвищення якості продукції, використання сучасних маркетингових підходів тощо. Це є своєрідним стимулом для покращення росту і розвитку підприємства. Проте конкуренти також можуть бути і джерелом зовнішніх загроз. Розглядаючи аспект соціально-трудова безпеки підприємства можна розмежувати загрози, які є елементами добросовісної конкуренції та спонукають роботодавця створювати належне забезпечення працівникам: умови праці, мотивація, соціальний захист працівників у конкурентів кращий; та недобросовісної конкуренції, до яких належить переманювання фахівців, їх підкуп та зовнішня співпраця з метою витоку комерційної інформації, підробки документів, зниження показників господарської діяльності; погрози, чи тиск на працівників ззовні з метою залучення до співпраці. Протидіяти цим загрозам можна систематично здійснюючи моніторинг ситуації на ринку праці та по мірі можливості у конкурентів, створюючи вдалу кадрову політику та використовуючи зворотній зв'язок у відносинах адміністрації та працівників, щоб досліджувати настрої у колективі та управляти плинністю кадрів.

Більшість дослідників зазначає, що значна частка власників і керівників підприємства значно ворожіше і обережніше ставляться до загроз, які надходять із зовнішнього середовища, а саме від від фіскальних служб, контролюючих органів, чи конкурентів, і таким чином ретельніше готуються до них. Внутрішнє середовище підприємства, до якого відносяться працівники, має значно вищу квоту довіри, оскільки керівництво саме обирає трудовий колектив, розвиває і контролює його. Проте як показують результати статистичного дослідження проведеного аудиторською фірмою «Price Waterhouse Cooper» у світі протягом 2003-2014 років частка скоєних економічних злочинів від працівників підприємства є найвищою серед усіх інших можливих суб'єктів (рис. 1.9). Як зазначають іноземні фахівці у Сполучених Штатах Америки більше половини фінансових збитків підприємств можна уникнути, оскільки вони відбуваються за свідомих чи несвідомих деструктивних дій персоналу [264]. Як зазначає Н. Швець, працівники підприємства є найбільш слабкою ланкою і основним джерелом загроз у дотриманні загальної економічної безпеки підприємства, тому питання гарантування соціально-трудової безпеки підприємства потребує підвищеної уваги [229, с. 31].

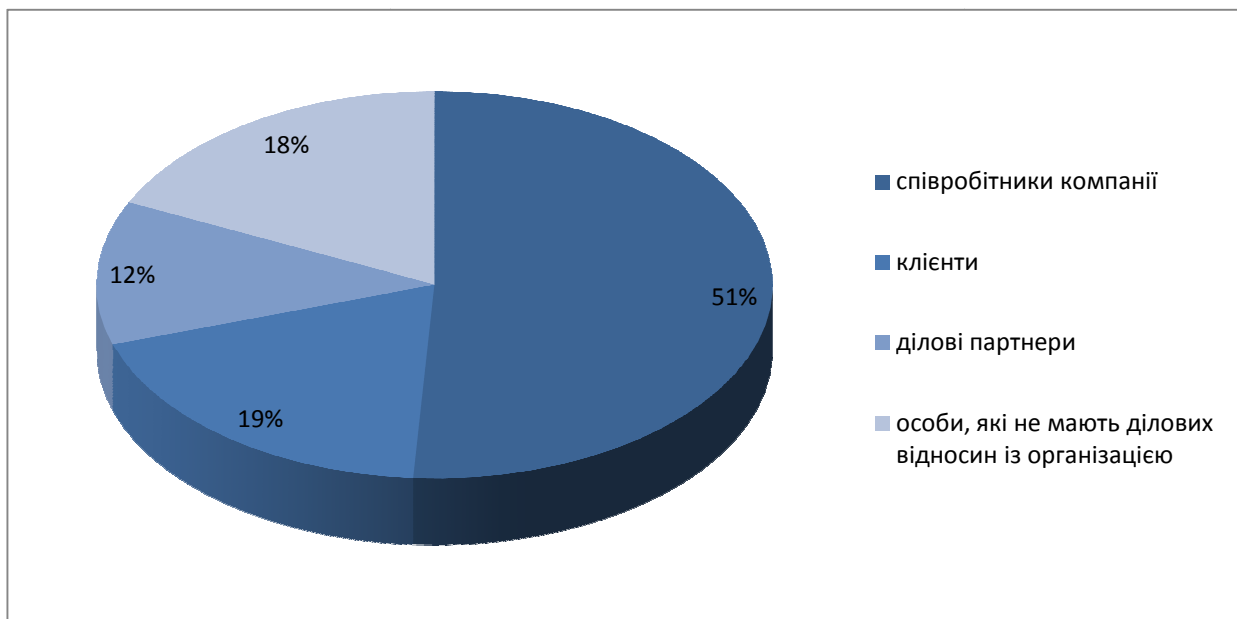


Рис. 1.9. Основні суб'єкти скоєння економічних злочинів на підприємствах ЄС протягом 2003-2014 років [сформовано автором на основі [264, с.24]

Збитки більшості вітчизняних підприємств, які зіткнулись з економічною злочинністю протягом 2014 року, експерти оцінюються в середньому до 4 млн. доларів США з прибутку кожного респондента. Серед найбільш поширених видів економічних злочинів в Україні фахівці називають: незаконне присвоєння майна (31,9%), хабарництво і корупцію (26,2%), маніпуляції з фінансовою звітністю (13,1%) (рис. 1.10) [196].

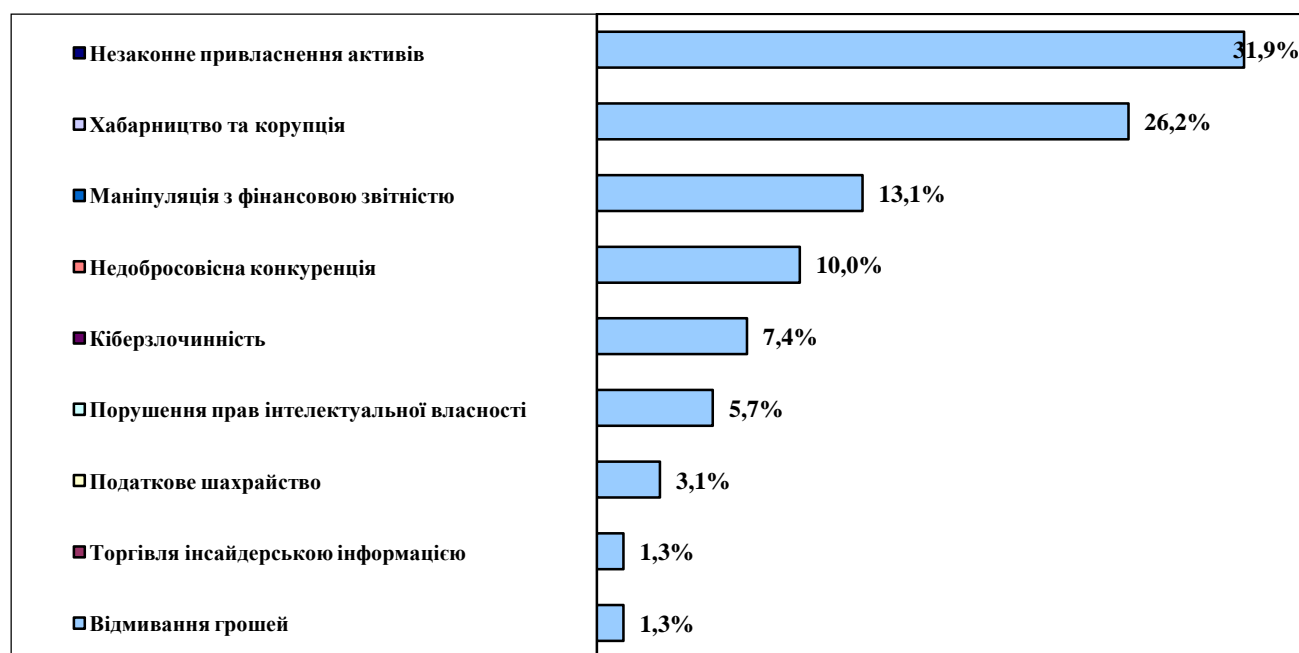


Рис. 1.10. Види найпоширеніших економічних злочинів, скоєних в Україні за 2014 рік [сформовано автором на основі [196, с. 233]

З іншої сторони міжнародна статистика свідчить, що в наш час травматизм на виробництві прирівнюють до епідемії. Смертність від нещасних випадків сьогодні займає третє місце після серцево-судинних і онкологічних захворювань. За даними Міжнародної організації праці кількість нещасних випадків на виробництві у країнах світу оцінюється в 270 млн. випадків щорічно. Фахівці Міжнародної організації праці підраховали, що економічні витрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві, складають 1 % світового валового національного продукту. За розрахунками Німецької ради

підприємців витрати з ліквідації нещасних випадків на виробництві коштують у 10 разів дорожче, ніж вартість заходів щодо їх попередження. Тому іноземні підприємці давно прийшли до висновку, що більш економічно вигідно вкладати кошти в безпеку праці, а ніж прирікати себе на постійну ліквідацію наслідків нещасних випадків і аварій на виробництві [88].

Фахівці Міжнародної організації праці також відзначають високі рівні виробничого травматизму, професійної та загальної захворюваності працівників на вітчизняних виробничих підприємствах. Це, у свою чергу, зумовлює значні компенсаційні виплати роботодавців, а також безповоротні втрати робочого часу. Через високу захворюваність з тимчасовою втратою працездатності та зростання кількості хворих і потерпілих від нещасних випадків на виробництві на первинну інвалідність економіка країни втрачає кваліфікований трудовий потенціал, значні кошти держбюджету та фондів соціального страхування.

Тому для ефективного і успішного функціонування підприємства та захисту власного персоналу від шкідливих і негативних чинників внутрішнього трудового середовища варто розглянути джерела загроз соціально-трудоваї безпеки та можливі шляхи її мінімізації.

Серед внутрішніх загроз соціально-трудоваї безпеки підприємства у науковій літературі зустрічаються такі класифікаційні групи [14, 143, 194]:

- за етапами трудових відносин: під час відбору та адаптації працівників; при безпосередньому виконанні трудових обов'язків; у процесі звільнення персоналу;

- за видами можливої шкоди працівників: крадіжки, витік та розголошення комерційних таємниць, кіберзлочинність, афери із фінансовою звітністю, недотримання правил внутрішнього трудового розпорядку

- в залежності від мотивів працівників: ті, які не залежать від волі і свідомості людини (невідповідність кваліфікації щодо складності виконуваних робіт, незабезпечення належним устаткуванням чи іншим робочим інвентарем, несприятливий психологічний клімат тощо); свідомі та усвідомлені дії,

спрямовані на дестабілізацію роботи підприємства (крадіжки, псування техніки, привласнення майна тощо);

- за етапами неефективної роботи відділу по роботі з персоналом: відсутність моніторингу та виявлення потенційних загроз; неефективна система мотивації, лояльності та контролю працівників; помилкові аналізи та некоректні управлінські рішення.

Ми вважаємо, що доцільно також здійснити класифікацію загроз в залежності від джерела виникнення: загрози, що виникають з вини персоналу і ті, які породжує саме підприємство щодо працівників. На думку С. Васильчак [21] на сьогоднішній день в Україні до найпоширеніших видів порушень з боку працівників належать: підробка фінансових документів щодо розбіжності сум готівки у касі та на банківських рахунках; застосування недобросовісної системи «відкатів»; привласнення майна підприємства та його подальший перепродаж; кіберзлочинність, що полягає у перерахуванні коштів з рахунків підприємства на власні банківські рахунки або третіх осіб; маніпуляції і внесення неправдивих даних у фінансові звіти підприємства; несанкціоновані операції із цінними паперами та нематеріальними активами суб'єкта господарювання; списання та використання коштів, виділених на забезпечення трудової діяльності, наприклад відрядження, оплата за бензин автомобіля, мобільний зв'язок, на власні потреби.

На думку фахівців, найбільш вразливими до скоєння економічних злочинів є працівники, що потрапили під різні види залежностей (алкогольної, наркоманії, вступ у сумнівні спільноти та групи тощо), оскільки в більшій мірі їх вчинки вже не залежать від власної волі та свідомості. При цьому Н. Швець зазначає, що дана сукупність загроз може проявлятися у такому [229]:

- підпорядкованість та управління залежними працівниками із ззовні та використання їх для дестабілізації діяльності підприємства (консультування і перенаправлення клієнтів на використання товарів чи послуг конкурентів, пошкодження техніки, крадіжка грошей чи сировини тощо);

- здійснення крадіжок та шахрайства матеріальних ресурсів підприємства з метою задоволення власних потреб, які виникають через залежність;

- висока схильність до неналежного виконання трудових обов'язків унаслідок девіантної поведінки через залежність;

Тому потрібно здійснювати постійний моніторинг та налагоджувати зворотній взаємозв'язок із працівниками, щоб вчасно виявляти тенденції, які відбуваються у трудовому колективі. У разі виявлення ненадійних та залежних працівників керівництву потрібно перш за все прикласти зусиль, щоб в мірі можливостей допомогти такому працівникові, виплутатись із його збудної звички та узалежнення, або у випадку неуспішних спроб вилучити його із колективу працівників.

Друга група внутрішніх загроз, включає небезпеки пов'язані із створенням невідповідних умов праці, низький рівнем мотивації працівників, відсутності кар'єрного зростання та розвитку особистості, юридичній чи соціальній незахищеності кадрів тощо – це ті загрози, які надходять від роботодавця по відношенню до працівників. Вони мають прямий вплив на персонал, але зазвичай саме ці загрози стають первинними щодо плинності кадрів, втрат робочого часу через захворюваність працівників, порушення трудової дисципліни, шахрайства тощо. Тому недостатня увага до інтересів працівників відображається у зниженні ефективності їх роботи, що має прямий вплив на результати господарювання підприємства. А з іншого боку відсутність контролю за діями працівників чи нехтування цілями роботодавця призводить до зниження конкурентоспроможності підприємства, основних показників його діяльності та як наслідок прибутковості, що в кінцевому результаті призведе до зниження рівня заробітної плати, погіршення умов праці тощо. Тому внутрішні загрози соціально-трудова безпеки підприємства характеризуються тісним взаємозв'язком.

Отже, враховуючи вищесказане концептуальна модель формування соціально-трудова безпеки підприємства зображено на рис. 1.11.

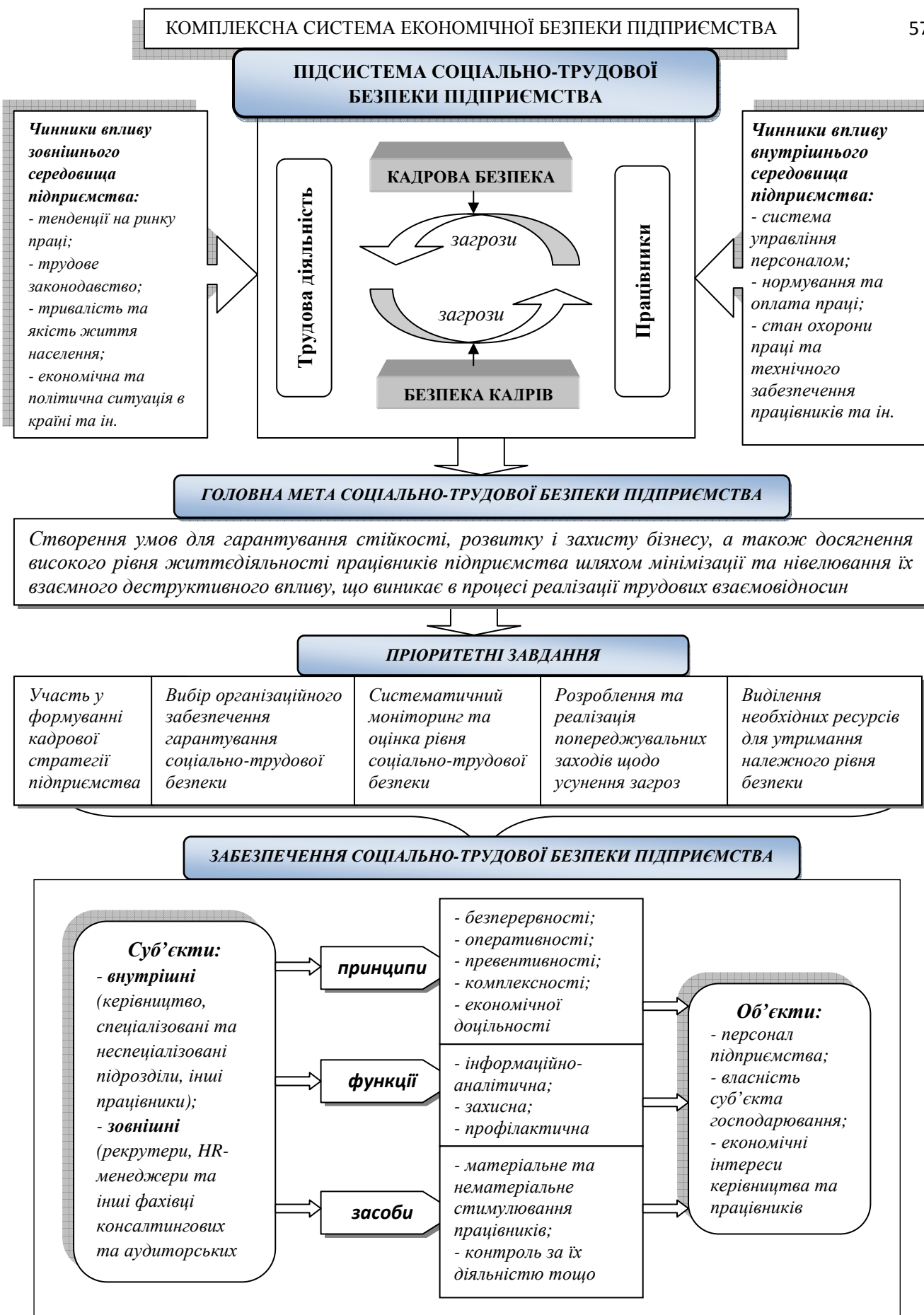


Рис. 1.11. Концептуальна модель формування соціально-трудової безпеки підприємства [сформовано автором]

Загальний алгоритм протидії загрозам соціально-трудової безпеки підприємства включає комплекс заходів щодо моніторингу зовнішнього та внутрішнього середовищ, попередженні, виявленні і мінімізації загроз, розробленні та реалізації системи попереджувальних заходів (рис. 1.12).

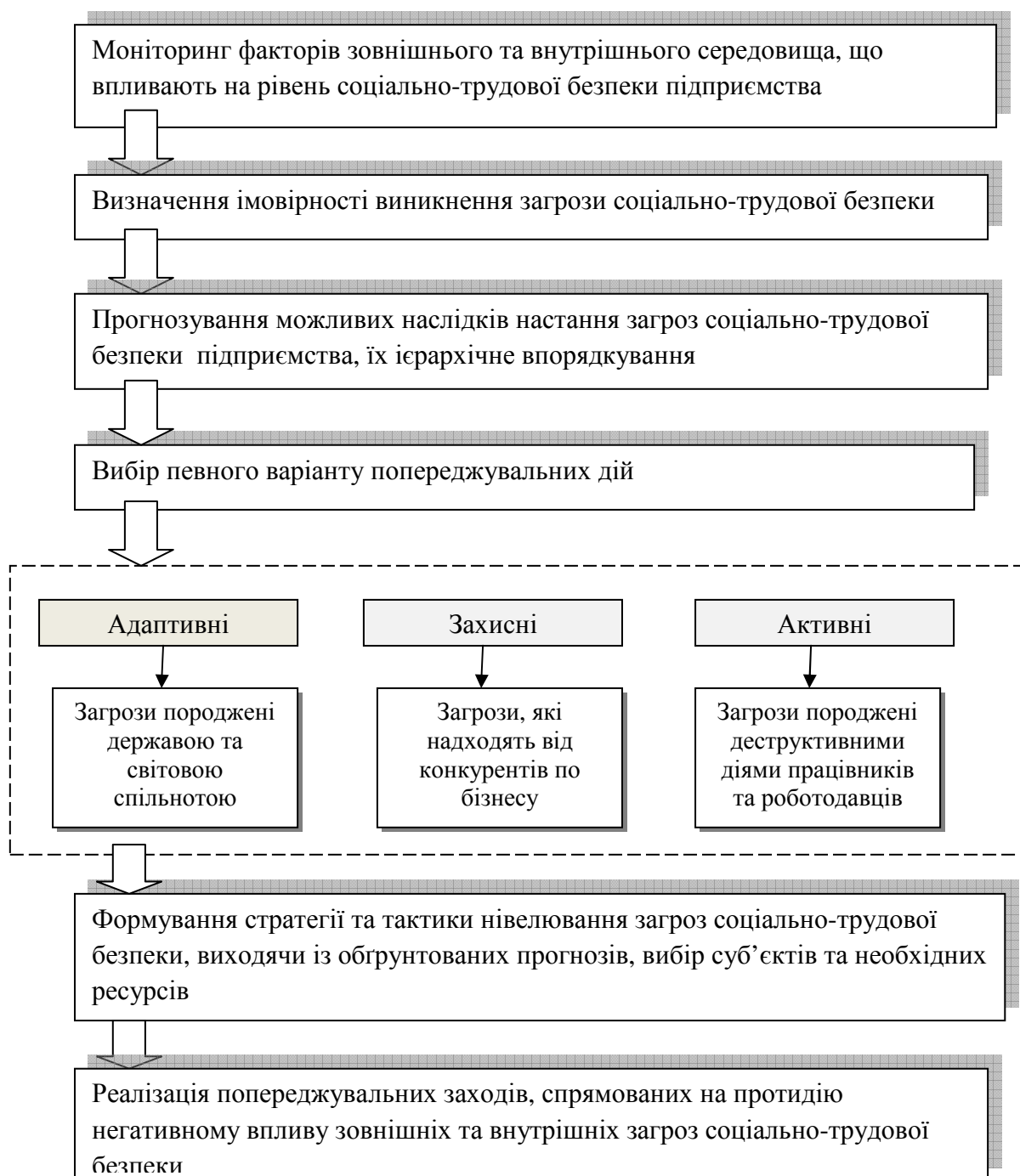


Рис. 1.12. Алгоритм реалізації попереджувальних дій щодо нівелювання загроз соціально-трудової безпеки підприємства [сформовано автором]

Процес нівелювання загроз соціально-трудової безпеки підприємства повинен включати заходи попередження та їх недопущення. Найбільш поширеними серед них є ретельна увага до відбору персоналу та його стану, створення безпечних та комфортних умов праці, аналіз показників рентабельності та прибутковості підприємства, нагляд за відносинами в колективі, створення додаткового пакету соціальних послуг для працівників, статистичний нагляд та аналіз руху персоналу, сприяння згуртованості колективу, підвищення прихильності персоналу тощо. Важливою є рекомендація фахівців приділяти більше уваги розвитку лояльності персоналу, адже більш лояльний персонал може завдати меншої шкоди підприємству.

С. Васильчак [21] рекомендує також щодо попередження загроз соціально-трудової безпеки підприємства аналізувати ще й зовнішні показники його діяльності, а саме конкурентоздатність продукції, репутацію фірми тощо. Як зазначає науковець внутрішні показники засновані перш за все на показнику прибутку, що не завжди може миттєво відобразити негативні тенденції, які починають відбуватися на підприємстві. Зовнішні показники, такі як курс акцій підприємства, вартість бренду тощо, виступають зовнішніми індикаторами, які даються ринком ззовні, що швидко реагує на тенденції щодо успішності чи неуспішності підприємства. Тому на думку науковця їх значення свідчить про загальні внутрішні тенденції на підприємстві та впливають на його рівень соціально-трудової безпеки.

Н. Швець деякі загрози соціально-трудової безпеки радить страхувати [229]. До них зараховують вірогідність настання втрат у результаті помилок і прорахунків працівників; витоку комерційної інформації на зовні, особливо конкурентам; можливої смерті або хвороби керівника чи провідного працівника. Проте, в сучасних умовах вітчизняної економіки страхування загроз не є ефективним та надійним способом їх усунення. Сьогодні в Україні страховий сектор перебуває на етапі свого становлення, тому непоодинокими є випадки несвоєчасної сплати страховиком зазначеної суми відшкодування.

Отже, систематичний моніторинг загроз дає можливість виявити слабкі сторони у системі соціально-трудової безпеки підприємства та оцінити вплив зовнішнього середовища на його господарську діяльність. Алгоритм попереджувальних дій щодо загроз зовнішнього середовища ґрунтується на виборі адаптивних і захисних дій, адже вплив на них з боку підприємства є обмеженим. Щодо внутрішніх загроз керівництво повинно займати активну позицію щодо їх виявлення та нейтралізації. Особливістю внутрішніх загроз соціально-трудової безпеки підприємства є присутність їх тісного взаємозв'язку, адже дуже часто шкідливі дії персоналу зумовлені загрозами, які породжують роботодавці, нехтуванням інтересів працівників.

Висновки до розділу 1

У дисертаційній роботі досліджено сутність поняття «економічна безпека підприємства», розглянуто основні напрямки щодо трактування даної категорії різними науковцями, визначено її основні функції та структурні елементи. Доведено, що поряд з іншими складовими економічної безпеки підприємства, такими як фінансова, техніко-технологічна, інформаційна, силова, екологічна, проблематика питань, пов'язаних із діяльністю та розвитком персоналу, займає вагоме місце. Проте у науковій літературі вона досліджена достатньо дискусійно і в повній мірі не враховує комплексного взаємозв'язку щодо збалансування інтересів роботодавця та найманих працівників. Урахування вищенаведеного дозволило нам розглядати соціально-трудова безпеку підприємства як функціональну складову економічної безпеки підприємства, що є станом захищеності економічних інтересів, цілей та власності підприємства і захисту його працівників від загроз, що виникають в процесі реалізації трудових взаємовідносин, шляхом дотримання чинного трудового законодавства, використання ефективної політики найму, розвитку лояльності та контролю за роботою персоналу, створення безпечних і комфортних умов праці.

Оскільки соціально-трудова безпека підприємства поєднує у собі захист і господарської діяльності і персоналу, запропоновано у її складі виокремити дві підсистеми, а саме кадрову безпеку та безпеку кадрів. Гарантування безпеки підприємства від негативного впливу працівників більшість науковців розуміють під поняттям «кадрова безпека підприємства». Під кадровою безпекою підприємства автором визначено сукупність засобів (інструментарію), за допомогою яких адміністрація підприємства сприяє захисту власного бізнесу та його інтересів від свідомих чи несвідомих дій персоналу, що зумовлюють деструктивний вплив на його господарську діяльність. Систематизовано основні складові елементи кадрової безпеки, до яких належать безпека найму, лояльності та контролю.

Під поняттям «безпека кадрів підприємства» запропоновано розуміти процес створення адміністрацією суб'єкта господарювання безпечних та комфортних умов праці, які дозволяють найманим працівникам максимально використовувати свій потенціал та забезпечують ріст та розвиток творчих здібностей особистості. Дана категорія є відмінною від відомого в науковій літературі терміну «безпека праці». Основним завданням безпеки праці є недопущення виникнення травматизму, професійних захворювань чи летальних випадків під час виконання трудових обов'язків, в той час як поняття «безпека кадрів» включає дотримання чинного трудового законодавства та безпечних умов праці, а також соціальну захищеність працівників та створення сприятливого психологічного клімату у колективі.

Досліджено, що соціально-трудова безпека підприємства не є замкнутою системою, її формування та рівень також залежить від зовнішніх та внутрішніх чинників. До зовнішніх в основному належить політична ситуація в країні, тенденції на ринку праці, трудове законодавство в країні тощо, а також вплив соціально-демографічної безпеки на глобальному, державному та регіональному рівнях. Серед внутрішніх факторів виокремлено систему управління персоналом, нормування та охорону праці, а також рівень

забезпечення фінансової, техніко-технологічної, інформаційної, силової та екологічної безпеки.

Визначено, що систематичний моніторинг загроз дає можливість виявити слабкі сторони у системі соціально-трудової безпеки підприємства та оцінити вплив зовнішнього середовища на його господарську діяльність. Запропонований алгоритм захисних дій, який до загроз зовнішнього середовища ґрунтується на виборі адаптивних (загрози спричинені державою та світовою спільнотою), захисних (загрози, які надходять від конкурентів по бізнесу) та активних (загрози породжені деструктивними діями працівників та роботодавців) дій. Проведення моніторингу рівня загроз має бути постійним, цілеспрямованим і чітко усвідомлюваним компонентом кадрової політики підприємства, що дасть змогу локалізувати та знизити їх деструктивні наслідки.

Основні результати дослідження, отримані у даному розділі, опубліковані у наукових працях автора [68, 67, 76, 79, 81, 86, 87, 227], поданих у списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Методичні підходи до формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства

Поєднання інтересів роботодавця і найманих працівників у процесі ведення господарської діяльності досягається шляхом формування на підприємстві дієвої системи його соціально-трудової безпеки та утримання її високого рівня, що дозволяє знизити загрози, пов'язані із працівниками, та зменшити витрати на ліквідацію негативних наслідків у зв'язку із їх виникненням. Тому постає практична необхідність дослідження процесу формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання, як дієвої системи попередження, зниження та управління кадровими загрозами. Для вирішення поставленого завдання у дисертаційній роботі сформовано теоретичний базис соціально-трудової безпеки підприємства, як окремої економічної категорії, розроблено методологічний інструментарій для оцінювання її поточного рівня та виділено основні напрямки її забезпечення та зростання. Обґрунтування об'єктивності отриманих висновків та запропонованих рекомендацій досягається шляхом використання загальних та спеціальних методів проведення наукового дослідження, до яких належать: методи індукції та дедукції, систематизації й порівняння, аналізу і синтезу, аналітичний метод та метод експертного аналізу, теорії моделювання і математичного моделювання та ін.

Формування теоретичних основ, що відображено у визначенні сутності, понятійно-категорійного апарату та структури соціально-трудової безпеки підприємства, здійснено за допомогою методів індукції, дедукції, логічного узагальнення та систематизації. Оскільки соціально-трудова безпека суб'єкта господарювання – це функціональна складова економічної безпеки

підприємства, тому для неї характерні загальні принципи та особливості, які притаманні цілісній системі економічної безпеки. Для їх виявлення застосовано метод систематизації, який дозволяє встановити основні закономірності формування соціально-трудової безпеки, як елемента системи, та визначити її взаємозв'язок із іншими складовими економічної безпеки підприємства: фінансовою, техніко-технологічною, інформаційною, силовою та екологічною.

За допомогою методів індукції (формально-логічному підсумкові, який дає можливість отримати загальний висновок на основі окремих фактів), дедукції (одержанні часткових висновків на основі знання якихось загальних положень) та логічних узагальнень визначено основні елементи соціально-трудової безпеки підприємства, що дає змогу розглядати дану економічну категорію з позиції дуалістичності – як захисту бізнесу від деструктивного впливу працівників, так і забезпечення належного рівня життєдіяльності персоналу. Для цього у складі соціально-трудової безпеки виділено дві підсистеми, а саме кадрову безпеку та безпеку кадрів. Опрацювання вітчизняної та зарубіжної літератури з питань використання ефективних заходів щодо зменшення свідомих чи несвідомих негативних дій працівників на господарську діяльність підприємства дозволили виділити основні складові елементи кадрової безпеки, до яких віднесено найм, лояльність і контроль. Дослідження шляхів розвитку потенціалу й здібностей працівників та здійснення ефективних інвестицій у людський капітал дали змогу виокремити елементи підсистеми безпеки кадрів: нормативно-правова, соціально-страхова, психологічна безпеки та безпека умов праці. Побудова структури двох підсистем соціально-трудової безпеки є важливим з огляду на те, що уможливорює визначення основних напрямків її забезпечення та зростання.

Наступним етапом у процесі формування соціально-трудової безпеки є розгляд основних чинників впливу зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства, здійснення класифікації кадрових загроз і розроблення алгоритму протидії їм. Для цього застосовано методи аналізу, синтезу і порівняння, що дають можливість зробити низку наукових абстракцій і

встановити відповідні взаємозв'язки. Аналіз політичної та економічної кон'юнктури країни, загальних тенденцій, які присутні на ринку праці, наявності чи відсутності пільгового оподаткування тощо, а також стану діючої на підприємстві системи управління персоналом, нормування та охорони праці дозволяють прийняти відповідні рішення щодо підвищення стійкості та захищеності суб'єкта господарювання і забезпечення його соціально-економічної безпеки. Порівняння вагомості впливу зовнішніх та внутрішніх кадрових загроз зумовлює вибір адаптивних, захисних чи активних дій щодо їх мінімізації та нівелювання, а також здійснення превентивних заходів для їх майбутнього недопущення, що є важливим для формування дієвої системи соціально-трудової безпеки підприємства.

Оцінювання рівня соціально-трудової безпеки дає можливість виявити її основні проблемні місця і послужить первинною інформацією для прийняття відповідних управлінських рішень. Для цього у дисертації використано аналітичний метод, який дозволяє отримати загальний інтегральний показник рівня безпеки. Інформаційною базою для нього є офіційні статистичні звіти суб'єкта господарювання та дані внутрішньовиробничого обліку, що дозволяє зменшити суб'єктивний вплив при проведенні оцінювання і отримати об'єктивні результати. Поряд із розрахунком інтегрального показника за допомогою методів анкетування та експертного оцінювання запропоновано проводити систематичне опитування працівників підприємства щодо їх задоволення, невдоволення та особистого бачення основних напрямків кадрової політики. Це дасть можливість встановити внутрішній взаємозв'язок із персоналом і виявити приховані небезпеки ще до моменту їх переходу у наявний стан.

Вибір основних напрямків зростання соціально-трудової безпеки підприємства передбачає розроблення комплексної стратегії її забезпечення та визначення сукупності факторів, які мають найбільший вплив на зміну її рівня. Для цього із застосуванням інтервальних моделей та макромодельовання виявлено чинники кадрової безпеки та безпеки кадрів, які в найбільшій мірі

впливають на ріст соціально-трудової безпеки, що як наслідок веде до зростання стійкості, конкурентоспроможності та економічної ефективності суб'єкта господарювання.

Детальніше розглянемо вибір основних методів оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства. У вітчизняній науковій літературі для оцінювання рівня безпеки підприємства використовують метод, за яким здійснюють порівняння можливої відведеної величини збитків суб'єкта господарювання та витрат на реалізацію заходів щодо запобігання цим збиткам [37, 97, 151, 165]. Згідно із ним оцінювання рівня соціально-трудової безпеки може бути виражене у вигляді цільової функції:

$$K_1 = \frac{Y_{np}}{3 + Y_{no}} \rightarrow \max, \quad (2.1)$$

де K_1 - ефективність здійснення заходів;

Y_{np} – сукупний відвернений збиток від усунення кадрових загроз, тис. грн;

3 – сумарні витрати на реалізацію заходів щодо запобігання кадрових збитків, тис. грн;

Y_{no} – розмір заподіяної шкоди в сфері соціально-трудової безпеки підприємства, який не вдалося відвернути, тис. грн.

Основними перевагами даного методу є отримання об'єктивних результатів ефективності проведених заходів щодо забезпечення соціально-трудової безпеки, а також можливість здійснювати таку оцінку як комплексно, так і щодо окремих її підсистем чи елементів.

Серед недоліків варто виокремити те, що наведені параметри 3 , Y_{no} , Y_{np} здебільшого можна визначити лише приблизно, оскільки на підприємствах не завжди розраховують витрати на реалізацію заходів по запобіганню шкоди, а також часто відсутній облік відвернених збитків. Також запропонований розрахунок не конкретизує основні причини виникнення загроз, а сам показник немає конкретного кількісного вираження – лише прямує до максимуму. Таким чином використання цього методу, на нашу думку, дозволяє лише наближено оцінити рівень соціально-трудової безпеки підприємства.

Більшість науковців-безпекознавців [12, 109, 174, 239] для здійснення кількісного оцінювання рівня соціально-трудової безпеки на підприємстві пропонують застосовувати аналітичний метод, який ґрунтується на виокремленні та обчисленні сукупності коефіцієнтів, визначенні їх граничних значень та мір вагомості, розрахункові групових індикаторів та загального інтегрального показника безпеки. Основними критеріями для вибору коефіцієнтів є відносна незалежність індикаторів один від одного, наявність чітких фіксованих меж та порогових значень, зіставність коефіцієнтів за декілька років чи місяців, надійність та достовірність показників, що базується на офіційних даних. При чому, варто зазначити, що при проведенні оцінки безпеки важливе значення мають не лише самі показники, але в більшій мірі їх порогові значення. Порогові значення – це граничні величини, недотримання яких перешкоджає нормальному ходу розвитку різних елементів відтворення, призводить до формування негативних, руйнівних тенденцій [109, с. 109]; це кількісні параметри, що окреслюють межу між безпечною та небезпечною зонами і дозволяють виявити слабкі і сильні місця у системі безпеки [174, с. 162]. Порогові значення показників встановлюють відповідні експерти, при чому для різних підприємств їх межі можуть бути неоднаковими, у зв'язку із різними еталонами та специфікою роботи галузі.

Сукупність коефіцієнтів для визначення рівня соціально-трудової безпеки підприємства згадані вчені пропонують поділяти за чотирма класифікаційними групами, до яких відносять: показники чисельності персоналу (коефіцієнти плинності кадрів, укомплектованості працівників, загального обороту персоналу та відповідності кваліфікації кадрів ступеню складності виконуваних робіт), характеристики мотиваційної системи (коефіцієнти відношення середньої заробітної плати до середньогалузевого рівня, зарплатовіддачі, рівня рентабельності оплати праці), якісного складу працівників (коефіцієнти середнього стажу роботи, частки працівників із вищою освітою та найбільш продуктивного віку) і ефективності використання персоналу (коефіцієнти відношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня, оцінки рівня

автоматизації та механізації виробництва, втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни та через захворювання працівників).

Аналіз вищенаведених коефіцієнтів дозволив зробити висновок, що їх застосування для проведення комплексного оцінювання рівня соціально-трудової безпеки є об'єктивним, проте неповним. Враховуючи дуалістичний характер соціально-трудової безпеки, основною метою якої є захист інтересів і роботодавця, і працівників, у запропонованому підході в більшій мірі відображено гарантування безпеки підприємства від деструктивного впливу персоналу. Тому для врахування обох підсистем соціально-трудової безпеки і досягнення збалансованості інтересів усіх учасників трудових відносин пропонуємо здійснювати оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства за допомогою шести груп індикаторів, а саме: стабільності та лояльності персоналу, характеристики системи оплати праці, освітньо-інтелектуального рівня працівників, ефективного використання персоналу, соціальної захищеності кадрів та безпечних умов праці. Перелік коефіцієнтів соціально-трудової безпеки підприємства, їх обчислення та граничні значення подано у Додатку Б. Інформаційною базою для їх розрахунку є використання офіційних документів і статистичних звітів підприємства: «Звіт про фінансові результати», «Звіт з праці», «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання», «Положення про атестацію робочих місць», «Звіт про травматизм» тощо. Готують ці матеріали відповідні служби підприємства, а саме відділ кадрів, планово-економічний відділ, бухгалтерія, інженер з охорони праці тощо.

Для визначення граничних меж запропонованих коефіцієнтів соціально-трудової безпеки підприємства використано спосіб управління за відхиленнями, згідно з яким відхилення фактичного значення показника від еталонного в межах до 10-15% свідчить про високий рівень безпеки; від 15% до 30% - середній рівень; від 30% до 50% - мінімальний рівень; і більше 50% відповідає критичному рівню безпеки [174]. Еталонні значення переліку коефіцієнтів, які подані у науковій літературі обрано такі, які зазначають для них фахівці у своїх

працях, а для показників, що запропоновані автором (коефіцієнтів гармонійності та вчасності заробітної плати, співвідношення росту продуктивності праці та її оплати, фінансових втрат з вини працівників, а також індикаторів соціальної захищеності персоналу та безпечних умов праці) визначено за допомогою методу експертного опитування. Опитування проводилося шляхом анкетування експертів, до числа яких входили науковці (викладачі декількох вищих навчальних закладів, які є спеціалістами з даної тематики) та практики (керівники низки підприємств видавничо-поліграфічної галузі). Обробка отриманих результатів здійснювалась методом надання переваг і ранжування експертів в залежності від їх наукового ступеня чи займаної посади на підприємстві. Приклад анкети для опитування експертів подано у Додатку В.

Для обчислення групових індикаторів та загального інтегрального рівня соціально-трудової безпеки підприємства потрібно різні числові значення коефіцієнтів безпеки привести до порівняльної форми. Для цього у роботі використано чотирибальну систему рівнів безпеки, згідно якої, якщо значення коефіцієнта знаходиться в межах високого рівня безпеки – йому відповідає 4 бали, якщо середнього рівня – 3 бали, мінімального – 2 бали, і критичному рівню відповідає 1 бал. Так безпечною зоною для підприємства є «високий» рівень безпеки; відносно безпечною, або зоною, що потребує виправлення «слабких» місць – «середній» рівень безпеки; небезпечною зоною, яка сигналізує про необхідність прийняття оперативних управлінських рішень – «мінімальний» рівень безпеки; та критично високий рівень небезпеки, який свідчить про потребу перегляду тактики та стратегії бізнесу – «критичний» рівень безпеки. Для визначення рівня соціально-трудової безпеки підприємства величину бальної оцінки прийнято за центральне значення інтервалу, таким чином, якщо величина високого рівня безпеки становить 4 бали, то значення високого рівня безпеки знаходиться в інтервалі (3,50 – 4,00); зона середнього рівня безпеки становить (2,50-3,49) з центром 3 бали; зона низького рівня (1,50-2,49) з центром 2 бали; і зона критичного рівня (0 – 1,49) з центром 1 бал.

Розрахунок групових індикаторів соціально-трудової безпеки підприємства здійснюється за формулою:

$$Kiz_i = \sum_{j=1}^n K_j \times d_j, \quad (2.2)$$

де Kiz_i – інтегральний коефіцієнт i -ої групи індикаторів; n – кількість коефіцієнтів у групі i -ого індикатора; K_j – j -тий коефіцієнт i -ої групи індикаторів; d_j – питома вага j -того коефіцієнта i -ої групи індикаторів.

Визначення мір вагомості для коефіцієнтів та групових індикаторів соціально-трудової безпеки підприємства здійснено за допомогою експертного опитування шляхом анкетування низки науковців та керівників декількох вітчизняних підприємств видавничо-поліграфічної галузі. Опрацювання анкет здійснено з використанням нечітких експертних оцінок, згідно якого експерти присвоюють показникам бали вагомості – від 1 до 5 (більша вагомість – 5 балів, найменша – 1 бал). Після цього визначається середній бал за кожним показником і його частка у загальній сукупності.

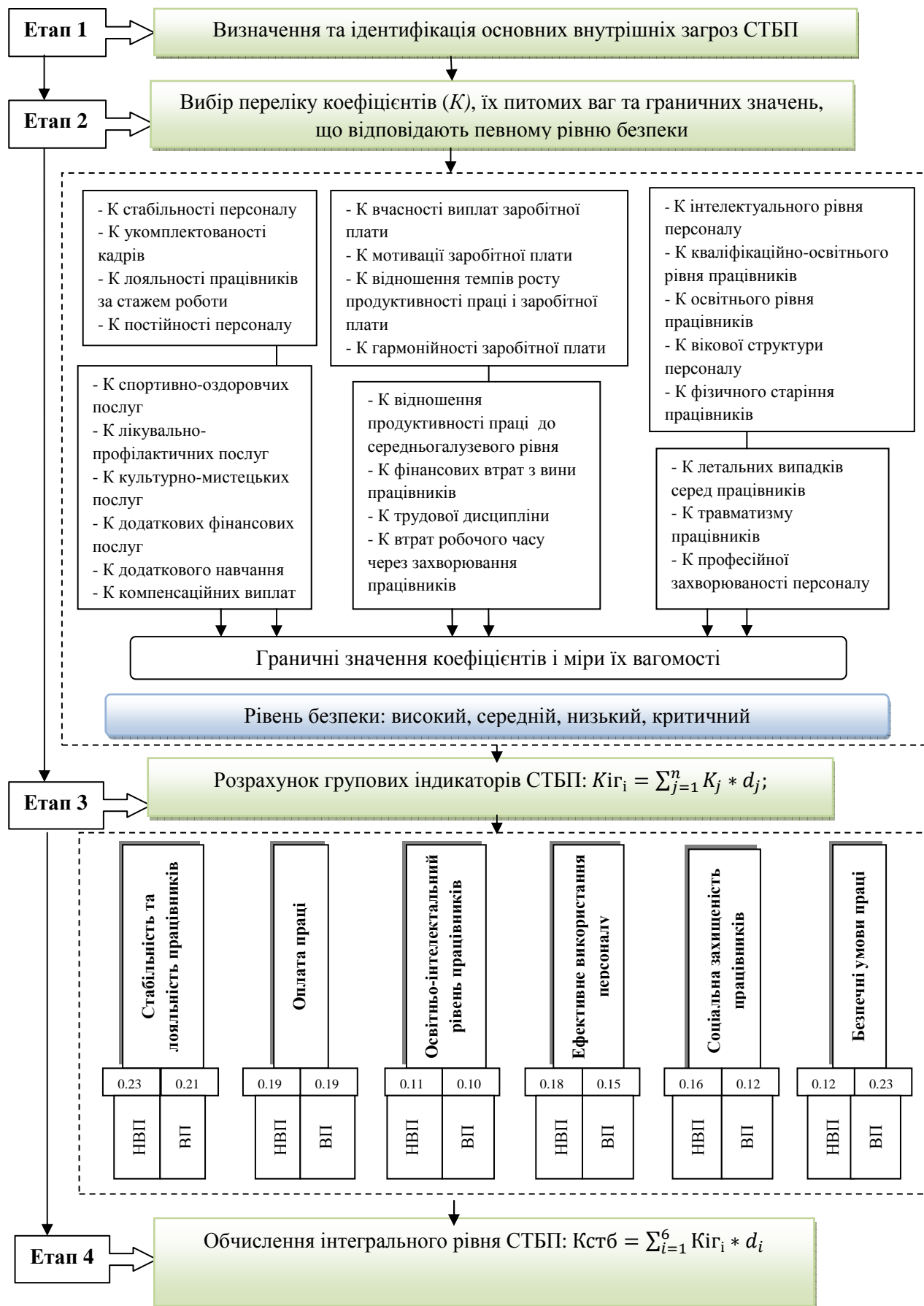
Значення мір вагомості для коефіцієнтів та групових індикаторів соціально-трудової безпеки підприємства подано у таблицях Додатку Д.

Узагальнення результатів оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства відбувається через розрахунок загального інтегрального показника ($Kctб$), який обчислюється як сума добутку шести групових коефіцієнтів (Kiz_i) на відповідні їм міри вагомості (d_i):

$$Kctб = \sum_{i=1}^6 Kiz_i \times d_i, \quad (2.3)$$

Визначення інтегрального індикатора соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання дає можливість оцінити загальний її рівень, а здійснення аналізу значень групових індикаторів та запропонованих коефіцієнтів дозволяє визначити зони безпеки та небезпеки, своєчасно віднайти основні проблемні місця, що слугуватиме підґрунтям для прийняття відповідних управлінських рішень.

Алгоритм здійснення оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства подано на рис. 2.1.



Розроблено автором

Рис. 2.1. Алгоритм здійснення інтегрального оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства

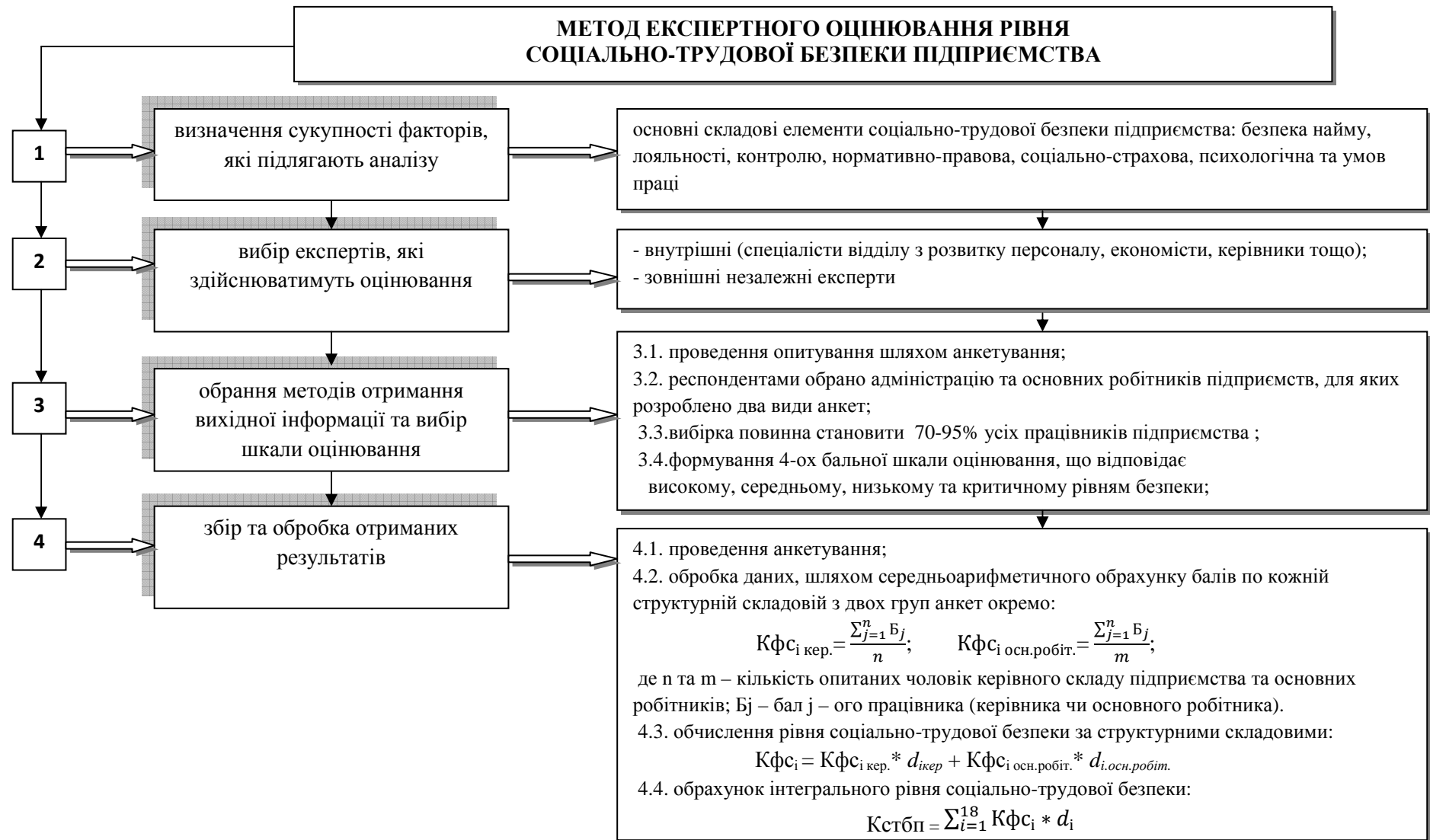
У зв'язку із різною специфікою роботи коефіцієнти вагомості для підприємств виробничої та невиробничої сфер будуть відрізнятися, що зображено на рис. 2.1. Так для виробничого сектору вкрай важливим є створення безпечних умов праці, які не завдаватимуть шкоди здоров'ю і не загрожуватимуть життю працівників. Ваговий коефіцієнт для них становитиме 0,23. Для невиробничих підприємств летальні випадки, травматизм і професійні захворювання є менш розповсюдженими ніж для виробничих, тому значення групового індикатора дорівнюватиме 0,12. Показники стабільності та лояльності кадрів, які вказують на задоволення персоналу місцем праці та політикою підприємства, для виробничих підприємств становитиме 0,21, а для невиробничих 0,23. Дотримання гідної та справедливої системи оплати праці як для виробничих, так і для невиробничих підприємств є однаково важливим і становитиме 0,19. Вагомість показників, що входять до складу освітньо-інтелектуального рівня та вікової структури є не менш вагомими, проте, найбільш суб'єктивними. Документи, що засвідчують освітній рівень чи кваліфікацію працівників не завжди відповідають реальному рівню знань персоналу, а вікові показники здійснюють оцінку робочих якостей та здібностей кадрів інколи доволі стереотипно на поверхнево. Тому вагові значення для даного коефіцієнта становлять 0,10 – для виробничих підприємств, та 0,11 – для невиробничих. Коефіцієнт ефективного використання працівників характеризує динаміку продуктивності праці, відсутність чи наявність браку з вини працівників, дотримання трудової дисципліни та кількість робочих днів, використаних на лікарняні. Вагове значення для виробничих підприємств становитиме 0,15, а для невиробничих – рівне 0,18. Рівень соціальної захищеності працівників на кожному підприємстві встановлюється індивідуально, з врахуванням фінансових можливостей організації та вподобань працівників. Проте його наявність впливає на загальний рівень соціально-трудова безпеки. Так для виробничих підприємств коефіцієнт вагомості становить 0,12, для невиробничих 0,16.

Запропонований аналітичний метод оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства з розрахунком загального інтегрального показника можна використовувати як на великих, так і на малих підприємствах незалежно від їх форми власності та він має ряд об'єктивних переваг: дані для його обчислення отримані із статистичних звітів та інших офіційних документів підприємства; алгоритм його розрахунку не є складним чи надміру трудомістким і не потребує додаткових навичок для керівника підприємства, економіста, працівника відділу з управління персоналу чи іншої відповідальної за цей напрям особи; обрахунок інтегрального індикатора відноситься до аналітичних методів оцінки, що мінімізує суб'єктивний вплив.

Проте даний метод також має ряд прогалин. Першим є те, що він швидше ідентифікує рівень уже наявних загроз, які мають місце у роботі підприємства, наприклад, коефіцієнти високої плинності кадрів, виробничого травматизму чи порушення трудової дисципліни. Тому керівництву варто належну увагу приділити превентивним заходам щодо випередження і недопущення дії деструктивного впливу даних факторів на рівень соціально-трудової безпеки підприємства, розроблення і використання заходів профілактичного характеру. Ще однією проблематикою використання розрахунку загального інтегрального показника є те, що він не враховує рівень безпеки для усіх структурних елементів соціально-трудової безпеки підприємства. Психологічний клімат у колективі, кар'єрний ріст чи вибір вдалої моделі пошуку, відбору та адаптації нових працівників важко розрахувати кількісними показниками і встановити для них еталонні значення та граничні межі. Тому ці елементи стають прогалинами і не враховуються при визначенні загального рівня соціально-трудової безпеки підприємства. Третьою особливістю є наявність індивідуального підходу у досягненні високого рівня соціально-трудової безпеки по деяким її елементам. Трудовий колектив кожного підприємства є унікальним, тому для одних працівників вагомими можуть бути одні способи мотивації чи контролю, а для інших – важелі впливу будуть відрізнятися. Показовим прикладом є вибір наповненості додаткового пакету соціально-

страхових послуг. Дехто із працівників віддає перевагу можливості медичного страхування, для іншого колективу, наприклад, в якому працює багато молоді, пріоритетом стане відвідування занять із спорту чи можливість додаткового навчання. В таких випадках варто враховувати індивідуальні особливості працівників, проводити їх систематичне опитування та отримувати зворотній зв'язок, щоб досягти максимального ефекту від затрачених ресурсів. Четвертим недоліком є те, що не всі індикатори та інтегральні коефіцієнти, можуть відображати реальний стан справ на підприємстві. Це пов'язано із правдивістю вихідної інформації, яка подана у документах та звітах. Так на багатьох вітчизняних виробничих підприємствах спостерігається ситуація, коли адміністрація не декларує справжню кількість професійних захворювань чи випадків травматизму, які трапляються серед працівників. Це пов'язано із великими матеріальними затратами у вигляді штрафів та санкцій, які накладаються на підприємство при виявленні таких випадків. Тому визначення коефіцієнтів травматизму та професійних захворювань на даних підприємствах не будуть об'єктивними. Також бувають випадки маніпуляцій працівників, коли з певних причин підрозділи подають неправдиву інформацію у документах. Це викривлятиме отримані результати розрахунку рівня соціально-трудової безпеки підприємства.

Тому поряд із розрахунком інтегрального показника для оцінювання рівня соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання запропоновано проводити систематичне опитування працівників підприємства, що ґрунтується на методі експертного оцінювання, який часто застосовують у випадках, коли потрібно отримати інформацію про значення якісних показників досліджуваного об'єкта чи явища. Алгоритм здійснення оцінки будь-якого явища чи процесу згідно нього полягає у визначенні об'єкту дослідження; виборі сукупності факторів, що підлягають аналізу; обранні експертів, які здійснюватимуть оцінку; визначенні методів отримання вихідної інформації; зборі та обробці отриманих результатів. Послідовність здійснення експертної оцінки рівня соціально-трудової безпеки підприємства зображено на рис. 2.2.



Сформовано автором

Рис. 2.2. Послідовність здійснення експертного оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства

Об'єктом здійснення експертного оцінювання у даній дисертаційній роботі є соціально-трудова безпека підприємства, а головною метою – визначення її рівня та основних джерел утворення кадрових загроз для їх подальшої мінімізації та усунення. Основними факторами, які підлягають оцінюванню, обрано структурні елементи соціально-трудової безпеки підприємства, опис та формування яких подано у першому розділі дисертаційної роботи, і налічують по дев'ять елементів двох підсистем кадрової безпеки підприємства (пошук нових працівників, відбір кадрів, адаптація нового персоналу, оплата праці та преміювання, управління плінністю кадрів, кар'єрний ріст і професійне навчання працівників, контроль за якістю і термінами виконання робіт, захист власності підприємства, систематичне оцінювання знань персоналу) та безпеки кадрів підприємства (нормативні документи підприємства, організація та контроль за безпекою праці, безпека трудового середовища та трудових процесів, єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, додатковий пакет соціально-страхових послуг, стосунки «керівник-працівник», «працівник-працівник» та професійно-психологічний підбір персоналу). Такий підхід дасть змогу здійснити усесторонню та комплексну оцінку рівня соціально-трудової безпеки підприємства, яка охоплює всю її сукупність.

Варто зазначити, що відсутність двох складових соціально-трудової безпеки підсистеми безпеки кадрів при здійсненні експертного оцінювання, а саме законодавчих та нормативно-правових актів і міжвідомчих та відомчих нормативно-правових документів, обґрунтовано тим, що їх пряма реалізація залежить від дотримання керівництвом, адміністрацією та усім трудовим колективом визначеної нормативно-правової бази на рівні підприємства. Таким чином, формування нормативно-правової безпеки, як елемента безпеки кадрів, залежить від усіх трьох зазначених складових, а саме законодавчих і нормативно-правових актів, міжвідомчих та відомчих нормативних документів і нормативних документів підприємства; проте безпосередня їх реалізація здійснюється на рівні кожного конкретного підприємства трудовим колективом

індивідуально. Тому ці два елементи при здійсненні експертного оцінювання є неврахованими, бо вони мають лише опосередкований вплив при реалізації нормативної безпеки на рівні підприємства.

Експертів, які проводитимуть оцінювання, рекомендовано обрати серед спеціалістів відділу по управлінні персоналом, служби економічної безпеки, керівника підприємства чи інших відповідних фахівців. Інколи для її здійснення суб'єкт господарювання залучає зовнішніх незалежних експертів, отримані результати від яких вважаються більш об'єктивними.

Збір вихідної інформації відбувається шляхом проведення опитування основних робітників та адміністрації підприємства (керівники вищої, середньої та нижчої ланки). Для цього розроблено дві окремі експрес-анкети, які містять запитання, що сигналізують про присутність/відсутність основних кадрових загроз по усіх структурних складових соціально-трудоваї безпеки підприємства. Їх зразки подано у Додатку Е. Питання, які є спільними в обох листках опитування дають змогу оцінити чи керівний склад підприємства та основні робітники мають спільний або ж відмінний погляд на одні і ті ж явища і процеси, що відбуваються на підприємстві. Відмінні запитання охоплюють специфіку роботи кожної групи працівників. Так для керівників вищих, середніх та нижчих ланок в анкеті присутні запитання щодо пошуку та відбору кадрів, особливостей застосування мотиваційного механізму персоналу чи системи контролю; в той час для основних робітників головні акценти розставлено на отримання інформації про задоволеність умовами праці, психологічним кліматом, розвиток лояльності та патріотизму до підприємства, присутність/відсутність намірів змінити роботу тощо.

Анкетування проводиться анонімно, заповненням паперової анкети або розміщеним в Інтернет-мережі документом, до якого мають доступ усі працівники підприємства. Вибірка респондентів повинна охоплювати 70-95% усього персоналу, з пріоритетною перевагою важливих фахівців та спеціалістів підприємства. Шкалу оцінювання по кожній структурній складовій соціально-трудоваї безпеки підприємства обрано чотирибальну, що відповідає

відповідному рівню безпеки: за високий рівень сума балів становить чотири, середній – три, низький – два, критичний – один або нуль.

Наступним етапом є збір та опрацювання отриманих результатів, яке можна здійснювати як вручну, так і за допомогою спеціальних автоматичних програм для обчислення, наприклад Microsoft office Excel тощо. Обробку даних, отриманих із анкетування, пропонуємо здійснювати наступним чином: по двох групах анкет від керівного складу підприємства та основних робітників розраховується середній бал за кожною функціональною складовою. Його можна обчислювати шляхом середньоарифметичного розрахунку:

$$Kфс_{i,кер.} = \frac{\sum_{j=1}^n B_j}{n}, \quad Kфс_{i,осн.робіт.} = \frac{\sum_{j=1}^m B_j}{m}, \quad (2.4)$$

де n та m – кількість опитаних осіб керівного складу підприємства та основних робітників; B_j – бал j -ого працівника (керівника чи основного робітника), $Kфс_{i,кер.}$ – середній бал, отриманий від групи керівників за i -ою структурною складовою соціально-трудової безпеки підприємства, $Kфс_{i,осн.робіт.}$ – середній бал, отриманий від групи основних робітників за i -ою структурною складовою соціально-трудової безпеки підприємства.

Якщо ж на підприємстві є працівники (i серед керівного складу, i серед основних робітників), відповіді яких, на думку експертів, є пріоритетними по відношенні до усіх інших, то їх значущість потрібно врахувати при обчисленні, ввівши для їх балів додатковий коефіцієнт вагомості.

Щоб з результатів двох груп анкет (від керівників та основних робітників) отримати одне значення, яке характеризуватиме рівень кожної складової, використаємо середньозважений розрахунок:

$$Kфс_i = Kфс_{i,кер.} * d_{i,кер.} + Kфс_{i,осн.робіт.} * d_{i,осн.робіт.}, \quad (2.5)$$

де $d_{i,кер.}$ – коефіцієнт вагомості балів, отриманих із анкет керівників, щодо i -ої структурної складової соціально-трудової безпеки підприємства; $d_{i,осн.робіт.}$ – коефіцієнт вагомості балів, отриманих із анкет основних робітників, щодо i -ої структурної складової соціально-трудової безпеки підприємства.

Міри вагомості балів для обох категорій працівників, які отримані шляхом експертного опитування низки науковців та керівників декількох видавничо-поліграфічних підприємств, подано у Додатку Е.

Загальний рівень соціально-трудової безпеки підприємства ($K_{стб}$) згідно методу експертного оцінювання обчислюється як сума балів по кожній її структурній складовій ($K_{фс_i}$), помноженій на відповідний їй коефіцієнт вагомості (d_i):

$$K_{стб} = \sum_{i=1}^{18} K_{фс_i} * d_i . \quad (2.6)$$

Розрахунок мір вагомості структурних складових соціально-трудової безпеки підприємства обчислюється за допомогою побудови матриць бінарних порівнянь, що подано у таблицях Е4, Е5 та Е6 Додатку Е. При чому їх значення для невиробничих та виробничих підприємств будуть відрізнятися у зв'язку із різною специфікою їхньої роботи. Значення вагового коефіцієнта обрано із вектора пріоритетності матриці узгодженості (E_n).

Для перевірки узгодженості матриць та отримання об'єктивних результатів використано розроблене програмне забезпечення імітаційного моделювання, для якого вибрано середовище Delphi. Обрана програма є зручною у користуванні та володіє необхідним інструментарієм для опрацювання інформації та отримання адекватних розрахунків. Перенесемо складену нами квадратну матрицю парних порівнянь факторів безпеки кадрів невиробничих підприємств у програму Delphi (рис.2.3.).

З програми видно, що для побудованої матриці бінарних порівнянь найбільше власне значення (λ_{max}) рівне 9,74; індекс узгодженості (IU) становить 0,093, а відношення узгодженості (WU) дорівнює 0,064. Отже, умову узгодженості бінарної матриці дотримано, адже вимагається, щоб відношення узгодженості не перевищували 0,1. Розрахунок вагових коефіцієнтів складових соціально-трудової безпеки невиробничих та виробничих підприємств подано у таблицях Е7 та Е8 Додатку Е.

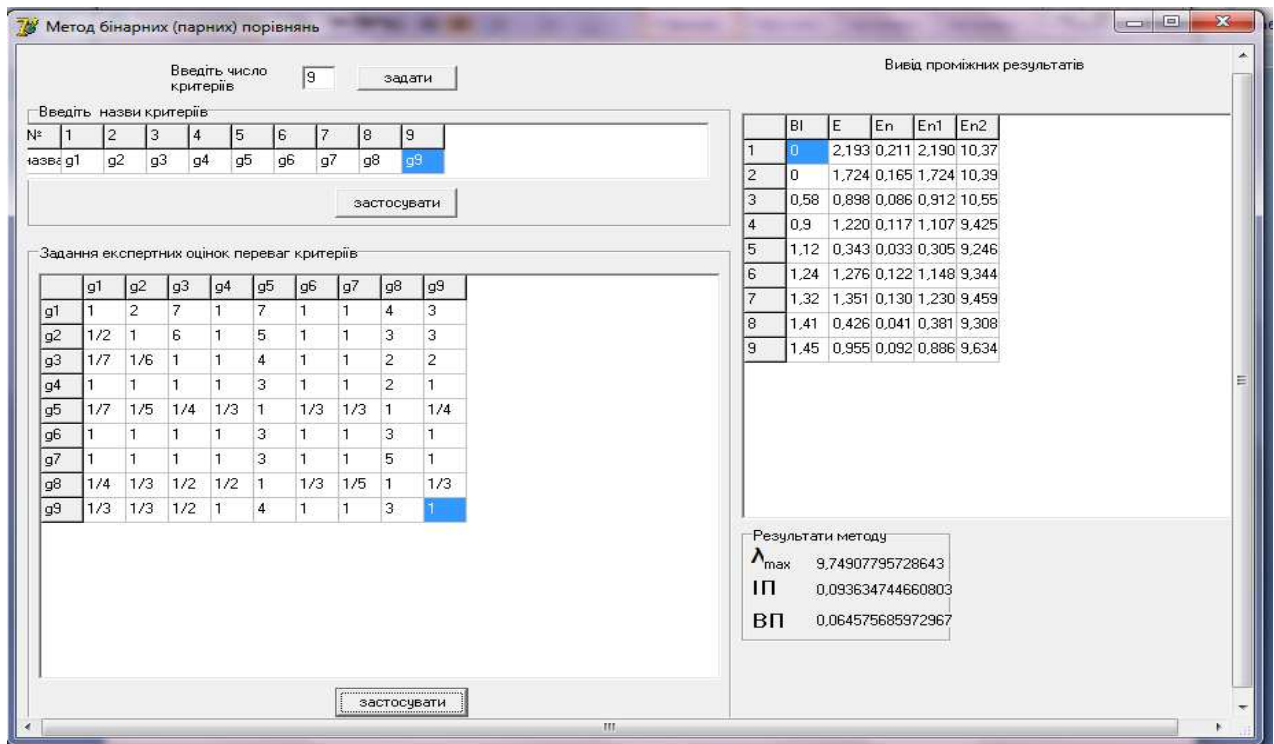


Рис. 2.3. Інтерфейс програми автоматичного розрахунку оцінки узгодженості факторів безпеки кадрів невиробничих підприємств [створено автором].

Загальний інтегральний рівень соціально-трудової безпеки підприємства ($K_{стб}$) обчислюється як сума балів по кожній функціональній складовій ($K_{фс_i}$), помноженій на відповідний коефіцієнт вагомості (d_i):

$$K_{стб} = \sum_{i=1}^{18} K_{фс_i} * d_i . \quad (2.7)$$

Застосування методу експертного оцінювання дає можливість за незначних фінансових витрат встановити внутрішній взаємозв'язок із працівниками, виявити та локалізувати джерело кадрових загроз і мінімізувати їхній вплив шляхом прийняття відповідних управлінських рішень.

Отримані результати оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства, за допомогою аналітичного методу та методу експертних оцінок, доповнюють один одного, їх результати можна порівняти для прийняття своєчасних рішень та запровадження заходів щодо підвищення рівня безпеки (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства з використанням аналітичного методу та методу експертних оцінок [сформовано автором]

2.2. Діагностика соціально-трудової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі

Сучасна видавничо-поліграфічна галузь України це є розгалужений комплекс взаємопов'язаних між собою елементів різних організаційно-правових форм власності, який включає видавництва і поліграфічні підприємства, гуртові та роздрібні торговельні організації, галузеві науково-дослідні установи й служби матеріально-технічного забезпечення. Кожен суб'єкт господарювання зокрема та видавничо-поліграфічна галузь загалом формується під їх сукупним впливом та зазнає змін відповідно до вимог і потреб сьогодення. У зв'язку із реорганізацією державного управління, що привів до розпаду Радянського Союзу, і стрімким розвитком інформаційних технологій протягом останніх тридцяти років у діяльності видавничо-поліграфічних підприємств відбулися певні трансформації. Радянський період налічував близько 600 поліграфічних підприємств, 30 видавництв та 2 редакційно-видавничі відділи республіканського масштабу, які працювали під впливом суворої цензури та чіткої ідеологічно-політичної спрямованості. Проте поряд зі жорсткою відзвітністю роботи видавничо-поліграфічних підприємств у державі реалізовувалась програма розвитку галузі, відбувалась її систематична технічна переоснащеність та модернізація, діяла чітка координація діяльності видавництв, друкарень та книготоргівельних організацій, що позитивно впливало на розвиток галузі.

З розпадом централізованої системи друку та із здобуттям Україною незалежності розпочався процес створення великої кількості приватних видавничо-поліграфічних підприємств, а частка підприємств державної і комунальної власності мала тенденції до щорічного скорочення. Так, за офіційними статистичними даними, у 2014 р. у поліграфічній діяльності та видавничій справі переважали підприємницькі структури із приватною формою власності, частка яких в загальній структурі склала 84,5% і 89,6% [6, с. 66–67]. Тобто можна констатувати, що державні форми господарювання в галузі

проявляють тенденції до скорочення, які також властиві й іншим галузям промисловості та народного господарства країни в цілому.

Інші зміни відбулися у зв'язку із швидким розвитком інформаційних технологій та електронної книги, що привів до переходу від друкованої продукції до використання цифрових носіїв. У загальній структурі видавничо-поліграфічної галузі це зумовило зростання кількості видавництв, які працюють над виготовленням як електронних, так і друкованих видань, газет, журналів й іншої продукції, та зменшення частки поліграфічних підприємств, які почали активно переорієнтовуватись на виготовлення пакувальної, рекламної, бланкової та іншої комерційної продукції.

Розподіл суб'єктів видавничо-поліграфічної промисловості за територіальною приналежністю свідчить, що найбільша частка їх зосереджена у Київській та Харківській областях. Регіональний розподіл по областях виглядає наступним чином: м. Київ — 2070, Харківська область — 662, Львівська — 362, Дніпропетровська — 304, Одеська — 171, Вінницька — 93, Полтавська — 88, Запорізька — 77, Сумська — 73, Херсонська — 71, Черкаська — 71, Волинська — 70, Рівненська — 63, Тернопільська — 62, Івано-Франківська — 60, Хмельницька — 58, Закарпатська — 55, Чернівецька — 51, Чернігівська — 47, Миколаївська — 46, Житомирська — 39, Кіровоградська область — 28. Отже, за кількістю суб'єктів видавничо-поліграфічної галузі Львівська область займає третє місце [7, с. 29].

Сьогодні під впливом інституційних змін, спричинених економічною кризою та політичною нестабільністю в державі у сфері видавничо-поліграфічної діяльності, як і у інших галузях національної економіки, спостерігається певний ріст збиткових підприємств, який в середньому становить 37% від їх загальної кількості [226]. Це спричинено зниженням купівельної спроможності населення, стрімким ростом цін на поліграфічні матеріали у зв'язку із коливаннями курсу національної валюти, високою конкуренцією у галузі, практичною відсутністю джерел зовнішнього

запозичення, ростом вартості обслуговування валютних кредитів, високим рівнем корупції та лобіювання інтересів розвитку лише певних галузей в країні.

Особливістю видавничо-поліграфічної діяльності є її значна залежність від рівня забезпечення трудовим потенціалом, здатним правильно визначити і вирішити поставлені завдання. Важливою вимогою до персоналу видавництва є високий рівень використання розумової, інтелектуальної та творчої праці, залучення працівників специфічних професій і спеціальностей, які потребують тривалої підготовки (літературні, технічні і художні редактори, коректори та ін.). Так у роботі видавничих структур від достовірності, вчасності виходу інформації, її повноти, залежить ефективна діяльність усієї редакції та вихід конкурентоспроможної продукції. У друкарні, де персонал працює із відповідним устаткуванням, від його кваліфікації, швидкості та точності роботи залежить своєчасний вихід замовлення і його відповідна якість. Працівники підприємств видавничо-поліграфічної галузі приводять в рух матеріально-речові елементи виробництва, створюючи якісно нову інформацію і видавничий продукт, надаючи поліграфічні послуги, формуючи дохід і прибуток, тому питання забезпечення соціально-трудової безпеки видавничо-поліграфічних підприємств є вкрай актуальним.

Основні кадрові загрози соціально-трудової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі спричинені складними трансформаційними процесами національної економіки та неефективним внутрішнім менеджментом, що призводить до відтоку висококваліфікованих працівників із досвідом роботи в інші сфери національної економіки і є небезпечним хоча б з тієї точки зору, що виробничий процес у галузі є складним і для підготовки відповідних фахівців необхідний тривалий час. Серед причин плінності кадрів у видавничо-поліграфічній галузі належать: напружений ритм праці і невідповідність у її оплаті, незначне або повністю відсутнє соціальне забезпечення працівників, обмежені можливості професійного зростання на багатьох вітчизняних підприємствах. Також сьогодні спостерігається певна міграція працівників між різними видами економічної діяльності, внаслідок

чого у поліграфію прийшли фахівці з інших галузей, що, з одного боку, надало певний поштовх для її розвитку, оскільки були створені нові суб'єкти підприємницької діяльності, але з іншого – відсутність необхідних знань стала на заваді істотному зростанню ефективності господарської діяльності, вдалій реалізації видавничих проектів та отриманні очікуваних фінансових результатів господарювання [224, с. 65].

Кадрове забезпечення видавничо-поліграфічної галузі України необхідно не стільки реформувати, скільки оптимізувати як зовні, так і з середини, що полягає у можливості розвитку та детінізації господарської діяльності видавничо-поліграфічних структур і формуванні дієвої системи соціально-трудової безпеки, яка здатна динамічно переоцінювати значення людського капіталу й знаходити ключові критерії успіху в умовах наступу на видавничо-поліграфічну діяльність викликів сучасності та глобалізаційних процесів.

Одним із важливих завдань у процесі формування дієвої системи соціально-трудової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі є здійснення систематичного оцінювання її рівня, що дає змогу виявити основні проблемні місця та прийняти відповідні управлінські рішення для їх мінімізації та усунення. Оцінювання рівня соціально-трудової безпеки проведено на підприємствах видавничо-поліграфічної галузі Львівщини з використанням аналітичного методу та розрахунку її загального інтегрального показника. Загалом видавничо-поліграфічна галузь відноситься до виробничої сфери, проте умовно розділимо друкарні – до виробничої, а видавництва до невиробничої сфер у зв'язку із відмінним характером їхньої роботи. Так у друкарнях персонал працює у виробничих цехах із друкарськими машинами, додрукарським та після друкарським устаткуванням, а робота видавництв в основному пов'язана із збором та обробкою інформації в офісному приміщенні, тому їх трудове середовище можна умовно прирівняти до трудового середовища невиробничої сфери. Такий умовний поділ потрібний для того, щоб мати змогу об'єктивно розрахувати інтегральний індикатор соціально-трудової безпеки підприємства, врахувавши специфіку роботи персоналу.

Об'єктами визначення рівня соціально-трудової безпеки обрано ДП «Всеукраїнське спеціалізоване видавництво «Світ», ТЗОВ «Видавництво «Свічадо», ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок», ПрАТ «Львівська книжкова фабрика «Атлас», ПАТ «Львівська фабрика паперово-білових виробів «Бібльос», ТЗОВ «Домен-Друк». Основні техніко-економічні показники кожного підприємства подано у таблицях Додатку Н. Коротко охарактеризуємо вид діяльності кожного з них.

Державне підприємство «Всеукраїнське спеціалізоване видавництво «Світ» знаходиться у Львові і входить до числа провідних видавничих підприємств на теренах Західної України. Основна його мета – це випуск та реалізація навчальної літератури для вищої та середньої школи, зокрема словників, довідників, монографій, творів науково-популярної та художньої тематики, а також видань під особисті замовлення. Загальний тираж випуску продукції видавництва «Світ» в рік становить близько 1 мільйона примірників.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Видавництво «Свічадо» спеціалізується на виданні та розповсюдженні журналів та різноманітних книг на релігійну тематику. Воно засноване ще у 1987 році у Польщі з ініціативи українських студентів, що навчались у Люблінському католицькому університеті з метою виховання молоді у дусі християнських цінностей. У 1991 році видавництво перенесено до Львова, де функціонує і зараз при монастирі Монахів студитського уставу. Видавництво розповсюджує свою продукцію на всю територію України і є широковідомим серед українських читачів.

Приватне акціонерне товариство «Видавничий Дім «Високий Замок» – це підприємство, яке створене з метою здійснення видавничої та рекламно-інформаційної діяльності, випуску, друку та розповсюдження газет, брошур, журналів, періодики та інших друкованих видань, а також гуртової, роздрібною торгівлі, в тому числі папером та іншими поліграфічними матеріалами. Воно входить в трійку лідерів із даної діяльності у Західній Україні. Зважаючи на спеціалізацію підприємства, основним видом діяльності якого є і видавництво, і друк газет, брошур, журналів, тому для об'єктивності розрахунків і врахування

характеру роботи працівників, які працюють у друкарських цехах, та персоналу редакції, робочі місця якого розміщені у офісних приміщеннях, розрахунок рівня соціально-трудової безпеки проводитиметься окремо для видавництва та для друкарні.

Приватне акціонерне товариство «Львівська книжкова фабрика «Атлас» знаходиться у Львові і спеціалізується на виробництві книжково-журнальної літератури, а також друці блокнотів, щоденників та інших дрібних поліграфічних виробів. На сьогодні дане підприємства значно послабило свої позиції на ринку поліграфічних послуг у зв'язку із певними фінансовими труднощами.

Публічне акціонерне товариство «Львівська фабрика паперово-білових виробів «Бібльос» функціонує з метою виготовлення та розповсюдження зошитів, блокнотів, альбомів, календарів та інших видів поліграфічної продукції шкільного та офісного асортименту. Також підприємство приймає індивідуальні замовлення на виготовлення рекламної продукції (буклетів, візиток, каталогів) і тароупаковки. Сьогодні у зв'язку із зростанням конкуренції дане підприємство дещо послабило свої ринкові позиції.

Специфікою ТзОВ «Домен-Друк» є виготовлення етикеткової, рекламної продукції та різноманітної упаковки. Поліграфічне підприємство знаходиться у Львові і працює як на вітчизняний, так і на закордонний ринок, особливо Молдови та Грузії. Воно входить до числа лідерів з виробництва етикеток та тароупаковки на теренах Західної України.

Згідно аналітичного методу, за яким визначається загальний інтегральний показник рівня соціально-трудової безпеки підприємства, перша група індикаторів включає розрахунок коефіцієнтів стабільності, укомплектованості, постійності та лояльності працівників за стажем роботи. Розрахунок коефіцієнта стабільності по підприємствах подано у таблиці Ж.1 Додатку Ж.

Для визначення рівня безпеки коефіцієнта стабільності використано таблицю Додатку Б, згідно якої кожному рівню безпеки відповідає певний бал. Якщо коефіцієнт знаходиться в межах високого рівня безпеки йому відповідає

чотири бали, в межах середнього рівня – три бали, низького – два бали і критичного – один бал.

Розрахунок рівня безпеки коефіцієнта стабільності персоналу по видавництвах та друкарнях подано у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розрахунок рівня безпеки коефіцієнта стабільності персоналу підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Значення Кст по роках				Граничні значення рівнів безпеки	Оцінка безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014		2011	2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	0,98	0,87	0,86	0,86	0,85-1,00 - високий рівень; (4 бали)	4	4	4	4
2	ДП "ВДВ "Світ"	0,89	0,97	1,00	0,94		4	4	4	4
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	0,98	0,95	0,96	0,96	0,65-0,84 – середній рівень; (3 бали)	4	4	4	4
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,81	0,62	0,53	0,88	0,45-0,64 – низький рівень; (2 бали)	3	2	2	4
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,67	0,89	0,88	0,63		3	4	4	2
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,96	0,92	0,84	0,88	< 0,45 – критичний рівень (1 бал)	4	4	4	4
7	ТзОВ "Домен-Друк"	0,96	0,95	0,98	0,96		4	4	4	4

З таблиці 2.1 видно, що по видавництвах спостерігається тенденція щодо високого рівня коефіцієнта стабільності, лише протягом 2011-2014 років він дещо знизився з 0,98 до 0,86 на видавництві «ВД «Високий Замок». По друкарнях високий рівень показника спостерігається на підприємстві «Домен-Друк»; на «ВД «Високий Замок» він дещо знизився з 0,96 у 2011 році до 0,84 - 2013 році та 0,88 - 2014 році; на підприємстві «Бібльос» коефіцієнт коливався в межах від 0,63 у 2014 році до 0,89 у 2012 році. Найнижча динаміка показника спостерігалась на підприємстві «Атлас», коли з 2011 року він становив 0,81 і у 2013 році опустився до 0,53. Проте у 2014 році спостерігається його зростання до 0,88. Тобто загалом по підприємствах спостерігається високий рівень

показника стабільності персоналу, що зумовлено високою конкурентоспроможністю та лідируючими позиціями даних підприємств на ринку видавничо-поліграфічних послуг. Лише у друкарнях «Атлас» та «Бібльос» значення коефіцієнта стабільності спостерігається дещо нижчим.

Другий індикатор характеризує кількість працівників, потрібних підприємству з врахуванням відпусток, хвороб та інших можливих невиходів на роботу з поважних причин. Розрахунок коефіцієнта укомплектованості по підприємствах подано у таблиці Ж.2 Додатку Ж.

Аналіз та визначення рівнів безпеки за коефіцієнтом укомплектованості подано у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Розрахунок рівня безпеки коефіцієнта укомплектованості персоналу підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Значення Кук по роках				Граничні значення рівнів безпеки	Оцінка безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014		2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	0,97	0,98	0,99	0,94	0,85-1,00 - високий рівень; (4 бали)	4	4	4	4
2	ДП "ВДВ "Світ"	0,95	1,00	1,00	0,94		4	4	4	4
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	0,91	0,95	1,00	0,96	0,65-0,84; 1,01-1,25 – середній рівень; (3 бали)	4	4	4	4
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	1,21	1,16	1,11	0,96	0,45-0,64; 1,36-1,50 – низький рівень; (2 бали)	3	3	3	4
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,98	0,99	0,97	0,94		4	4	4	4
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друк.)	0,93	0,94	0,93	0,88	< 0,45 або >1,50 – критичний рівень (1 бал)	4	4	4	4
7	ТзОВ "Домен-Друк"	0,99	0,97	0,90	0,89		4	4	4	4

Дані таблиці 2.2 показують, що загалом по підприємствах спостерігається високий рівень укомплектованості персоналу. Лише протягом 2011-2014 років у друкарні «Атлас» значення коефіцієнта перевищувало одиницю і становило 1,21; 1,16 та 1,11 відповідно. Це означає, що на підприємстві був надлишок

працівників і протягом 2011-2014 років даний показник знаходився на середньому рівні.

Третій індикатор – це коефіцієнт постійності персоналу. Його розрахунок подано у таблиці Ж.3 Додатку Ж.

Розрахунок рівня безпеки коефіцієнта постійності персоналу подано у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Розрахунок рівня безпеки коефіцієнта постійності персоналу підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№	Підприємства	Значення Кпос по роках				Рівні безпеки	Оцінка безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014		2011	2012	2013	2014
<i>видавництва</i>										
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок"	0,43	0,50	0,55	0,54	0,45-1,00 - високий рівень; (4 бали) 0,25-0,44 – середній рівень; (3 бали) < 0,24 – низький рівень; (2 бали)	3	4	4	4
2	ДП "ВДВ "Світ"	0,51	0,62	0,63	0,63		4	4	4	4
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	0,60	0,65	0,68	0,68		4	4	4	4
<i>друкарні</i>										
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,95	0,98	0,94	0,92	0,85-1,00 - високий рівень; (4 бали) 0,65-0,84 – середній рівень; (3 бали) 0,45-0,64 – низький рівень; (2 бали) < 0,45 – критичний рівень (1 бал)	4	4	4	4
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	1,00	1,00	1,00	1,00		4	4	4	4
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок"	0,67	0,79	0,73	0,73		3	3	3	3
7	ТзОВ "Домен-Друк"	1,00	1,00	1,00	1,00		4	4	4	4

При визначенні рівня безпеки для коефіцієнта постійності кадрів потрібно враховувати специфіку галузі. Так для друкарень та видавництв граничні значення рівнів безпеки будуть відрізнятись, адже для роботи редакційного персоналу цілком прийнятним є рівень частка позаштатних працівників у межах 0,40-0,65%. Такі операції як переклад, літературне, наукове, технічне редагування, художньо-графічне оформлення продукції, верстання (макетування) можуть здійснюватись за межами видавництва. У поліграфічній діяльності кількість позаштатних працівників значно менша. У загальному значення показників свідчить про високий рівень безпеки за цим

індикатором, лише на підприємстві «ВД Високий Замок» для друкарні рівень безпеки є середнім.

Останній індикатор даної групи свідчить про лояльність працівників за стажем роботи. Його розрахунок для друкарні «Бібльос» подано в табл. Ж.4 та Ж.5 Додатку Ж і показує, що він знаходиться на середньому рівні. На інших підприємствах за відсутності даних його не розраховано.

Для визначення загального групового індикатора стабільності та лояльності працівників по підприємствах видавничо-поліграфічної галузі скористаємося табл. Е.1 Додатку Е, в якій подано міри вагомості для кожного коефіцієнта. Варто зазначити, що не всі коефіцієнти вдалося розрахувати за відсутності вихідних даних, тому міру вагомості коефіцієнта, значення якого відсутні, рівномірно розподілено між іншими коефіцієнтами (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Розрахунок рівня безпеки групового індикатора стабільності та лояльності працівників підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Показник	Коефіцієнт вагомості показника	Оцінка рівня безпеки в балах			
				2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	К ст	0,42	4	4	4	4
		К ук	0,36	4	4	4	4
		Кпост	0,22	3	4	4	4
		Груповий індикатор	1	3,78	4	4	4
2	ДП "ВДВ "Світ"	К ст	0,42	4	4	4	4
		К ук	0,36	4	4	4	4
		Кпост	0,22	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	4	4	4	4
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	К ст	0,42	4	4	4	4
		К ук	0,36	4	4	4	4
		Кпост	0,22	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	4	4	4	4
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	К ст	0,42	3	2	2	4
		К ук	0,36	3	3	3	4
		Кпост	0,22	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	3,22	2,8	2,8	4

Продовження таблиці 2.4

1	2	3	4	5	6	7	8
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	К ст	0,35	3	4	4	2
		К ук	0,29	4	4	4	4
		К пост	0,15	4	4	4	4
		К стаж	0,21	3	3	3	3
		Груповий індикатор	1	3,44	3,79	3,79	3,09
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	К ст	0,42	4	4	4	4
		К ук	0,36	4	4	4	4
		К пост	0,22	3	3	3	3
		Груповий індикатор	1	3,78	3,78	3,78	3,78
7	ТзОВ "Домен-Друк"	К ст	0,42	4	4	4	4
		К ук	0,36	4	4	4	4
		К пост	0,22	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	4	4	4	4

У розділі 2.1 зазначено, що для визначення рівня соціально-трудої безпеки величину бальної оцінки можна прийняти за центральне значення інтервалу. Тобто, якщо величина високого рівня безпеки становить 4 бали, то її зону можна прийняти в інтервалі (3,50 – 4,00), зона середнього рівня безпеки становить (2,50-3,49) з центром 3 бали, зона низького рівня (1,50-2,49) з центром 2 бали і зона критичного рівня (0 – 1,49) з центром 1 бал.

Аналізуючи дані таблиці 2.4 можна сказати, що загалом по усіх підприємствах спостерігається високий рівень безпеки за індикатором стабільності та лояльності працівників. Лише у друкарнях «Атлас» протягом 2011, 2012, 2014 років та «Бібльос» у 2011 та 2014 рівень безпеки був середнім.

Друга група індикаторів характеризує систему оплати праці, яка діє на підприємстві. До неї відносяться коефіцієнти мотивації заробітної плати, співвідношення росту продуктивності та оплати праці, гармонійності заробітної плати та вчасності виплат.

Коефіцієнт мотивації заробітної плати вказує на справедливість її нарахування в порівнянні до зовнішнього середовища. Оскільки всі обрані підприємства є львівськими, тому за індикатор зовнішнього середовища обрано

середню заробітну плату за досліджуваний період у Львівській області. Її значення подано у таблиці К.1. Додатку К.

Аналіз коефіцієнта мотивації заробітної плати працівників подано у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Розрахунок рівня безпеки коефіцієнта мотивації заробітної плати підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№	Підприємства	Значення Кмзп по роках				Граничні значення рівнів безпеки	Оцінка безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014		2011	2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	1,13	1,01	1,04	1,07	≥0,85 високий рівень; (4 бали)	4	4	4	4
2	ДП "ВДВ "Світ"	1,95	1,99	1,81	1,83		4	4	4	4
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	1,26	1,16	0,98	1,02	0,65-0,84 середній рівень; (3 бали)	4	4	4	4
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,76	0,72	0,63	0,82	0,45-0,64 низький рівень; (2 бали)	3	3	2	3
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,73	0,75	0,63	0,62		3	3	2	2
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,99	0,97	1,00	1,04	< 0,45 критичний рівень (1 бал)	4	4	4	4
7	ТзОВ "Домен-Друк"	1,24	1,07	0,85	0,71		4	4	4	3

За даними таблиці 2.5 видно, що у порівнянні до середньої заробітної плати у регіоні на видавництвах спостерігається високий рівень безпеки. У друкарні «Атлас» протягом 2011,2012 та 2014 років рівень безпеки був середнім, а у 2013 – низьким. На підприємстві «Бібльос» у 2011 та 2012 рр. рівень безпеки за даним коефіцієнтом був середнім, а у 2013 та 2014 роках – низьким. Рівень безпеки у друкарнях «ВД «Високий Замок» та «Домен Друк» був високим, лише у 2014 році у ТзОВ «Домен-Друк» він опустився і досяг середнього рівня безпеки.

Другий показник дозволяє порівнювати динаміку зростання продуктивності та оплати праці за певний період часу. Оптимально, щоб темп росту продуктивності праці дещо випереджав темп зростання заробітної плати.

Проте негативним є надмірне випередження темпів зростання продуктивності праці над середньою заробітною платою, оскільки це може демотивувати працівників. Розрахунок коефіцієнта співвідношення росту продуктивності та оплати праці персоналу подано у таблиці К.2. Додатку К.

Розрахунок рівнів безпеки даного показника наведено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Розрахунок рівня безпеки коефіцієнта співвідношення росту продуктивності та оплати праці персоналу підприємств видавничо-поліграфічної галузі
[складено автором]

№	Підприємства	Значення Крзп по роках			Граничні значення рівнів безпеки	Оцінка безпеки в балах		
		2012	2013	2014		2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавн.)	0,71	1,23	1,14	0,95-1,20 високий рівень; (4 бали)	3	3	4
2	ДП "ВДВ "Світ"	0,72	0,70	0,73		1,21-1,50; 0,75-0,94 середній рівень; (3 бали)	2	2
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	0,99	0,72	0,90	4		2	3
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,75	2,60	1,09	3		2	4
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,79	1,05	1,09	1,51-1,85; 0,50-0,74 низький рівень; (2 бали)	3	4	4
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,98	1,33	1,05		4	3	4
7	ТзОВ "Домен-Друк"	0,96	1,11	0,66	>1,85; < 0,50 критичний рівень (1 бал)	4	4	2

Як видно з таблиці 2.6 у видавництві «ВД «Високий Замок» у 2012 та 2013 роках спостерігався середній рівень безпеки показника співвідношення росту продуктивності праці та заробітної плати, а у 2014 р. рівень досяг високого рівня. На видавництві «Світ» протягом 2012 року рівень даного показника обраховано як середній, а у 2013-2014 роках він зріс. У 2012 році на видавництві «Свічадо» рівень показника зафіксовано високим, у 2013- низьким, а у 2014 – середнім. У друкарні «Атлас» протягом 2012 року рівень безпеки за даним коефіцієнтом був середнім, у 2013- низьким, проте у 2014 – високим. Протягом 2012 року рівень показника у друкарні «Бібльос» був середнім, а у 2013 та 2014 – високим. У друкарні «ВД «Високий Замок» у 2011 та 2013 роках даний показник був високим, а у 2013 – середній. На підприємстві «Домен-Друк» протягом 2012 та 2013 років даний показник мав високий рівень безпеки, а у 2014 – низький.

Наступний індикатор – це коефіцієнт гармонійності заробітної плати, який характеризує внутрішню справедливість побудови системи оплати праці на підприємстві. Він показує частку працівників із їх загальної чисельності, заріток яких є рівним і вищим за середню оплату праці в галузі чи регіоні. Розрахунок рівня безпеки по підприємствах за коефіцієнтом гармонійності заробітної плати подано у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Розрахунок рівня безпеки коефіцієнта гармонійності заробітної плати персоналу підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№	Перелік підприємств	Значення Кгзп по роках				Граничні значення рівнів безпеки	Оцінка безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014		2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (вид)	0,68	0,55	0,60	0,61	0,85-1,00 - високий рівень (4 бали)	3	2	2	2
2	ДП "ВДВ "Світ"	0,97	0,97	0,92	0,96		4	4	4	4
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	0,74	0,75	0,71	0,73	0,65-0,84 середній рівень (3 бали)	3	3	3	3
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,12	0,13	0,19	0,20	0,45-0,64 низький рівень (2 бали)	1	1	1	1
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,44	0,40	0,43	0,47		1	1	1	2
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,52	0,48	0,47	0,51	< 0,45 критичний рівень (1 бал)	2	2	2	2
7	ТзОВ "Домен-Друк"	0,86	0,91	0,74	0,61		4	4	3	2

З таблиці 2.7 видно, що лише у видавництві «Світ» за весь досліджуваний період коефіцієнт гармонійності заробітної плати був високий, а у видавництві «Свічадо» - середній. На противагу у друкарнях «Атлас», «Бібльос» та «ВД «Високий Замок» рівень показника спостерігався критичним і низьким за весь досліджуваний період. У друкарні «Домен-Друк» коефіцієнт мав негативну тенденцію до зниження. Отже на досліджуваних підприємствах видавничо-поліграфічної галузі виявлено, що слабким місцем є відсутність

гармонійності заробітної плати працівників. Досить часто спостерігається ситуація значної різниці між високим окладом керівного складу підприємства та значно нищими ставками заробітної плати основних робітників.

Останній коефіцієнт серед індикаторів оплати праці характеризує вчасність її виплати. Він є важливим з огляду на те, що затримки заробітної плати працівникам знижують їх купівельну спроможність, що призводить до спаду лояльності працівників та інколи є причиною заподіяння свідомих протиправних дій на підприємстві. Його значення відповідно до рівнів безпеки подано у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Розрахунок рівня безпеки коефіцієнта вчасності виплат заробітної плати персоналу підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Значення Квв по роках				Граничні значення рівнів безпеки	Оцінка безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014		2011	2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	1	1	1	1	0,85-1,00 - високий рівень (4 бали)	4	4	4	4
2	ДП "ВДВ "Світ"	1	1	1	1		4	4	4	4
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	1	1	1	1	0,65-0,84 середній рівень (3 бали)	4	4	4	4
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,76	0,89	1	1	0,45-0,64 низький рівень (2 бали)	3	3	4	4
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	1	1	1	1		4	4	4	4
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	1	1	1	1	< 0,45 критичний рівень (1 бал)	4	4	4	4
7	ТзОВ "Домен-Друк"	1	1	1	1		4	4	4	4

Як видно з таблиці 2.8 значення безпеки коефіцієнта вчасності виплат протягом досліджуваного періоду на всіх підприємствах є високим, лише у друкарні «Атлас» у 2011 та 2012 роках рівень безпеки є середнім.

Зведені коефіцієнти для визначення групового рівня безпеки оплати праці подано у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Рівні безпеки групового індикатора оплати праці підприємств
видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Показник	Коефіцієнт вагомості показника	Оцінка рівня безпеки в балах по роках			
				2011	2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок"	Кмзп	0,22	4	4	4	4
		Крзп	0,20	4	4	4	4
		Кгзп	0,28	3	2	2	2
		Квв	0,30	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1,00	3,72	3,44	3,44	3,44
2	ДП "ВДВ "Світ"	Кмзп	0,22	4	4	4	4
		Крзп	0,20	2	2	2	2
		Кгзп	0,28	4	4	4	4
		Квв	0,30	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1,00	3,4	3,4	3,4	3,4
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	Кмзп	0,22	4	4	4	4
		Крзп	0,20	3	4	3	4
		Кгзп	0,28	3	3	3	3
		Квв	0,30	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1,00	3,52	3,72	3,52	3,72
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	Кмзп	0,22	3	3	2	3
		Крзп	0,20	3	2	2	3
		Кгзп	0,28	1	1	1	1
		Квв	0,30	3	3	4	4
		Груповий індикатор	1,00	2,44	2,24	2,32	2,74
5	ПАТ "ЛФПБВ "Біблос"	Кмзп	0,22	3	3	2	2
		Крзп	0,20	2	3	2	2
		Кгзп	0,28	1	1	1	2
		Квв	0,30	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1,00	2,54	2,74	2,32	2,6
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок"	Кмзп	0,22	4	4	4	4
		Крзп	0,20	3	3	3	4
		Кгзп	0,28	2	2	2	2
		Квв	0,30	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1,00	3,24	3,24	3,24	3,44
7	ТзОВ "Домен-Друк"	Кмзп	0,22	4	4	4	3
		Крзп	0,20	3	4	3	2
		Кгзп	0,28	4	4	3	2
		Квв	0,30	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1,00	3,8	4	3,52	2,82

Як видно з таблиці 2.9 загальні значення групових індикаторів по підприємствах знаходяться в межах високого та середнього рівня. Лише у друкарні «Атлас» протягом 2011-2013 років та друкарні «Бібльос» у 2013 році виявлено низький рівень безпеки.

Третя група індикаторів - це показники освітньо-інтелектуального рівня працівників, які включають коефіцієнти освітнього рівня, інтелектуального рівня, кваліфікації, вікової структури та фізичного старіння персоналу. Коефіцієнт освітнього рівня вказує на освіченість працівників підприємства. Проте варто зазначити, що для того, щоб даний показник був більш об'єктивним потрібно подолати певні проблеми, які сьогодні існують в українській освіті, і щоб наявність відповідного диплому чи атестату відповідали реальному рівню знань працівників. Наступні два індикатори характеризують питому вагу у загальній структурі персоналу осіб до 35 років та людей пенсійного віку. Їх розрахунок для досліджуваних підприємств подано у таблиці Додатку Л. Розрахунок показників даної групи подано у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Розрахунок рівня безпеки освітньо-інтелектуального рівня працівників підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№	Показники	Значення по роках				Граничні значення рівнів безпеки	Оцінка безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014		2011	2012	2013	2014
1	Коефіцієнт освітнього рівня (Кос)									
	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,48	0,53	0,57	0,56	0,85-1,00 – високий рівень; (4 бали)	2	2	2	2
	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,75	0,74	0,78	0,75		3	3	3	3
	ДП "ВДВ "Світ"	0,94	0,94	0,94	0,91		4	4	4	4
	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	0,98	0,98	0,84	0,93	0,65-0,84 – середній рівень; (3 бали)	4	4	3	4
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	0,56	0,59	0,62	0,67	0,45-0,64 – низький рівень; (2 бали)	2	2	2	3
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,23	0,25	0,27	0,28	< 0,45 – критичний рівень (1 бал)	1	1	1	1
	ТзОВ "Домен-Друк"	0,74	0,78	0,68	0,70		3	3	3	3

Продовження таблиці 2.10

1	2					3	4			
2	Коефіцієнт вікової структури (Квік)					0,55-0,85 – високий рівень; (4 бали) 0,35-0,54 – середній рівень; (3 бали) 0,15-0,34 – низький рівень; (2 бали) < 0,15 – критичний рівень (1 бал)				
	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,13	0,13	0,11	0,10		1	1	1	1
	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,52	0,53	0,52	0,55		3	3	3	4
	ДП "ВДВ "Світ"	0,17	0,19	0,19	0,15		2	2	2	2
	ТЗОВ "Видавництво "Свічадо"	0,20	0,24	0,24	0,24		2	2	2	2
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	0,33	0,31	0,30	0,32		2	2	2	2
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,53	0,51	0,46	0,51		3	3	3	3
	ТЗОВ "Домен-Друк"	0,38	0,41	0,41	0,42		3	3	3	3
3	Коефіцієнт фізичного старіння (Кфіз.ст.)					0-0,15 – високий рівень; (4 бали) 0,16-0,35 – середній рівень; (3 бали) 0,36-0,55 – низький рівень; (2 бали) > 0,55 – критичний рівень (1 бал)				
	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,23	0,21	0,15	0,21		3	3	4	3
	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,14	0,14	0,13	0,11		4	4	4	4
	ДП "ВДВ "Світ"	0,11	0,08	0,08	0,09		4	4	4	4
	ТЗОВ "Видавництво "Свічадо"	0,08	0,07	0,08	0,09		4	4	4	4
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	0,16	0,20	0,17	0,17		3	3	3	3
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,18	0,15	0,13	0,15		3	4	4	4
	ТЗОВ "Домен-Друк"	0,10	0,15	0,11	0,09		4	4	4	4

Основними проблемними місцями виявлено відсутність належного освітнього рівня («Атлас», «ВД «Високий Замок» і видавництво і друкарня) та недостатнє забезпечення підприємств молодими кадрами («Атлас», «Світ», «Свічадо», «ВЗ «Високий Замок» і видавництво і друкарня)

Розрахунок загального групового рівня освітньо-інтелектуальної безпеки працівників подано у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Розрахунок групового індикатора освітньо-інтелектуального рівня працівників підприємств видавничо-поліграфічної галузі
[складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Показник	Коефіцієнт вагомості показника	Оцінка рівня безпеки в балах по роках			
				2011	2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	Кос	0,37	2	2	2	2
		Квік	0,33	2	2	2	2
		К фіз.ст.	0,3	3	3	3	3
		Груповий індикатор	1	2,3	2,3	2,3	2,3
2	ДП "ВДВ "Світ"	Кос	0,37	4	4	4	4
		Квік	0,33	2	2	2	2
		К фіз.ст.	0,3	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	3,34	3,34	3,34	3,34
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	Кос	0,37	4	4	3	4
		Квік	0,33	2	2	2	2
		К фіз.ст.	0,3	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	3,34	3,34	2,97	3,34
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	Кос	0,37	2	2	2	2
		Квік	0,33	1	1	1	1
		К фіз.ст.	0,3	3	3	4	3
		Груповий індикатор	1	1,97	1,97	2,27	1,97
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	Кос	0,37	3	3	3	3
		Квік	0,33	3	3	3	4
		К фіз.ст.	0,3	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	3,3	3,3	3,3	3,63
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	Кос	0,37	1	1	1	1
		Квік	0,33	3	3	3	3
		К фіз.ст.	0,3	3	4	4	4
		Груповий індикатор	1	2,26	2,56	2,56	2,56
7	ТзОВ "Домен-Друк"	Кос	0,37	3	3	3	3
		Квік	0,33	3	3	3	3
		К фіз.ст.	0,3	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	3,3	3,3	3,3	3,3

Як видно з таблиці 2.11 загальний рівень індикаторів освітньо-інтелектуального рівня на досліджуваних підприємствах знаходиться в межах середнього та низького рівнів безпеки, що свідчить про необхідність підняття рівня безпеки за цією групою показників.

Четвертою групою індикаторів є показники ефективності використання персоналу, які включають коефіцієнти відношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня, трудової дисципліни, втрати робочого часу через захворювання працівників та додаткових фінансових витрат з вини персоналу.

Розрахунок коефіцієнта відношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня подано у таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Визначення коефіцієнта співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня підприємств видавничо-поліграфічної галузі
[складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Значення Кгзп по роках				Граничні значення рівнів безпеки	Оцінка безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014		2011	2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	1,12	1,03	1,07	1,18	0,85-1,00 - високий рівень (4 бали)	4	4	4	4
2	ДП "ВДВ "Світ"	0,87	0,88	0,91	0,96		4	4	4	4
3	ТЗОВ "Видавництво "Свічадо"	1,15	1,17	1,02	1,04	0,65-0,84 середній рівень (3 бали)	4	4	4	4
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,36	0,34	0,59	0,71	0,45-0,64 низький рівень (2 бали)	1	1	2	3
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,66	0,63	0,64	0,69		3	2	2	3
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,86	0,88	0,91	0,95	< 0,45 критичний рівень (1 бал)	4	4	4	4
7	ТЗОВ "Домен-Друк"	1,47	1,49	1,24	1,26		4	4	4	4

З табл. 2.12 видно, що на більшості підприємств рівень безпеки був високим. Лише у друкарнях «Атлас» та «Бібльос» його значення знаходилось на критичному, низькому та середньому рівнях безпеки.

Розрахунок коефіцієнтів трудової дисципліни та втрат робочого часу через захворювання зведено у таблиці Додатку М, а розрахунок рівня безпеки за даними коефіцієнтами подано у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Розрахунок коефіцієнтів трудової дисципліни та втрат робочого часу через захворювання працівників підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№	Показники	Значення по роках				Граничні значення рівнів безпеки	Оцінка безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014		2011	2012	2013	2014
1	Коефіцієнт трудової дисципліни (Ктд)									
	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,92	0,93	0,96	1,00	0,85-1,00 – високий рівень; (4 бали) 0,65-0,84 – середній рівень; (3 бали) 0,45-0,64 – низький рівень; (2 бали) < 0,45 – критичний рівень (1 бал)	4	4	4	4
	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,99	0,99	0,99	1,00		4	4	4	4
	ДП "ВДВ "Світ"	1,00	1,00	1,00	1,00		4	4	4	4
	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	1,00	1,00	1,00	1,00		4	4	4	4
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	0,99	1,00	1,00	1,00		4	4	4	4
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,99	0,99	1,00	0,99		4	4	4	4
	ТзОВ "Домен-Друк"	1,00	1,00	1,00	1,00		4	4	4	4
2	Коефіцієнт втрат робочого часу через захворювання (Кхв)									
	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	0,95	0,95	0,96	0,98	0,85-1,00 – високий рівень; (4 бали) 0,65-0,84 – середній рівень; (3 бали) 0,45-0,64 – низький рівень; (2 бали) < 0,45 – критичний рівень (1 бал)	4	4	4	4
	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	0,97	0,95	0,95	0,94		4	4	4	4
	ДП "ВДВ "Світ"	0,99	0,99	0,98	0,99		4	4	4	4
	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	0,95	0,95	0,96	0,98		4	4	4	4
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	0,98	0,98	0,98	0,98		4	4	4	4
	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	0,97	0,98	0,98	0,97		4	4	4	4
	ТзОВ "Домен-Друк"	0,99	0,99	0,99	0,99		4	4	4	4

Значення даних коефіцієнтів по всіх підприємствах знаходяться в межах високого рівня безпеки.

Загальні групові індикатори ефективного використання персоналу зведено у таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

Розрахунок групового індикатора ефективності використання працівників підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Показник	Коефіцієнт вагомості показника	Оцінка рівня безпеки в балах по роках			
				2011	2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	Кспп	0,49	4	4	4	4
		Ктд	0,33	4	4	4	4
		Кхв	0,18	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	4	4	4	4
2	ДП "ВДВ "Світ"	Кспп	0,49	4	4	4	4
		Ктд	0,33	4	4	4	4
		Кхв	0,18	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	4	4	4	4
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	Кспп	0,49	4	4	4	4
		Ктд	0,33	4	4	4	4
		Кхв	0,18	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	4	4	4	4
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	Кспп	0,49	1	1	2	3
		Ктд	0,33	4	4	4	4
		Кхв	0,18	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	2,53	2,53	3,02	3,51
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	Кспп	0,49	3	2	2	3
		Ктд	0,33	4	4	4	4
		Кхв	0,18	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	3,51	3,02	3,02	3,51
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	Кспп	0,49	4	4	4	4
		Ктд	0,33	4	4	4	4
		Кхв	0,18	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	4	4	4	4
7	ТзОВ "Домен-Друк"	Кспп	0,49	4	4	4	4
		Ктд	0,33	4	4	4	4
		Кхв	0,18	4	4	4	4
		Груповий індикатор	1	4	4	4	4

Загалом по всіх підприємствах групові індикатори ефективного використання персоналу знаходяться в межах високого рівня безпеки. Лише у друкарнях «Атлас» за 2011-2013 роки та «Бібльос» за 2012-2013 роки рівень безпеки є середнім.

П'ята група індикаторів – це коефіцієнти соціальної захищеності кадрів. Вона включає шість коефіцієнтів: спортивно-оздоровчих, лікувально-профілактичних, культурно-мистецьких, фінансових, навчальних та компенсаційних послуг. Визначити граничні значення за даними коефіцієнтами є важко, оскільки їх еталонні значення в значній мірі залежать від фінансових можливостей підприємства та вподобань працівників щодо його наповненості. Експрес-аналіз розрахунку рівня безпеки за цією групою показників, шляхом виявлення наявності чи відсутності додаткових соціальних послуг на досліджуваних підприємствах подано у таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Розрахунок рівня безпеки групового індикатора соціальної захищеності працівників підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Оцінка рівня безпеки в балах			
		2011	2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	2	2	2	2
2	ДП "ВДВ "Світ"	2	2	2	2
3	ТЗОВ "Видавництво "Свічадо"	2	2	2	2
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	1	1	1	1
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	2	2	2	2
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	2	2	2	2
7	ТЗОВ "Домен-Друк"	3	3	3	2

З таблиці 2.15 видно, що проблемною ланкою на більшості досліджуваних підприємств є відсутність чи низький рівень соціального забезпечення працівників. Лише у друкарні «Домен Друк» даний показник знаходиться на середньому рівні.

Шостою групою індикаторів визначення рівня соціально-трудової безпеки підприємства є коефіцієнти безпечних умов праці. Якщо на підприємстві існує реальна загроза для життя і здоров'я працівників, то останні, відповідно до інстинкту самозбереження, турбуватимуться, перш за все, про власну безпеку, а не про інтереси підприємства чи належне виконання трудових обов'язків. Проте за відсутністю даних по всіх досліджуваних підприємствах дану групу індикаторів розрахувати неможливо. Тому при визначенні загального рівня соціально-трудової безпеки підприємства міри вагомості показників безпечних умов праці рівномірно розподілені між п'ятьма іншими групами індикаторів.

Розрахунок загального інтегрального рівня соціально-трудової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі подано у таблиці 2.16.

Таблиця 2.16

Розрахунок рівня соціально-трудової безпеки підприємств
видавничо-поліграфічної галузі
[складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Показник	Коефіцієнт вагомості показника	Оцінка рівня безпеки в балах по роках			
				2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	I сл	0,24	3,78	4	4	4
		I оп	0,22	3,72	3,44	3,44	3,44
		I оір	0,16	2,3	2,3	2,3	2,3
		I ефп	0,20	4	4	4	4
		I сзп	0,18	2	2	2	2
		K стбп	1,00	3,25	3,24	3,24	3,24
2	ДП "ВДВ "Світ"	I сл	0,24	4	4	4	4
		I оп	0,22	3,4	3,4	3,4	3,4
		I оір	0,16	3,34	3,34	3,34	3,34
		I ефп	0,20	4	4	4	4
		I сзп	0,18	2	2	2	2
		K стбп	1,00	3,40	3,4	3,4	3,4

<i>Продовження таблиці 2.16</i>							
1	2	3	4	5	6	7	8
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	І сл	0,24	4	4	4	4
		І оп	0,22	3,52	3,72	3,52	3,72
		І оір	0,16	3,34	3,34	2,97	3,34
		І ефп	0,20	4	4	4	4
		І сзп	0,18	2	2	2	2
		<i>К стбп</i>	1,00	3,43	3,47	3,37	3,65
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	І сл	0,25	3,22	2,8	2,8	4
		І оп	0,24	2,44	2,24	2,32	2,74
		І оір	0,15	1,97	1,97	2,27	1,97
		І ефп	0,19	2,53	2,53	3,02	3,51
		І сзп	0,17	1	1	1	1
		<i>К стбп</i>	1,00	2,34	2,18	2,34	2,79
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	І сл	0,25	3,44	3,79	3,79	3,09
		І оп	0,24	2,54	2,74	2,32	2,6
		І оір	0,15	3,3	3,3	3,3	3,63
		І ефп	0,19	3,51	3,02	3,02	3,51
		І сзп	0,17	2	2	2	2
		<i>К стбп</i>	1,00	2,97	3,01	2,91	2,94
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	І сл	0,25	3,78	3,78	3,78	3,78
		І оп	0,24	3,54	3,24	3,24	3,44
		І оір	0,15	2,26	2,56	2,56	2,56
		І ефп	0,19	4	4	4	4
		І сзп	0,17	2	2	2	2
		<i>К стбп</i>	1,00	3,23	3,20	3,20	3,2546
7	ТзОВ "Домен-Друк"	І сл	0,25	4	4	4	4
		І оп	0,24	3,8	4	3,52	2,82
		І оір	0,15	3,3	3,3	3,3	3,3
		І ефп	0,19	4	4	4	4
		І сзп	0,17	3	3	3	3
		<i>К стбп</i>	1,00	3,51	3,56	3,44	3,27

Для візуалізації отриманої інформації і порівняння рівнів безпеки на досліджуваних підприємствах, результати таблиці 2.16 зображено у вигляді діаграми, яку подано на рис. 2.5.

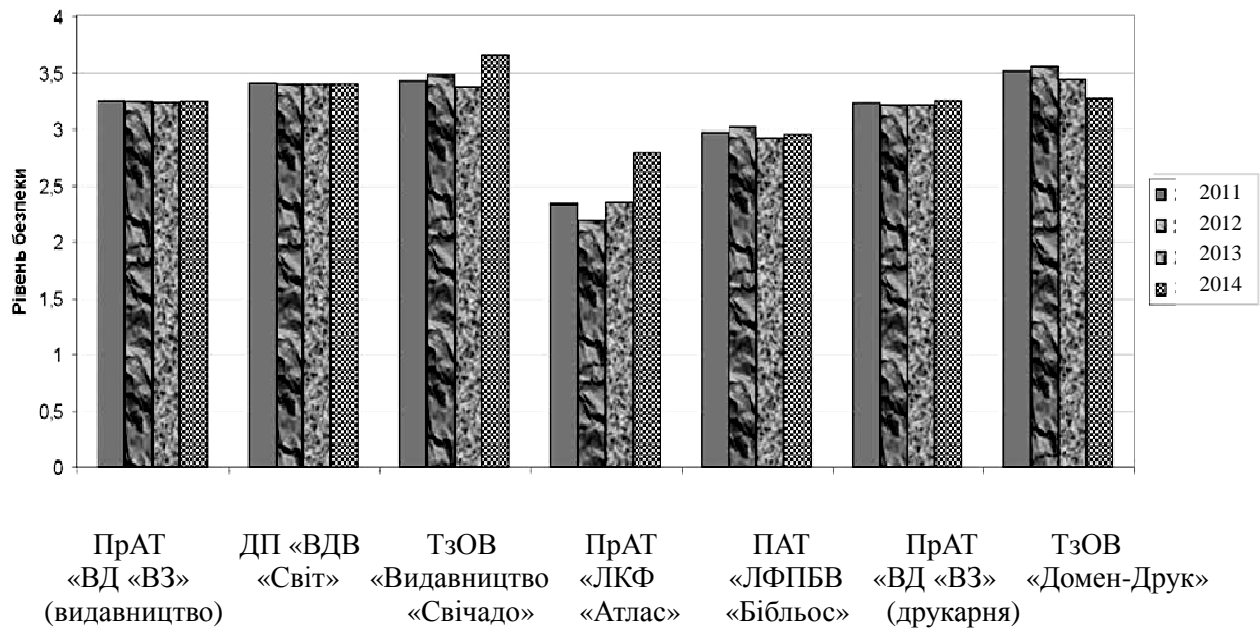


Рис. 2.5. Динаміка загального інтегрального показника рівня соціально-трудової безпеки досліджуваних підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

Рівень соціально-трудової безпеки більшості з досліджуваних підприємств був ідентифікований як «середній». У ПрАТ «ЛКФ «Атлас» протягом 2011-2013 років рівень безпеки виявлено «низьким», а саме у 2011 році – 2,33, 2012 році – 2,18, 2013 році – 2,34 проте у 2014 він досяг «середнього» рівня, що зумовлено змінами керівництва та політикою управління підприємством. «Високий» рівень безпеки був визначений у ТзОВ «Домен-Друк» протягом 2011 та 2012 років, а саме у 2011 – 3,50, а у 2012 – 3,55; та у 2014 році у ТзОВ «Видавництво «Свічадо» – 3,65.

Основними проблемними місцями ряду досліджуваних підприємств видавничо-поліграфічної галузі виявлено: відсутність гармонійності оплати праці персоналу та адміністрації підприємства (ПрАТ «ЛКФ «Атлас» - 0,20; «ВД «Високий Замок» - 0,55; «ЛФПБВ «Бібльос» - 0,47), низьке значення коефіцієнта стабільності персоналу (ПрАТ «ЛКФ «Атлас» - 0,53) незначна частка працівників найбільш продуктивного віку (ПрАТ «ЛКФ «Атлас» - 0,10; ДП «Світ» - 0,15) та слабка система соціальної захищеності кадрів, яка спостерігається на всіх досліджуваних підприємствах.

Апробацію проведення експертного оцінювання рівня соціально-трудової безпеки шляхом анкетування основних робітників та адміністрації підприємства здійснено у 2014 році на ТзОВ «Видавництва «Свічадо». Вибірка опитаних респондентів на ньому становила 70% від усіх працівників, а саме 32 чол., з них 8 чол. – керівного складу, та 24 чол. – основні робітники. Результати проведеного опитування подано у таблиці 2.17.

Проведені розрахунки дозволили зробити висновок, що загальний рівень соціально-трудової безпеки згідно експертного методу оцінювання складає 3,16 балів, що відповідає «середньому» рівню безпеки. Поелементна діагностика встановила «високий» рівень безпеки для таких елементів як управління плинністю кадрів та розвиток патріотизму, стосунки по вертикалі «керівник-працівник» та стосунки по горизонталі «працівник-працівник». Слабкими ланками є систематичне оцінювання знань працівників, яке знаходиться на «критичному» рівні, захист власності підприємства, застосування соціального пакету додаткових послуг, адаптація і навчання нового персоналу, які відповідають «низькому» рівню безпеки.

Порівняння результатів рівнів безпеки ТзОВ «Видавництво «Свічадо», отриманих з використанням аналітичного методу та експертного оцінювання показали, що значення соціально-трудової безпеки згідно першого методу становить 3,65, що відповідає високому рівню безпеки а згідно методу експертного оцінювання - 3,30, що свідчить про середній рівень безпеки. Два методи показали високу збіжність результатів, що підтверджує їх об'єктивність та дає можливість виявити основні сильні та слабкі місця соціально-трудової безпеки підприємства. Аналіз отриманих даних є підґрунтям для прийняття відповідних управлінських рішень щодо здійснення оперативних та превентивних заходів і підвищення рівня соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання.

2.3. Аналіз взаємозв'язку між динамікою рівня кадрової безпеки та безпеки кадрів як функціональних складових соціально-трудової безпеки підприємства

Між двома підсистемами соціально-трудової безпеки підприємства, а саме кадровою безпекою та безпекою кадрів, існує тісний взаємозв'язок, тому недостатня увага до однієї із них приводить до зниження показників іншої підсистеми і до погіршення загального рівня соціально-трудової безпеки загалом. Це пояснюється тим, що недостатня увага до розвитку працівників, відсутність соціального забезпечення чи поганий психологічний клімат у колективі, що є елементами безпеки кадрів, ведуть до зниження лояльності персоналу, росту плинності кадрів, витоку комерційних таємниць та зумовлюють виникнення інших свідомих чи несвідомих деструктивних дій працівників, що значно знижує рівень кадрової безпеки підприємства. З іншого боку неефективне використання потенціалу працівників, відсутність належного контролю за їх діяльністю, залучення некваліфікованих кадрів, що є складовими елементами кадрової безпеки, зумовлюють зниження фінансових показників діяльності підприємства і приводять до зменшення можливостей належного матеріального та соціального забезпечення працівників, створення безпечних і комфортних умов праці тощо. Тому до двох підсистем соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання керівництву підприємства потрібно приділяти належну увагу.

Для детального обґрунтування взаємозв'язку між складовими соціально-трудової безпеки підприємства у дисертаційній роботі проведено дослідження щодо встановлення залежності між покращенням умов праці на робочих місцях операторів комп'ютерного набору, як елемента безпеки кадрів, та підвищення продуктивності і якості їх роботи, що належить до системи забезпечення кадрової безпеки підприємства. Варто зазначити, що вивчення впливу умов праці на зміну динаміки ефективності роботи персоналу, є предметом дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців, проте їх праці в переважній більшості носять загальний характер і в основному слугують для розроблення санітарних норм і правила для

визначення меж шкідливого впливу на здоров'я працівників. Питання ж впливу умов праці на робочому місці оператора комп'ютерного набору на його продуктивність та якість роботи в межах допустимих санітарних нормативів поки що недостатньо вивчені, що й стало підґрунтям для їх подальшого дослідження.

Професія оператор комп'ютерного набору хоч і молода, але вже набула значного поширення й на сьогоднішній день за нею працюють сотні тисяч людей. Тому важливо проаналізувати та дослідити ті фактори, які суттєво впливають на їх продуктивність і якість праці. До таких факторів, в першу чергу, належать умови праці на його робочому місці.

Впровадження новітніх інформаційних технологій суттєво змінили умови праці для працівників багатьох професій, зокрема й операторів комп'ютерного набору. Зараз для працівників даної професії більш суттєвим є не стільки вплив хімічних, скільки фізичних та інформаційних факторів, що діють на людину під час виконання нею трудових обов'язків. Аналіз результатів атестації робочих місць операторів комп'ютерного набору за умовами праці та проведені дослідження кількох видавництв показали, що досить часто зустрічаються відхилення від санітарних норм параметрів умов праці на їх робочих місцях, зокрема мікроклімату (особливо в холодний період року), шуму, освітленості. В передопалювальний та опалювальний періоди температура повітря на робочих місцях операторів, як правило, на 3–5 °С була нижчою за нормативні значення. У той же час, у низьких і погано провітрюваних приміщеннях, що розташовані з південної, південно-східної та південно-західної сторін будівлі температура повітря в літній період часто перевищувала встановлені норми. Тому показовими є дослідження впливу умов праці на робочому місці операторів комп'ютерного набору на його продуктивність і якість роботи.

Праця операторів комп'ютерного набору характеризується малим фізичним навантаженням, тому цей вид діяльності належить до категорії легких робіт за критеріями енерговитрат організму. Оскільки витрати енергії операторів під час виконання трудового процесу є незначними, то для забезпечення нормальної теплової взаємодії між організмом працівника та виробничим середовищем

необхідно, щоб температура повітря на його робочому місці була дещо вищою, ніж для працівників інших професій, що досить часто нехтується керівництвом.

Для визначення залежності продуктивності та якості праці оператора комп'ютерного набору від температури повітря на його робочому місці було обрано виробниче приміщення, обладнане кондиціонером з чотирма робочими місцями. За допомогою кондиціонера створювався відповідний температурний режим в приміщенні та на робочих місцях.

Продуктивність праці оператора комп'ютерного набору оцінювалась кількістю набраних знако-команд (буква, цифра, знак, символ, пробіл, команда) за годину роботи (зн.-ком./год). Щоб зменшити вплив суб'єктивного фактора одержані дані аналізу праці чотирьох працівників сумувались і ділились на чотири для визначення середньої продуктивності праці одного оператора комп'ютерного набору (P_c). Якість праці оцінювалась кількістю допущених помилок на 1000 набраних знако-команд (пом./1000 зн.-ком.). Цей параметр також визначався як середній для одного працівника (Y_c).

Відомо, що продуктивність праці оператора комп'ютерного набору суттєво залежить від якості паперового носія інформації (оригіналу) та групи складності формування тексту. Тому, під час проведення досліджень використовувались однакові за якістю оригінали, віддруковані друкарським способом шрифтом кегля 10, які належали до I та IV груп складності: I група складності – простий текст (художня література); IV група складності – складний змішаний текст (словник на трьох мовах).

На рис. 2.6 та 2.7 наведені графіки залежності продуктивності та якості праці оператора комп'ютерного набору від температурного режиму (температури повітря) на його робочому місці. Графіки 1 та 2 відповідають I та IV групам складності формування тексту. Аналіз графіків, наведених на рис. 1 та 2 свідчить про те, що існує своєрідна зона «комфортних» значень температури повітря на робочих місцях операторів комп'ютерного набору, при яких досягається найвища продуктивність і якість їх праці. Дана зона охоплює діапазон 22-26 °С. По мірі віддалення від цієї зони продуктивність та якість праці операторів, і чим далі –

тим помітніше. Причому віддалення в сторону нижчих температур впливає більш суттєвіше. Це пов'язано з порушенням теплобалансу між організмом оператора та середовищем робочої зони і зниженням рухливості та погіршенням кровопостачання пальців його рук.

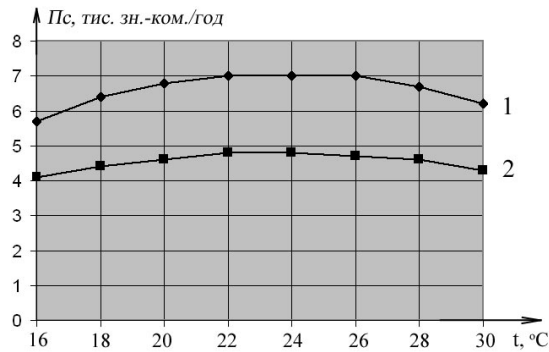


Рис. 2.6. Залежність продуктивності праці операторів комп'ютерного набору від температури повітря на робочому місці [розроблено автором]

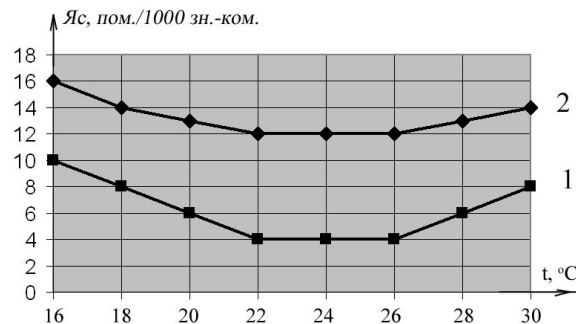


Рис. 2.7. Залежність якості праці операторів комп'ютерного набору від температури повітря на робочому місці [розроблено автором]

Найбільш помітно впливає зниження температури повітря на робочому місці оператора комп'ютерного набору на продуктивність і якість його праці при наборі тексту I групи складності. Так при температурі повітря на робочому місці ОКН 16 °C продуктивність його праці при наборі простого тексту знижується майже на 18 %.

Слід також відмітити, що зміна відносної вологості повітря на робочому місці оператора комп'ютерного набору не чинить помітного впливу на продуктивність та якість його праці.

Відомо, що шум несприятливо діє на слуховий аналізатор, серцево-судинну, нервову та інші системи й органи людини. Визначальне значення щодо такої дії має інтенсивність шуму, тривалість щоденного впливу, індивідуальні особливості людини, а також специфіка виробничої діяльності. Робота операторів комп'ютерного набору належить до розряду розумових робіт, тому характеризується відчутним впливом навіть незначних рівнів шуму.

На робочих місцях операторів комп'ютерного набору основними джерелами шуму є вентилятори системного блоку, накопичувачі, принтери ударної дії. Хоча вони й не створюють значних рівнів шуму, однак досить часто приміщення, в яких розташовані місця операторів, межують з приміщеннями з високими рівнями шуму, або їх вікна виходять на вулицю з інтенсивним рухом транспорту. Враховуючи вищезазначене, було вирішено провести дослідження впливу на продуктивність і якість праці операторів комп'ютерного набору такого фактора умов праці, як шум. Для цього в тому ж приміщенні з чотирма робочими місцями для створення шумового навантаження включався запис вуличного шуму із заданою гучністю. Рівень створюваного шуму контролювався вимірювачем шуму та вібрації ВШВ-003 в децибелах по шкалі А (дБА). Як і в попередніх дослідженнях визначались середні значення продуктивності (*Пс*) та якості (*Яс*) праці одного оператора.

На рис. 2.8 та 2.9 наведені графіки залежності продуктивності та якості праці операторів комп'ютерного набору при різних рівнях шуму на їх робочих місцях. Графіки 1 та 2 відповідають I та IV групам складності формування тексту.

Як видно з рис. 2.8 при збільшенні рівня шуму на робочому місці оператора комп'ютерного набору його продуктивність праці поступово знижується із наростаючою динамікою. При рівні шуму на робочому місці 80 дБА продуктивність праці оператора знижується майже на 22% для I групи складності та на 30% – для IV групи складності формування тексту. Це очевидно пов'язано з тим, що набір складного змішаного тексту потребує більшої концентрації уваги, а високі рівні шуму не сприяють цьому.

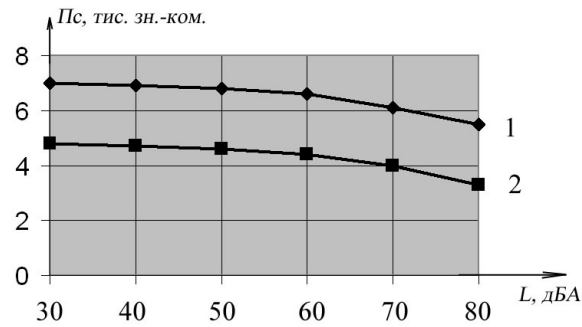


Рис. 2.8 Залежність продуктивності праці операторів комп'ютерного набору від рівня шуму на його робочому місці [розроблено автором]

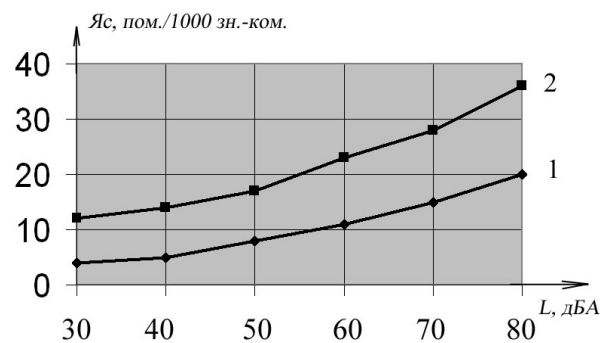


Рис. 2.9. Залежність якості праці операторів комп'ютерного набору від рівня шуму на його робочому місці [розроблено автором]

Аналогічні тенденції спостерігаються й на рис. 2.9: зі збільшенням рівня шуму на робочому місці оператора комп'ютерного набору зростає й кількість помилок, допущених працівником під час набирання тексту. Причому для складного змішаного тексту (графік 2) це більш помітно.

Відповідно до ДСН 3.3.6.037-99 [53] допустимі еквівалентні рівні звуку на робочих місцях працівників даної професії становлять 65 дБА. Якщо ж завдяки будівельно-акустичним заходам знизити рівень звукового тиску з 65 дБА до 30 дБА, то їх продуктивність підвищиться на 10% для I групи складності та майже на 13% – для IV групи складності формування тексту (рис. 2.8).

Робота операторів комп'ютерного набору характеризується значним навантаженням на органи зору, тому було вирішено провести дослідження впливу на продуктивність та якість його роботи ще одного фактора умов праці, а саме рівня освітленості на робочому місці. Оскільки для природного освітлення

притаманна мінливість і залежність від погодних умов і періоду світлового дня, то для забезпечення постійності заданого рівня освітленості на робочих місцях операторів дослідження проводились у вечірній період із використанням штучного освітлення. Як джерела світла у світильниках загального штучного освітлення використовувались люмінесцентні лампи типу ЛБ, а у світильниках місцевого освітлення – лампи розжарювання. Зміна рівня освітленості в зоні розміщення оригіналу забезпечувалась застосуванням ламп розжарювання різної потужності у світильниках місцевого освітлення та зміною відстані від лампи до оригіналу. Для вимірювання рівня освітленості використовувався люксметр типу Ю-117.

На рис. 2.10 та 2.11 наведено графіки зміни продуктивності (P_c) та якості ($Я_c$) праці оператора комп'ютерного набору залежно від рівня освітленості оригіналу (E_o) в люксах. Графіки 1 та 2 відповідають I та IV групам складності формування тексту.

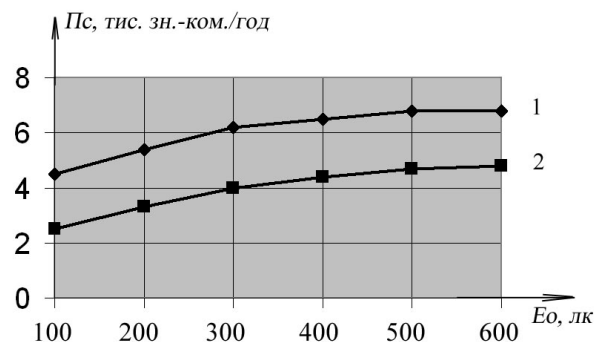


Рис. 2.10. Залежність продуктивності праці операторів комп'ютерного набору від рівня освітленості оригіналу [розроблено автором]

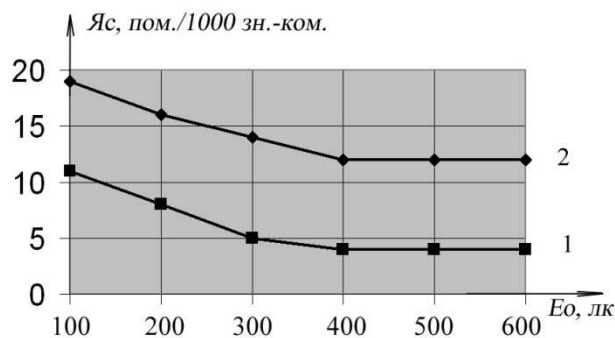


Рис. 2.11. Залежність якості праці операторів комп'ютерного набору від рівня освітленості оригіналу [розроблено автором]

Як видно з рис. 2.10 зі збільшенням рівня освітленості оригіналу від 100 до 300 люкс продуктивність праці оператора зростає досить інтенсивно (майже на 25% для I групи складності та більше 30% – для IV групи складності формування тексту), від 300 до 500 люкс – інтенсивність зростання P_c помітно знижується, від 500 до 600 люкс – продуктивність праці залишається практично на тому ж рівні.

Відповідно до ДСН 3.3.6.042-99 [54] нормований рівень освітленості на робочому столі в зоні розташування документа (оригіналу) становить 300–500 люкс. Однак, навіть при збільшенні рівня освітленості оригіналу в межах даної норми з 300 лк до 500 лк продуктивність праці оператора комп'ютерного набору зростає майже на 10% для I групи складності та на 15% – для IV групи складності формування тексту (рис.2.10).

Зі зростанням рівня освітленості оригіналу поступово зменшується кількість помилок, допущених працівником під час складання тексту як I, так і IV груп складності (рис. 2.11). Однак така закономірність відзначається лише при зміні рівня освітленості оригіналу від 100 до 400 люкс. При подальшому зростанні рівня освітленості оригіналу значення Y_c майже не змінюються.

Зі зростанням рівня освітленості оригіналу поступово зменшується кількість помилок, допущених оператором під час складання тексту як I так і IV груп складності (2.11). Однак така закономірність відзначається лише при зміні рівня освітленості оригіналу від 100 до 400 люкс. При подальшому зростанні рівня освітленості оригіналу значення Y_c майже не змінюються.

Отже проведені дослідження показали, що серед факторів умов праці на робочому місці оператора комп'ютерного набору найбільший вплив на його продуктивність та якість роботи здійснюють шумове навантаження та рівень освітленості оригіналу. Виявлено, що навіть в межах санітарного нормативу щодо рівня освітленості в зоні розташування оригіналу (300–500 лк) продуктивність праці оператора змінюється майже на 10% для I групи складності та на 15% – для IV групи складності формування тексту. Застосування будівельно-акустичних заходів для зниження рівнів звукового тиску на робочих місцях операторів комп'ютерного набору є досить ефективним. Якщо знизити рівень шуму з 65 дБА

(допустимий рівень відповідно до ДСанПіН 3.3.2-007-98) до 30 дБА, то продуктивність праці операторів підвищиться на 10% для I групи складності та майже на 13% – для IV групи складності формування тексту. Своєрідною зоною «комфортних» температур повітря на робочому місці працівників даної професії, при яких досягається найвища продуктивність і якість їх праці, є температурний діапазон 22-26 °С. По мірі віддалення від цієї зони в сторону підвищення чи пониження температури повітря продуктивність та якість праці операторів знижується і чим далі – тим суттєвіше.

Розглянемо умови праці щодо шумового навантаження, рівня освітленості зони оригіналу та температурного режиму на робочих місцях операторів комп'ютерного набору двох видавництв – «Свічадо» та «Видавничий Дім «Високий Замок».

Рівень шумового навантаження операторів комп'ютерного набору видавництва «Свічадо» знаходиться в межах 55-65 дБА, що є допустимим, проте, як було досліджено, його зменшення впливає на ріст продуктивності та якості роботи. Оскільки будівля видавництва знаходиться за адресою: м. Львові, вул. Винниченка, 22 і розміщена у внутрішньому дворіку храму Св. Архистратига Михаїла, то вуличний гамір та транспортний шум сюди майже не надходить, а основними джерелами його утворення є внутрішні чинники, оскільки частина робочих місць працівників оснащена комп'ютерами старих моделей з гучними вентиляторами системного блоку, а також матричними та лазерними принтерами, робота яких є доволі шумною, що відволікає від праці і створює навантаження на органи слуху. Для зниження внутрішнього рівня шуму кожне робоче місце оператора можна відмежувати офісними пластиковими ПВХ-перегородками, а системні блоки комп'ютерів помістити у спеціальні комп'ютерні столи, які поглинатимуть і затримуватимуть звук. Іншим варіантом є встановлення спеціальних шумоізоляційних конструкцій, наприклад із тирсоплити та поролону, якими зверху накривають комп'ютерні системні блоки і принтери. Використання другого способу є достатньо бюджетним і легким у впровадженні та застосуванні, хоча можливо менш естетичним аніж перший, проте дає змогу за незначних

фінансових витрат знизити шумове навантаження офісної техніки на операторів комп'ютерного набору, і створити умови для підвищення їх продуктивності та якості роботи.

При розгляді умов праці операторів комп'ютерного набору на видавництві «Видавничий Дім «Високий Замок», було встановлено, що рівень шуму у приміщенні становить 60-65 дБА, а основними джерелами його виникнення є і зовнішні і внутрішні чинники. Оскільки офіс видавництва знаходиться у Львові на вул. Героїв УПА, 65, яка є однією з важливих магістралей міста, тому рівень вуличного шуму є доволі високим. Для його зниження доцільно здійснити будівельно-акустичні заходи щодо шумоізоляції стін та встановлення пластикових 5-ти або 6-ти камерних вікон. Джерелами внутрішнього звукового тиску, як і працівників видавництва «Свічадо», є робота вентиляторів комп'ютерних системних блоків та принтерів. Тому заходи щодо його зниження можна використовувати аналогічні - пластикові ПВХ-перегородки, комп'ютерні столи чи спеціальні шумоізоляційні конструкції.

Вимірювання рівня освітленості в зоні розташування оригіналу для операторів комп'ютерного набору видавництва «Свічадо» дало такі результати: освітленість оригіналу для робочих місць, які розміщені біля вікна у денний час становить 420-470 лк, а для інших робочих місць, які знаходяться в глибині кімнати –320-370 лк, у вечірню пору освітленість усіх робочих місць здійснюється від світильників штучного освітлення і становить близько 300 лк. Аналіз отриманих даних показав, що лише освітленість робочого оригіналу для працівників, чиї робочі місця розташовані біля вікна у денний час знаходиться в межах «комфортної» зони (400-500 лк). У період використання штучного освітлення умови зорової роботи операторів погіршуються, що веде до зниження їх продуктивності та якості праці.

Результати вимірювання рівня освітленості зони розташування оригіналу операторів «Видавничого Дому «Високий Замок» показали, що у світлу пору дня для робочого місця, яке розташоване біля вікна, рівень освітленості становить

400-450 лк, для інших робочих місць – 300-350 лк, а у темну пору дня від світильників штучного освітлення – 300-320 лк.

Основними заходами щодо покращення освітленості робочої зони операторів комп'ютерного набору для обох видавництв може бути заміна і раціональне розташування світильників загального штучного освітлення, які будуть умовно поділені на різні ділянки і вмикатимуться відповідно до потреб працівників, а не всі водночас, а також оснащення кожного робочого місця індивідуальним світильником (настільною лампою) із використанням в якості джерел світла замість ламп розжарювання світлодіодних ламп. Останні є енергозберігаючими, що дозволить зменшити поточні витрати на освітлення. Запропоновані заходи дають можливість коригувати освітленість робочої зони кожного оператора комп'ютерного набору індивідуально й незалежно від погодних умов чи пори світлового дня.

Щодо температурного режиму, то влітку робочі приміщення видавництва «Свічадо» є доволі спекотними, а в холодну пору року потребують значних витрат на опалення. Тому у кожній кімнаті адміністрацією було встановлено по одному кондиціонеру. Проте, у кімнатах загальною площею близько 25-30 м² працює в середньому 5-6 чоловік і встановити оптимальний температурний режим для усіх є достатньо важко. Оскільки робочі місця розташовані достатньо близько до кондиціонера, то присутня одна з двох ситуацій: або працівники, які знаходяться найближче до кондиціонера, отримують великий потік холодного повітря влітку, а взимку – гарячого, або до працівників, які сидять найвіддаленіше від нього цей потік повітря, зазвичай, не доходить, що в обох випадках створює певний дискомфорт. Щоб цього уникнути і вирівняти температуру в приміщенні в межах 22-26 °С доцільно встановити ще один додатковий кондиціонер з протилежного боку кімнати від уже наявного, що дозволить створити комфортні умови для усіх операторів.

На видавництві «Видавничий Дім «Високий Замок» виявлено, що температура повітря знаходиться в межах 21-23°C, яка є оптимальною і

забезпечується роботою сучасних потужних кондиціонерів, тому підприємство не потребує додаткових заходів щодо покращення температурного режиму.

Проаналізувавши проблемні місця щодо умов праці операторів комп'ютерного набору видавництва «Свічадо» для підвищення їх продуктивності, доцільно здійснити наступні заходи: одну кімнату, в якій працює 5 операторів, обладнати додатковим кондиціонером для отримання оптимального температурного режиму; на системні блоки п'яти комп'ютерів, а також принтер одіти шумоізоляційні конструкції, які поглинатимуть звук при їх роботі; і для покращення освітленості в зоні розташування оригіналу кожне робоче місце обладнати додатковими настільними світильниками з енергозберігаючими світлодіодними лампами. Розрахунок одноразових витрат, а також річних витрат на амортизацію та додаткову електроенергію подано у таблицях П.1 та П.2 Додатку П. Зведені витрати для покращення умов праці операторів комп'ютерного набору ТЗОВ «Видавництво «Свічадо» подано у таблиці 2.18.

Таблиця 2.18

Витрати на покращення умов праці для операторів комп'ютерного набору у ТЗОВ «Видавництво «Свічадо» [сформовано автором]

Види витрат	Сума, грн.	
Одноразові витрати:		
1. Купівля і монтаж кондиціонера	6 000,0	
2. Купівля настільних світильників із енергозберігаючими лампами	1 250,0	
3. Купівля шумоізоляційних конструкцій на комп'ютерні системні блоки та принтер	2 100,0	
Всього одноразових витрат:	9 350,0	
Поточні витрати:	1 місяць	1 рік
1. Амортизаційні відрахування (кондиціонер, світильники, шумоізоляційні конструкції)	316,0	3 790,0
2. Витрати на додаткову електроенергію (кондиціонер і світильники)	269,9	3 239,8
Всього:	585,9	7 029,8

З таблиці 2.18 видно, що сума одноразових витрат на купівлю і монтаж кондиціонера, настільних світильників і шумоізоляційних конструкцій становить 9 350,0 грн; а поточні річні витрати – 7 029,8 грн. Якщо після покращення умов праці для п'яти операторів їхня продуктивність зросте в середньому на 10-15%, то це призведе до росту загальної продуктивності праці (табл. 2.19).

Таблиця 2.19

Очікуваний ефект від покращення умов праці на ТзОВ «Видавництво «Свічадо» [сформовано автором]

№ п/п	Показники	2014 рік	ріст ПП на 0,5%	ріст ПП на 1%	ріст ПП на 1,5%	Абсолютне відхилення +,-			У % до 2014 року		
						ріст ПП на 0,5%	ріст ПП на 1%	Ріст ПП на 1,5%	ріст ПП на 0,5%	ріст ПП на 1%	Ріст ПП на 1,5%
1	Середньорічна продуктивність праці, тис. грн.	264,9	266,2	267,5	268,9	1,3	2,6	4,0	100,5	101,0	101,5
2	Середньооблікова чисельність персоналу, чол.	45	45	45	45	0	0	0	100,0	100,0	100,0
3	Обсяг виготовленої продукції, тис. грн.	11920,5	11980,1	12039,7	12099,3	59,6	119,2	178,8	100,5	101,0	101,5
4	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	8992,3	9037,3	9082,2	9127,2	45,0	89,9	134,9	100,5	101,0	101,5
5	Витрати операційної діяльності, тис. грн.	8590,5	8597,5	8597,5	8597,5	7,0	7,0	7,0	100,1	100,1	100,1
6	Операційні витрати на 1 грн. виготовленої продукції, грн.	0,721	0,718	0,714	0,711	-0,003	-0,007	-0,010	99,6	99,1	98,6
7	Операційні витрати на 1 грн. реалізованої продукції	0,96	0,95	0,95	0,94	-0,004	-0,009	-0,013	99,6	99,1	98,6
8	Прибуток від операційної діяльності, тис. грн.	401,8	439,7	484,7	529,7	37,9	82,9	127,9	109,4	120,6	131,8

У таблиці 2.19 наведено очікуваний ефект від покращення умов праці у ТзОВ «Видавництві «Свічадо», якщо припустити що ріст загальної річної продуктивності праці відбудеться на 0,5%, 1,0%, чи 1,5%. Як свідчать дані таблиці 2.19, якщо запропоновані заходи приведуть до росту загальної річної продуктивності праці навіть на 0,5%, це матиме позитивний вплив на загальну динаміку діяльності підприємства, а саме відбудеться ріст обсягу випущеної та реалізованої продукції на 0,5%, а саме на 59,6 тис грн. та 45,0 тис. грн. відповідно, операційний прибуток зросте на 9,4%, що становитиме 37,9 тис. грн., а витрати операційної діяльності зростуть лише на 0,1%, тобто на 7,0 тис. грн. Також спостерігається зменшення витрат на 1 грн. випущеної і реалізованої продукції на 0,4%. Усі ці заходи сприятимуть росту ефективності господарської діяльності та підвищення рівня його соціально-трудова безпеки.

Для підвищення продуктивності праці операторів видавництва «Видавничий Дім «Високий Замок» доцільно здійснити такі заходи: для зменшення зовнішнього шуму у двох кімнатах, у яких працює 8 осіб, встановити два 5-ти камерних металопластикових вікна, а також здійснити будівельно-акустичні заходи шумоізоляції зовнішніх стін; для зменшення внутрішнього звукового навантаження – встановити офісні ПВХ-перегородки, комп'ютерні столи із закритим системним блоком, а також шумоізоляційні конструкції на принтери. Заходами щодо покращення освітленості в зоні розміщення оригіналу є здійснення раціонального розташування загальних світильників штучного освітлення, а також встановлення настільних ламп на кожному робочому місці.

Розрахунок одноразових витрат, а також річних витрат на амортизацію та додаткову електроенергію подано у таблицях П.3 та П.4 у Додатку П. Зведені витрати для покращення умов праці операторів комп'ютерного набору ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок» (видавництво) подано у таблиці 2.20, з якої видно, що сума одноразових витрат для покращення освітленості в зоні розташування оригіналу та зниження рівня шуму під час роботи операторів становить 33 000,0 грн; а поточні річні витрати – 10 560,0 грн.

Таблиця 2.20

Витрати на покращення умов праці для операторів комп'ютерного набору
у видавництві ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок»
[сформовано автором]

Види витрат	Сума, грн.	
Одноразові витрати:		
1. Раціональне розміщення загальних світильників штучного освітлення	5 000,0	
2. Купівля настільних світильників із енергозберігаючими лампами	2 000,0	
3. Будівельно-акустичні заходи щодо шумоізоляції зовнішніх стін	7 000,0	
4. Металопластикові вікна 5-ти камерні	5 000,0	
5. Комп'ютерні столи із закритим системним блоком	6 800,0	
6. Шумоізоляційна конструкція на принтер	1 200,0	
7. Офісні ПВХ перегородки	6 000,0	
Всього одноразових витрат:	33 000,0	
Поточні витрати:	1 місяць	1 рік
1. Амортизаційні відрахування (будівельно-акустичні заходи, світильники, шумоізоляційні конструкції тощо)	640,0	7 680,0
2. Витрати на додаткову електроенергію	177,0	2 124,5
Всього:	880,0	10 560,0

У таблиці 2.21 наведено очікуваний ефект від покращення умов праці у видавництві «ВД «Високий Замок», якщо припустити, що продуктивність праці восьми операторів комп'ютерного набору зросте на 10-15%, а ріст загальної продуктивності праці відбудеться на 0,3%, 0,5%, чи 0,7%.

Як свідчать дані таблиці 2.22, якщо запропоновані заходи приведуть до росту загальної річної продуктивності праці навіть на 0,3%, це матиме позитивний вплив на загальну динаміку діяльності підприємства: відбудеться ріст обсягу випущеної та реалізованої продукції на 0,3%, витрати операційної діяльності зростуть лише на 0,1%, тобто на 12,7 тис. грн., зменшаться витрати на 1 грн. випущеної і реалізованої продукції складатиме 0,3% і 0,2%., а операційний прибуток зросте на 0,4%, що становитиме 99,1 тис. грн. Це матиме позитивний вплив на загальний ріст соціально-трудоваї безпеки підприємства.

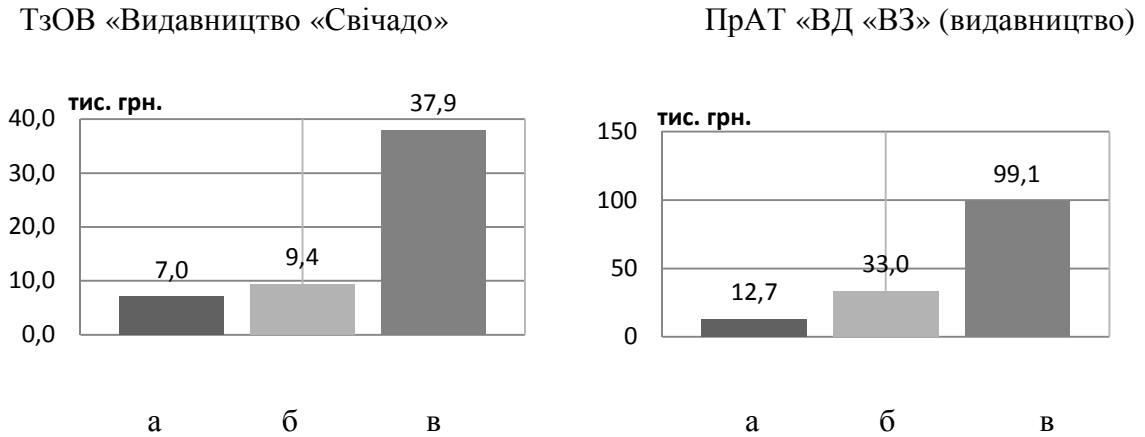
Таблиця 2.21

Очікуваний ефект від покращення умов праці на видавництві ТзОВ "Видавничий Дім "Високий Замок"

[розроблено автором]

№ п/п	Показники	2014 рік	ріст ПП на 0,3%	ріст ПП на 0,5%	ріст ПП на 0,7%	Абсолютне відхилення +,-			У % до 2014 року		
						ріст ПП на 0,3%	ріст ПП на 0,5%	ріст ПП на 0,7%	ріст ПП на 0,3%	ріст ПП на 0,5%	ріст ПП на 0,7%
1	Середньорічна продуктивність праці, тис.грн	349,3	350,4	351,1	351,8	1,0	1,7	2,4	100,3	100,5	100,7
2	Середньооблікова чисельність персоналу, чол.	63	63	63	63	0,0	0	0	100,0	100,0	100,0
3	Обсяг виготовленої продукції, тис.грн	22007,16	22073,1815	22117,2	22161,2	66,0	110,0	154,1	100,3	100,5	100,7
4	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис.грн	37274,25	37386,0728	37460,6	37535,2	111,8	186,4	260,9	100,3	100,5	100,7
5	Витрати операційної діяльності, тис.грн	15 157,50	15 170,18	15170,2	15170,2	12,7	12,7	12,7	100,1	100,1	100,1
6	Операційні витрати на 1 грн виготовленої продукції, грн	0,689	0,687	0,686	0,685	0,0	-0,003	-0,004	99,8	99,6	99,4
7	Операційні витрати на 1 грн реалізованої продукції	0,41	0,41	0,40	0,40	0,0	-0,002	-0,002	99,8	99,6	99,4
8	Прибуток від операційної діяльності, тис.грн	22116,8	22215,9	22290,4	22365,0	99,1	173,7	248,2	100,4	100,8	101,1

На рис. 2.12 зображено очікуваний ефект від запровадження запропонованих заходів на робочих місцях операторів комп'ютерного набору видавництв «Свічадо» та «Видавничий Дім «Високий Замок».



а – витрати поточні річні, б – витрати одноразові, в – зростання прибутку від операційної діяльності

Рис. 2.12. Прогнозована зміна величини витрат і прибутку від запровадження заходів щодо покращення умов праці на робочих місцях операторів комп'ютерного набору [сформовано автором]

Отже, як видно з вищенаведених розрахунків і рис. 2.12 перелік заходів щодо покращення умов праці операторів комп'ютерного набору не потребує значних витрат, проте приводить до росту продуктивності праці, зростання прибутку і підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства.

Висновки до розділу 2

Формування на підприємстві дієвої системи соціально-трудової безпеки та утримання її високого рівня дозволяє поєднати інтереси роботодавця і найманих працівників і приводить до росту стійкості, розвитку та захищеності бізнесу. Тому виникає практична необхідність дослідження процесу формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання за допомогою використання загальних та спеціальних методів,

застосування яких обґрунтовує об'єктивність отриманих висновків та запропонованих рекомендацій. Для цього використано методи індукції та дедукції, систематизації й порівняння, аналізу і синтезу, аналітичний метод та метод експертного аналізу, теорії моделювання і математичного моделювання та ін.

Проведення систематичного оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства дозволяє виявити основні загрози та слабкі місця і прийняти відповідні дії для їх усунення і майбутнього недопущення. Оцінку рівня безпеки запропоновано здійснювати за допомогою аналітичного методу, який ґрунтується на розрахунку загального інтегрального показника, що враховує міри вагомості для коефіцієнтів та групових індикаторів і забезпечує встановлення числових характеристик рівнів безпеки, а саме «високого», «середнього», «низького» та «критичного». Відмінною характеристикою обраного методу від існуючих є врахування сукупності індикаторів, які дозволяють здійснити комплексний аналіз соціально-трудової безпеки підприємства з урахуванням двох її підсистем, а саме кадрової безпеки та безпеки кадрів. Для цього перелік показників кадрової безпеки доповнено коефіцієнтами гармонійності та вчасності виплат заробітної плати (Кгзп), відношення темпів росту продуктивності та оплати праці (Крзп), фінансових втрат з вини працівників (Кфт) і фізичного старіння кадрів (Кфіз.ст), а також двома додатковими групами індикаторів: соціальної захищеності працівників та безпечних умов праці, які в сукупності налічують ще дев'ять коефіцієнтів.

Таким чином, інтегральне оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства включає шість груп індикаторів: стабільність та лояльність персоналу, характеристика системи оплати праці, освітньо-інтелектуальний рівень працівників, ефективність використання персоналу, соціальна захищеність кадрів та безпечні умови праці. Перевагами даного методу є те, що він відноситься до аналітичних методів оцінювання, ґрунтується на офіційних статистичних звітах підприємства, що дозволяє отримати об'єктивні дані та мінімізує суб'єктивний вплив.

Визначено, що для отримання об'єктивних результатів коефіцієнти вагомості групових індикаторів виробничих (ВП) та невиробничих (НВП) підприємств є відмінними. Підприємства видавничо-поліграфічної галузі належать до виробничої сфери, проте врахувавши специфіку та умови роботи працівників видавництв і друкарень та для отримання коректних результатів умовно можна прирівняти друкарні до виробничих, а видавництва – до невиробничих підприємств.

Діагностику рівня соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання проведено на семи підприємствах видавничо-поліграфічної галузі. Аналіз отриманих даних показав, що рівень соціально-трудової безпеки більшості з досліджуваних підприємств був ідентифікований як «середній». Виявлено, що основними проблемними місцями є відсутність гармонійності оплати праці персоналу та адміністрації підприємства (ПрАТ «ЛКФ «Атлас», «ВД «Високий Замок», «ЛФПБВ «Бібльос»), низьке значення коефіцієнта стабільності персоналу (ПрАТ «ЛКФ «Атлас») незначна частка працівників найбільш продуктивного віку (ПрАТ «ЛКФ «Атлас», ДП «Світ») та слабка система соціальної захищеності кадрів, яка спостерігається на всіх досліджуваних підприємствах.

Поряд із обрахунком загального інтегрального показника для оцінювання рівня соціально-трудової безпеки запропоновано здійснювати систематичне опитування персоналу щодо задоволення чи невдоволення наявним станом їх трудової діяльності. Збір та опрацювання отриманих даних слід здійснювати за допомогою методів анкетування та експертного аналізу, що дозволить за незначних фінансових витрат встановити внутрішній взаємозв'язок із працівниками, виявити їхні потреби та слабкі місця ще до перетворення імовірної загрози в наявний стан і отримати оцінку рівня соціально-трудової безпеки усіх її функціональних складових.

У дисертаційній роботі встановлено взаємозв'язок між елементами соціально-трудової безпеки підприємства, а саме поліпшенням умов праці та зростання ефективності використання персоналу. Виявлено, що зміна

температури повітря, виробничого шуму та освітленості на робочому місці оператора комп'ютерного набору в межах допустимих санітарних нормативів веде до зміни його продуктивності та якості роботи. Запропоновано здійснення заходів щодо покращення умов праці на робочих місцях оператора комп'ютерного набору: проведення будівельно-акустичних робіт, монтаж кондиціонерів, раціональне розміщення світильників загального та місцевого штучного освітлення. Покращення умов праці оператора комп'ютерного набору зумовлює ріст продуктивності праці, випуску продукції і, як наслідок, призводить до зростання прибутку суб'єкта господарювання та підвищення рівня його соціально-трудової безпеки.

Основні результати дослідження, отримані в даному розділі, опубліковано у наукових працях автора [66, 71, 72, 74, 75, 77, 85, 89], поданих у списку літератури.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Формування стратегії забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства

В даний час проблема забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства є досить актуальною, що пояснюється нестабільністю національної та регіональної економіки, появою недобросовісних форм конкурентної боротьби, падінням етичних норм взаємовідносин учасників соціально-трудових відносин, зростанням кількості кадрових і соціальних загроз. Головною метою управління соціально-трудовою безпекою на підприємстві є створення безпечних умов для розвитку трудового та інтелектуального потенціалу працівників та зменшення їх можливого свідомого чи несвідомого негативного впливу на діяльність суб'єкта господарювання через формування та реалізацію спеціальних механізмів. Необхідною умовою ефективного управління соціально-трудовою безпекою є перехід від фрагментарної, епізодичної та обмеженої моделі управління до інтегрованої, безперервної та розширеної. Ці та інші обставини обумовлюють необхідність розробки теоретичних і методичних підходів до створення системи забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства, ключовим елементом якої є розробка її комплексної стратегії.

Під стратегією забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства розуміється генеральний напрямок діяльності організації, спрямований на гарантування захищеності підприємства та його працівників від негативних впливів зовнішніх та внутрішніх загроз, дестабілізуючих факторів в процесі реалізації основних виробничих та комерційних цілей.

На рис. 3.1 представлено алгоритм розробки стратегії соціально-трудової безпеки на підприємстві.

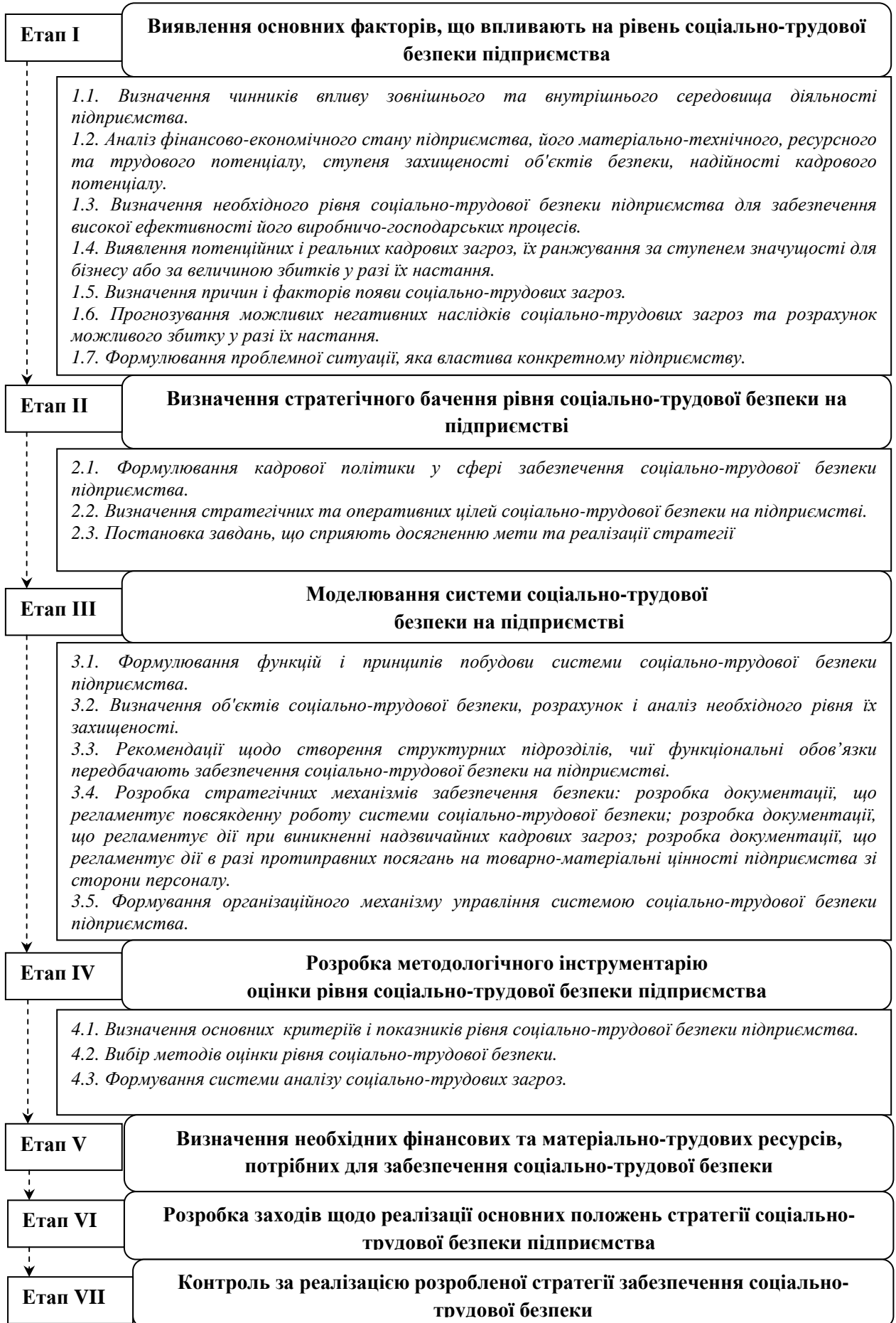


Рис. 3.1. Алгоритм розробки стратегії забезпечення соціально-трудова безпеки підприємства [розроблено автором]

Для ефективного вирішення проблеми забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства необхідно, перш за все, володіти інформацією щодо сукупності чинників, які безпосередньо впливають на її рівень. Наявність даної інформації дозволяє приймати своєчасні та ефективні управлінські рішення, спрямовані на значне зниження рівня загроз, що виникають у взаємозв'язку працівники - трудова діяльність. Тому, першим етапом розробки стратегії соціально-трудової безпеки підприємства є виявлення та дослідження факторів, що впливають на її поточний рівень, зокрема:

- визначення чинників впливу зовнішнього та внутрішнього середовища діяльності підприємства;
- аналіз фінансово-економічного стану підприємства, його матеріально-технічного, ресурсного та трудового потенціалу, ступеня захищеності об'єктів безпеки, надійності кадрового потенціалу;
- визначення необхідного рівня соціально-трудової безпеки підприємства для забезпечення високої ефективності виробничо-господарських процесів підприємства;
- виявлення потенційних і реальних кадрових загроз, їх ранжування за ступенем значущості для бізнесу, або за величиною збитків для підприємства у разі їх настання;
- визначення причин і факторів появи соціально-трудових загроз;
- прогнозування можливих негативних наслідків соціально-трудових загроз та розрахунок імовірного збитку у разі їх настання;
- формулювання проблемної ситуації, яка властива конкретному підприємству.

На даному етапі реалізації стратегії соціально-трудової безпеки підприємства важливим є дотримання принципів превентивності, що полягає у розробці попереджувальних та профілактичних заходів для недопущення виникнення деструктивного впливу на діяльність підприємства і його працівників, а також економічної доцільності, при якому витрати на нейтралізацію певної загрози не повинні перевищувати витрати, які виникнуть при її настанні.

На другому етапі визначається стратегічне бачення рівня соціально-трудової безпеки підприємства, зокрема:

- формулювання кадрової політики у сфері забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства;
- визначення стратегічних та оперативних цілей соціально-трудової безпеки на підприємстві;
- постановка завдань, що сприяють досягненню мети та реалізації сформованої політики і обраного типу стратегії.

В основі досягнення високого рівня соціально-трудової безпеки підприємства знаходиться забезпечення стабільності його функціонування та формування перспективних напрямків розвитку для реалізації стратегічних цілей при максимальному нівелюванні факторів кадрових загроз. Забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві реалізується через дотримання та виконання наступних вимог: забезпечення відповідних умов безпечної праці та юридичного захисту працівників, створення необхідних умов безпечної компетентної, соціально-захищеної професійної діяльності, формування ефективної системи найму, мотивації праці та контролю за діяльністю працівників. На рис. 3.2 запропоновано стратегічні та оперативні цілі стратегії забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства, а також основні норми і стандарти у відповідності з її складовими і з урахуванням чинного законодавства та міжнародних вимог.

Забезпечення відповідних умов безпечної праці та юридичного захисту працівників передбачає реалізацію наступних заходів:

- дотримання норм чинного трудового законодавства, інструкції з питань охорони праці на робочих місцях, Трудового та Колективного договорів;
- розробку комплексу заходів щодо створення та реалізації правил безпеки праці;
- формування системи принципів, підходів і дій, спрямованих на підтримання певних умов праці (виробнича інфраструктура, обладнання робочого місця) з урахуванням передового досвіду на ринку праці.

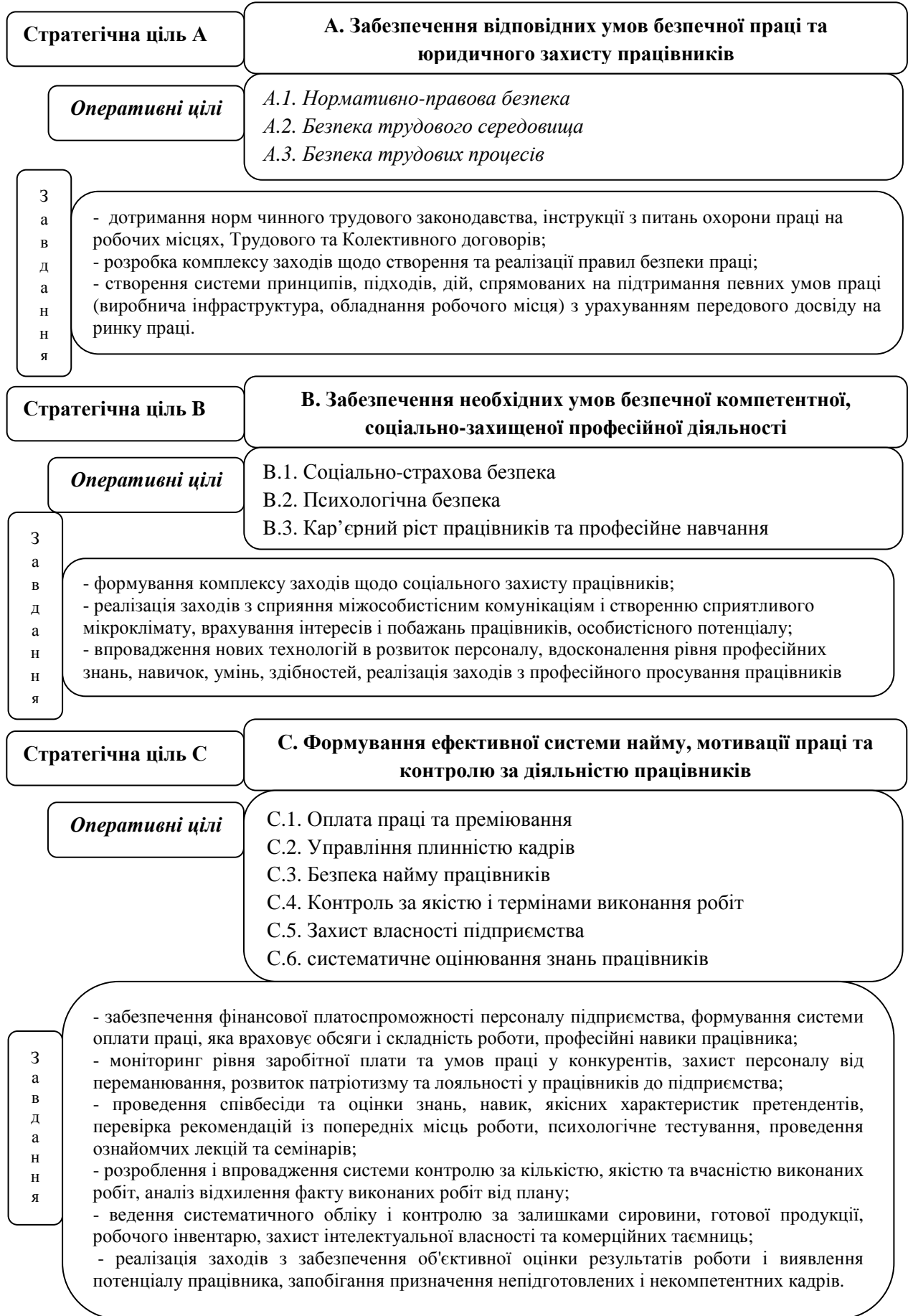


Рис. 3.2. Стратегія забезпечення соціально-трудової безпеки

[розроблено автором]

З метою реалізації стратегічної цілі А підприємству доцільно керуватись відповідними стандартами, нормами, положеннями та законодавчими актами, зокрема:

- Конвенція Міжнародної організації праці про безпеку та гігієну праці;
- Конвенція про інспекцію праці;
- Трудовий Кодекс України;
- Кодекс Законів про Працю;
- OHSAS 18000, 18001, 18002 - Охорона здоров'я та безпеки, Серія: Оцінка;
- Система менеджменту здоров'я та безпеки на виробництві;
- Міжнародний стандарт по створенню системи екологічного менеджменту.

З метою забезпечення необхідного середовища для безпечної компетентної, соціально-захищеної професійної діяльності необхідно реалізувати наступні заходи:

- формування комплексу заходів щодо соціального захисту працівників;
- реалізація заходів із сприяння міжособистісних комунікацій і створення сприятливого мікроклімату, врахування інтересів і побажань працівників, росту їх особистісного потенціалу;
- впровадження нових технологій в розвиток персоналу, вдосконалення рівня професійних знань, навичок, умінь, здібностей; реалізація заходів з професійного просування працівників.

З метою реалізації стратегічної цілі В підприємству слід керуватись наступними законодавчими актами, положеннями, стандартами та нормами:

- ISO / IEC;
- Міжнародний стандарт соціальної відповідальності SA 8000;
- Конвенція Міжнародної організації праці;
- Посадові інструкції;
- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників;
- Стандарти менеджменту знань;
- Внутрішні стандарти оцінки компетенцій;
- Внутрішні положення про регулювання корпоративних конфліктів;

- Локальні нормативні акти, що регламентують питання ротації робітників, підготовки в системі безперервного навчання, перебування у резерві кадрів, призначення на більш високу посаду.

Формування ефективної системи найму, мотивації праці та контролю за діяльністю працівників реалізується шляхом:

- забезпечення фінансової платоспроможності підприємства, формування системи оплати праці, яка враховує обсяги і складність роботи, професійні характеристики працівника;
- моніторинг рівня заробітної плати та умов праці у конкурентів, захист персоналу від переманювання, розвиток патріотизму та лояльності у працівників до підприємства;
- проведення співбесіди та оцінки знань, навик, якісних характеристик претендентів, перевірка рекомендацій із попередніх місць роботи, психологічне тестування, проведення ознайомчих лекцій та семінарів;
- розроблення і впровадження системи контролю за кількістю, якістю та вчасністю виконаних робіт, аналіз відхилення факту виконаних робіт від плану;
- ведення систематичного обліку і контролю за залишками сировини, готової продукції, робочого інвентарю, захист інтелектуальної власності та комерційних таємниць;
- реалізація заходів з забезпечення об'єктивної оцінки результатів роботи і виявлення потенціалу працівника, запобігання призначення непідготовлених і некомпетентних кадрів.

З метою реалізації стратегічної цілі С підприємству слід керуватись наступними законодавчими актами, положеннями, стандартами та нормами:

- Закон України «Про оплату праці»;
- Методичні рекомендації з оплати праці працівників малих підприємств;
- Кодекс корпоративної етики;
- Кодекс корпоративної поведінки;
- Кодекс професійної етики і поведінки;
- Кодекс корпоративного управління;

- Професійний стандарт корпоративного секретаря;
- Практичні правила менеджменту інформаційної безпеки (розділ «Безпека персоналу»);
- Сертифікати з управління проектами (сертифікат PMI, IPMA);
- Внутрішньоорганізаційні професійні стандарти, адаптовані під потреби конкретного підприємства.

Міжнародною організацією зі стандартизації була розроблена серія стандартів OHSAS, які містять вимоги і рекомендації щодо впровадження системи менеджменту управління працівниками та охорони праці (СМПБіОТ), застосування яких дає можливість підприємству ефективно управляти загрозами та підвищити ефективність соціально-виробничих процесів на підприємстві. Стандарти серії OHSAS сумісні з іншими відомими міжнародними стандартами в галузі сертифікації систем менеджменту якості, такими як ISO 9000 та ISO 14000. Загальні вимоги до документації та управління дозволяють успішно інтегрувати на підприємстві системи менеджменту якості, екологічного менеджменту та системи управління охороною праці, здоров'я та безпеки персоналу.

Необхідність впровадження стандартів OHSAS 18000 на підприємствах пояснюється інтеграційними процесами в світовій економіці та вимогами міжнародної спільноти до системи менеджменту вітчизняних підприємств. Реалізація заходів з впровадження стандартів менеджменту охорони здоров'я та безпеки відкриває нові можливості для підприємства. Міжнародний стандарт OHSAS 18001: 2007 – це ефективний інструмент управління загрозами соціально-трудової безпеки та зниження їх ймовірності, який дозволяє підприємству здобути ряд переваг, зокрема:

- контроль і управління небезпечними виробничими загрозами;
- запобігання виникненню позаштатних ситуацій і аварій;
- зниження прямих і непрямих витрат бізнесу та втрат від несанкціонованої діяльності;
- підвищення загальної продуктивності праці;

- можливість інтеграції з іншими діючими на підприємстві системами менеджменту.

Сертифікат OHSAS 18000 є документальним підтвердженням наявності на підприємстві діючої системи менеджменту охорони праці (СОТ), що свідчить про високий рівень розвитку суб'єкта господарювання, демонструє його благонадійність, а також гарантує дотримання підприємством особливої політики в галузі охорони праці.

Інший міжнародний стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність» був вперше опублікований у 1997 році Міжнародною неурядовою організацією у США і створений з метою поліпшення умов трудової діяльності працівників та використання у роботі підприємства етичних норм цивілізованого суспільства. Згідно із положеннями цього стандарту роботодавець повинен дотримуватись національного законодавства й інших законів у сфері трудової діяльності персоналу, зокрема:

- підприємство чи організація не повинна використовувати або підтримувати використання дитячої праці;
- забороненою є примусова робота працівників на підприємстві;
- з урахуванням специфіки галузі та наявних чинників небезпеки підприємство зобов'язане забезпечити безпечні умови праці та вжити відповідні заходи для запобігання нещасних випадків, травматизму чи іншої шкоди здоров'ю працівників;
- роботодавець повинен поважати право персоналу на утворення професійних спілок і не перешкоджати цьому, а також враховувати потреби найманих працівників під час формування та реалізації Колективного договору;
- забороненою є будь-яка дискримінація працівників (за статтю, віком, кольором шкіри, віросповіданням тощо) при прийнятті на роботу, під час виконання ними трудових обов'язків чи при звільненні;
- роботодавець і працівники дотримуються законодавчо встановленого часу роботи і відпочинку; уся понаднормована праця повинна оплачуватись за підвищеним тарифом і у загальному не перевищувати 12 годин на тиждень;

– оплата праці здійснюється відповідно до законодавчо встановлених вимог з урахуванням розміру мінімальної заробітної плати та включати витрати на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Вимоги стандарту є універсальними для усіх підприємств, установ і організацій не залежно від їх географічного розташування, розміру чи форми власності.

Наявність на підприємстві вищенаведених міжнародних сертифікатів та стандартів відповідає сучасним вимогам соціально спрямованого бізнесу, а також підвищує імідж та конкурентоспроможність підприємства, що, у свою чергу, веде до збільшення обсягів реалізації робіт (або надання послуг) та зростання прибутку суб'єкта господарювання.

Третій етап розробки стратегії – це моделювання системи соціально-трудової безпеки на підприємстві, який передбачає:

- формулювання функцій і принципів побудови системи соціально-трудової безпеки підприємства;
- визначення об'єктів соціально-трудової безпеки, розрахунок і аналіз необхідного рівня їх захищеності;
- формування рекомендацій щодо створення структурних підрозділів, чії функціональні обов'язки передбачають забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві;
- розробку стратегічних механізмів забезпечення безпеки: розробка документації, що регламентує повсякденну роботу системи соціально-трудової безпеки; розробка документації, що регламентує дії при виникненні надзвичайних кадрових загроз; розробка документації, що регламентує дії в разі протиправних посягань на товарно-матеріальні цінності підприємства зі сторони персоналу.
- формування організаційного механізму управління системою соціально-трудової безпеки підприємства.

До основних функцій системи соціально-трудової безпеки підприємства належать інформаційно-аналітична, що полягає у зборі, обробці, оцінці та

аналізі отриманої інформації для подальшого прийняття відповідних рішень; захисна, основною метою якої є зменшення впливу деструктивних факторів і підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства; профілактична, яка реалізується через комплекс превентивних заходів щодо недопущення виникнення кадрових загроз. Принципи побудови системи соціально-трудової безпеки підприємства включають безперервність, оперативність, комплексність, превентивність та економічну доцільність, а до основних об'єктів відносяться персонал, власність та економічні інтереси керівництва та працівників, що описано у першому розділі дисертаційної роботи при формуванні соціально-трудової безпеки підприємства як функціональної складової економічної безпеки.

Організаційне забезпечення соціально-трудової безпеки великих та середніх підприємств включає такі структурні підрозділи: керівництво підприємства, відділ управління персоналом, бухгалтерія та відділ економічного контролю, відділ технічного забезпечення і контролю, профспілкові організації, служба охорони праці та інші фахівці. Основні напрями їхньої діяльності для забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Напрями забезпечення соціально-трудової безпеки різними структурними підрозділами підприємства [розроблено автором]

Найменування служби / категорії співробітників	Напрямки діяльності
<i>1</i>	<i>2</i>
Керівництво підприємства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розробка загальної стратегії забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства. 2. Забезпечення реалізації стратегії фінансовими та іншими ресурсами. 3. Мобілізація та стимулювання персоналу до реалізації стратегії.
Відділ управління персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розробка поточних і планових показників соціально-трудової безпеки для цілей стратегічного та оперативного планування. 2. Здійснення постійного моніторингу встановлених показників у сфері своєї відповідальності, формування та подача річної та квартальної звітності.

Продовження таблиці 3.1

1	2
Бухгалтерія та відділ економічного контролю	<ol style="list-style-type: none"> 1. Економічний контроль за витратами ресурсів, спрямованих на забезпечення соціально-трудоваї безпеки підприємства. 2. Формування та реалізація мотиваційних програм для працівників.
Відділ технічного забезпечення та контролю	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аналіз безпеки комп'ютерно-технічного забезпечення. 2. Захист конфіденційної інформації, блокування інформаційних атак.
Профспілкові організації	<ol style="list-style-type: none"> 1. Укладання Колективного договору та контроль за його виконанням. 2. Вирішення соціально-економічних питань забезпечення персоналу, визначення та затвердження переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг. 3. Представлення інтересів працівників при розгляді трудових спорів.
Служба охорони праці	<ol style="list-style-type: none"> 1. Організація розробки заходів з охорони праці в підрозділах і участь в їх впровадженні. 2. Контроль за дотриманням законодавства з охорони праці, стану охорони праці на кожному робочому місці. 3. Розслідування причин аварій і нещасних випадків.
Інші працівники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повідомлення керівництву про підозрілу поведінку співробітників. 2. Дотримання правил внутрішнього розпорядку підприємства.

Сьогодні все частіше на вітчизняних підприємствах, особливо які працюють із залученням іноземного капіталу, відділ управління персоналом доповнюють новим відділом – з розвитку людських ресурсів тобто «HR – відділом» (Human Resources - людські ресурси). В Україні початок епохи HR пов'язаний з приходом на ринок міжнародних компаній. Основне завдання працівників HR – відділу полягає у виявленні основних потреб та інтересів працівників та створення сприятливих умов для їх професійного росту і розвитку, що реалізується через розроблення індивідуальних і загальних методів мотивації кадрів, аналізу рівня задоволеності персоналу виконуваною роботою та соціальним забезпеченням, виявлення очікувань працівників стосовно кар'єрного зростання чи підвищення кваліфікації, створення сприятливого психологічного клімату у колективі, розв'язанні трудових конфліктів, проведення корпоративних свят, виїздів чи спільних програм дозвілля тощо.

Створення HR-відділу є актуальним для великого та середнього бізнесу, проте на малих та мікропідприємствах його запровадження є недоцільним у зв'язку з невеликою чисельністю персоналу. Тому ці обов'язки може виконувати безпосередньо керівник підприємства чи відповідний працівник із адміністрації, або ж за угодою із зовнішніми спеціалістами.

Основними перевагами залучення адміністративного апарату до управління соціально-трудовою безпекою підприємства є те, що у невеликих підприємствах саме він володіє усією сукупною інформацією щодо працівників, їх індивідуальних особливостей та специфіки роботи, а також реального стану справ суб'єкта господарювання та його фінансових можливостей. Проте, аби соціально-трудова безпека знаходилась на високому рівні, відповідальна за цей напрям особа повинна бути кваліфікованою та освіченою і володіти знаннями щодо чинного трудового законодавства країни, вміти налагоджувати відносини із працівниками та створювати відповідну атмосферу у колективі, працювати над власним ростом та розвитком тощо. Для цього фахівці рекомендують оволодіти юридичною, економічною чи психологічною освітою, а також періодично відвідувати тематичні тренінги, майстер-класи та відповідні курси, щодо сучасних тенденцій в сфері розвитку персоналу, основних навик пошуку та мотивації працівників та розвитку корпоративної культури тощо. Тому на невеликих підприємствах поряд із іншими важливими внутрішніми чинниками саме від особи керівника, його особистісних якостей та вдалого менеджменту, в значній мірі залежить успішність бізнесу загалом та його соціально-трудова захищеність зокрема.

Іншим способом організаційного забезпечення соціально-трудовою безпекою малого підприємництва є застосування аутсорсингової системи укладання договорів із зовнішніми експертами, якими можуть бути рекрутингові чи консалтингові компанії, індивідуальні бізнес-спеціалісти тощо. Основною їхньою перевагою є професіоналізм у застосуванні прогресивних знань та інструментів щодо зниження загроз у взаємозв'язку «працівники – трудова діяльність»; проте слід також враховувати, що така робота потребує

додаткових фінансових витрат, а також не завжди може в повній мірі задовольнити усі очікування керівництва. У фаховій економічній літературі [122] існує така гіпотеза, що, наприклад, ефективність застосування зовнішніх і внутрішніх рекрутерів залежить від чотирьох основних факторів:

- знання про підприємство (інформація про специфіку його роботи, позиції на ринку та тенденції даної сфери бізнесу в країні);
- знання про потрібну вакансію (опис функціональних обов'язків та вимог до кандидата, спеціальних індивідуальних особливостей та знань тощо);
- використання джерел пошуку кандидатів (за допомогою спеціальних інтернет-сайтів, соціальних мереж, співпраці із біржею праці, вищими навчальними закладами та закладами професійно-технічної освіти тощо);
- використання інструментів оцінки (проведення співбесід, психологічного тестування, кейсів, перевірки рекомендацій з попередніх місць роботи тощо).

Для зовнішніх рекрутерів сильними сторонами є третій і четвертий фактори - наявність значного арсеналу джерел пошуку кандидатів та інструментів оцінки. Проте в більшості агентств немає чіткої спеціалізації рекрутерів і заглибитися в особливості роботи кожного окремого підприємства не має можливості. Тому знання про підприємство і вимоги до конкретного спеціаліста є перевагами внутрішніх рекрутерів. За підсумками фахівців використання послуг лише зовнішніх спеціалістів з підбору персоналу не завжди в повній мірі може задовільними очікування керівництва; найкращим варіантом є суміщення використання послуг зовнішніх і внутрішніх рекрутерів, проте це також залежить від специфіки підприємства. Схожою є ситуація із залученням консалтингових підприємств та провідних бізнес-спеціалістів, які не завжди зможуть до кінця врахувати специфіку бізнесу та особливості кожного конкретного підприємства.

Варто також зазначити, що не лише малий бізнес у своїй роботі звертається за допомогою до зовнішніх спеціалістів. Великі та середні підприємства використовують послуги зовнішніх фахівців здебільшого для

рекомендацій, приватних консультацій чи проведення навчання або ж як уже згадувалось вище, для пошуку окремих фахівців, яких важко знайти власними силами.

Серед основних методів забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві слід надати особливу увагу тим, які сприяють підвищенню професійно-трудової безпеки та лояльності працівників організації, а також нівелюють фінансово-економічні втрати та загрози. До методів забезпечення високого рівня соціально-трудової безпеки на підприємстві відносять адміністративні, організаційно-технічні, соціально-економічні та соціально-психологічні (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Методи забезпечення соціально – трудової безпеки на підприємстві
[розроблено автором]

<i>Методи</i>	<i>Характеристика</i>
1	2
Адміністративні методи	<ul style="list-style-type: none"> - проведення ретельного відбору персоналу; - формування локальної нормативно-правової бази забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства, яка передбачає розробку та затвердження норм і правил поведінки, в тому числі етичних, обов'язкових для дотримання; - здійснення періодичної оцінки рівня захищеності життєво важливих інтересів персоналу; - інформування працівників, про характер покарання, яке може слідувати у разі порушення конкретних норм дисципліни (догана, позбавлення премії, пониження в посаді, позбавлення певних пільг, звільнення тощо); - звільнення працівників за грубі порушення правил і норм соціально-трудової безпеки.
Організаційно-технічні методи	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення працівників безпечними та комфортними умовами праці; - проведення навчання та інформування персоналу з питань охорони праці, промислової та пожежної безпеки; - розробка та впровадження заходів, що дозволяють зменшити загрози виникнення аварій, нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві;
Соціально-економічні методи	<ul style="list-style-type: none"> - створення умов, в яких працівнику буде не вигідно здійснювати дії, що завдають шкоди підприємству; - формування корпоративного духу організації та підвищення рівня залученості працівників через матеріальні заохочення за сумлінну працю та дотримання трудової дисципліни; - формування системи підтримки працівників у критичних ситуаціях (корпоративне кредитування, каса взаємодопомоги тощо); - розробка і впровадження програми соціальної захищеності працівників.

1	2
Соціально-психологічні методи	<ul style="list-style-type: none"> - формування корпоративної культури залученості, синергії та взаємодопомоги; - формування ефективної системи менеджменту в організації, в якій керівник займає позицію наставника; - використання коучингових інструментів у роботі з персоналом, які сприятимуть розвитку професійних та особистісних якостей кожного працівника.

Ефективність вибору та поєднання методик нівелювання загроз соціально-трудової безпеки в значній мірі повинні відповідати загальній моделі організаційної культури конкретного підприємства. В протилежному ж випадку, цілі підприємства та діяльність структурних підрозділів суб'єкта господарювання можуть не співпадати, що негативно впливатиме на його діяльність.

Згідно із класифікацією Камерона-Куїна усі підприємства умовно можна поділити на чотири типи корпоративної культури: сімейно-кланова, ієрархічна, адхократична та ринкова [122]. Кожному типу корпоративної культури відповідає певна модель вибору інструментарію роботи із персоналом і відповідно формування методів забезпечення соціально-трудової безпеки.

Для сімейно-кланового типу корпоративної культури характерна дружня атмосфера колективу, працівники довіряють один одному і мають багато спільного, тому для них пріоритетними будуть адаптація та розвиток працівників, комунікація й створення сприятливого психологічного клімату, а основною рисою успішного керівника є вміння інтегрувати, тобто об'єднувати працівників в одну команду.

Ієрархічній (бюрократичній) корпоративній культурі притаманна формалізація і чітка структура, діяльність працівників регулюється процедурами та діючими правилами. Матеріальне стимулювання, кар'єрний ріст та навчання персоналу є пріоритетними для цього типу підприємства, а основною якістю успішного менеджера буде вміння організувати та адмініструвати роботу працівників, тобто чітка координація й підпорядкованість щодо вимог, інструкцій та правил, які діють на підприємстві.

Особливістю адхократичного устрою є динаміка і творчість, новаторство та готовність іти на ризик, їй притаманна демократична атмосфера у колективі. Важливими інструментами для цієї моделі є навчання персоналу і стимулювання інновацій, демократична атмосфера у колективі та можливість саморозвитку. Тому вирішальною рисою для керівника є новаторство, генерування нових ідей та нестандартних рішень.

Ринкова модель відображається у конкуренції та орієнтації на досягнення високого результату. Для цього типу корпоративної культури важливим інструментарієм є підбір персоналу із орієнтацією на результат та високим рівнем стресостійкості, розвинена система мотивації праці з акцентом на конкуренцію; тому визначальними рисами для керівника цієї моделі є лідерство, стресостійкість, працьовитість, вміння іти на ризик.

Отже перш ніж визначити, якими інструментами оперувати для забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства, необхідно чітко розуміти основні цілі та пріоритети суб'єкта господарювання та визначити тип його корпоративної культури.

Розробка організаційного механізму управління соціально-трудової безпеки передбачає моделювання системи її забезпечення, яка дозволяє виявити допустиме поєднання ймовірних загроз, шляхів та методів їх нівелювання. Для цього побудовано тримірну модель забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві, яка представлена на рис. 3.3 [127].

В розрізі площини «суб'єкти - загрози соціально-трудової безпеки» виділяються загрози, які найбільш характерні для персоналу різних рівнів, а також ті, які виникають внаслідок трудової діяльності і негативно впливають на працівників, та найбільш важливі суб'єкти забезпечення соціально-трудової безпеки. Розріз в площині «загрози соціально-трудової безпеки – методи протидії загрозам» дозволяє оцінити якість системи забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства. В розрізі площини «суб'єкти соціально-трудової безпеки – методи протидії загрозам» наводяться конкретні шляхи та інструменти нівелювання соціально-трудових загроз. Застосування тримірної

моделі є зручною для сприйняття та візуалізації та підвищує ефективність управління соціально-трудою безпеки підприємства.

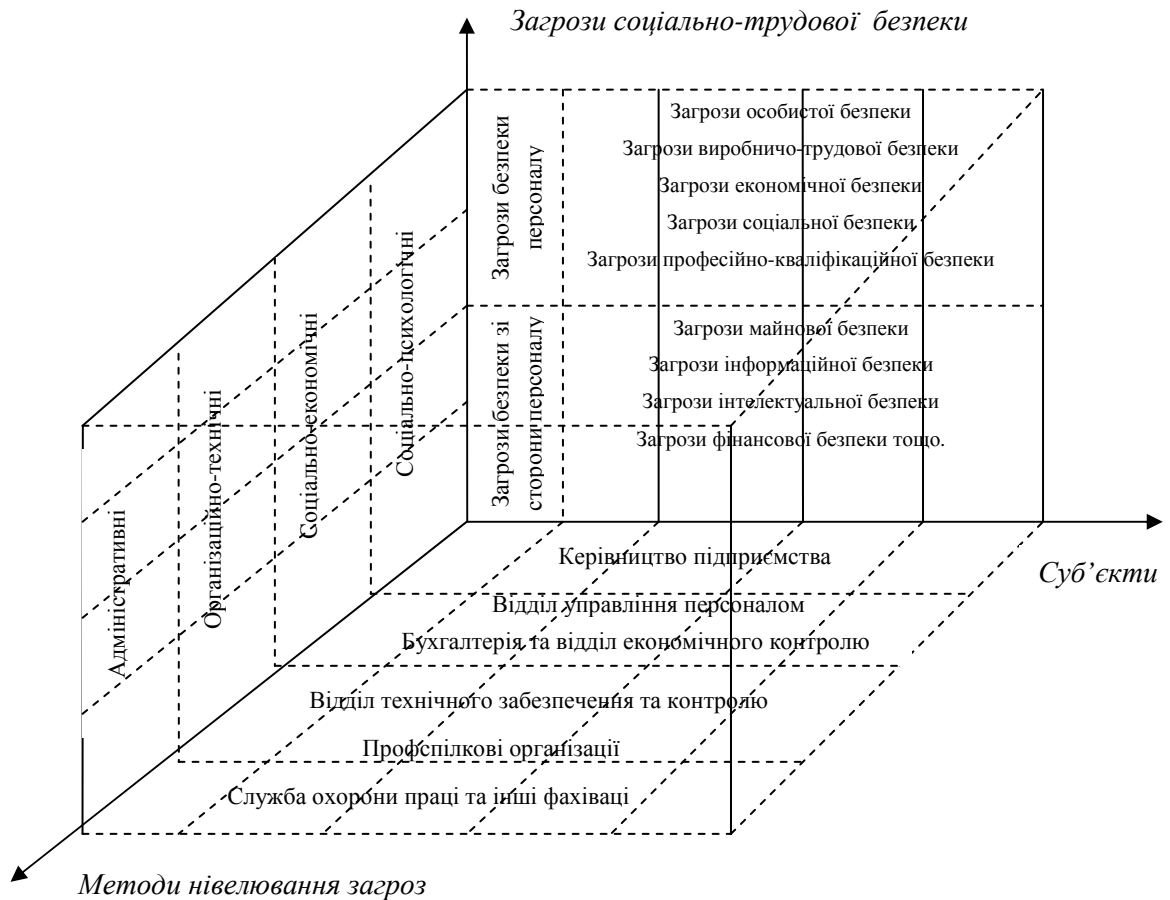


Рис. 3.3. Тримірна модель забезпечення соціально-трудою безпеки на підприємстві [розроблено автором]

На четвертому етапі побудови стратегії розробляється методологічний інструментарій оцінки рівня соціально-трудою безпеки підприємства, який передбачає визначення основних критеріїв, показників та методів розрахунку її рівня, здійснення аналізу отриманих даних, що дозволить виявити слабкі місця і прогалини у системі забезпечення соціально-трудою безпеки підприємства та слугуватиме підґрунтям для визначення подальших дій.

Розуміючи під загрозами соціально-трудою безпеки підприємства небезпеки і втрати, які пов'язані із персоналом і його трудовою діяльністю, основними критеріями оцінки рівня соціально-трудою безпеки є індикатори,

які характеризують стан її двох підсистем, а саме кадрової безпеки та безпеки кадрів. Для здійснення оцінювання рівня соціально-трудової безпеки у другому розділі дисертації запропоновано обчислювати загальний інтегральний показник, значення якого відповідає високому, середньому, мінімальному чи критичному рівню безпеки, а вихідні дані отримані із внутрішніх офіційних звітів підприємства, що дозволяє мінімізувати суб'єктивний вплив. Загальний алгоритм проведення комплексного оцінювання рівня соціально-трудової безпеки включає:

- виявлення та систематичний аналіз соціально-трудових загроз;
- облік найбільш значущих загроз при прийнятті управлінських рішень;
- розподіл відповідальності за управління рівнем соціально-трудової безпеки підприємства;
- розробка процедур і методів управління соціально-трудовами загрозами;
- подальший моніторинг і контроль належного рівня соціально-трудової безпеки підприємства.

На наступному етапі визначаються необхідні фінансові та матеріально-трудові ресурси, необхідні для забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві.

Усі витрати на соціально-трудова безпеку можна поділити на витрати запобігання (передвитрати) та витрати в результаті ліквідації наслідків порушення правил безпеки (постзвитрати), зокрема витрати на ліквідацію, нейтралізацію і компенсацію вже допущених порушень в галузі охорони праці.

До передвитрат відносяться витрати на заходи, спрямовані на покращення умов та гігієни праці, підвищення виробничої безпеки (наприклад, за рахунок вдосконалення технологій, впровадження передового інноваційного обладнання тощо). До цих витрат також відносяться витрати на навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів з питань соціально-трудова безпеки, на науково-дослідницьку роботу, розробку і впровадження нових технологій, розробку правових, нормативно-методичних документів тощо.

Поствитрати визначаються величиною економічного збитку, що включає прямі втрати на: ліквідацію, нейтралізацію і компенсацію вже допущених порушень законодавства у сфері забезпечення соціально-трудової безпеки, вимог нормативної документації з гігієни праці; ліквідацію негативних наслідків нещасного випадку; оплату пільг і компенсацій постраждалим працівникам.

Слід зауважити, що витрати на виробничо-трудове середовище не лише соціально виправдані, але й економічно ефективні. Цінність інвестицій у забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві, як правило, значно вища ніж передбачається на початку реалізації інвестиційних рішень, що пов'язано не лише із прихованою у довгостроковій перспективі вигодою для здоров'я та добробуту працівників, а й у зв'язку тим, що використання передових нововведень дозволяє одночасно підвищувати якість продукції та послуг, скорочувати відходи і покращувати умови праці. В цілому, це є важливим компонентом процесу економічного розвитку.

Шостий етап розробки стратегії передбачає визначення умов для реалізації заходів передбачених у стратегії, формування стратегічних програм та планів роботи структурних підрозділів підприємства щодо вирішення завдань окреслених у стратегії.

Дана стратегія реалізується з позиції принципу субсидіарності, який полягає в тому, що забезпечення соціально-трудової безпеки здійснюється на мікрорівні організації, тобто на рівні структурних підрозділів компанії та соціально-виробничих процесів. Для цього виділено шість рівнів забезпечення соціально-трудової безпеки організації: 1-й рівень – власники, акціонери; 2-й рівень – топ-менеджмент, керівництво; 3-й рівень – персонал; 4-й рівень – організація бізнес-процесів, 5-й рівень – операційна діяльність підприємства; 6-й рівень - облік, аналіз, аудит (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Матриця забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві [розроблено автором]

Фактори соціально-трудової безпеки	Рівні соціально-трудової безпеки	1-й рівень – власники, акціонери	2-й рівень – топ-менеджмент, керівництво	3-й рівень – персонал	4-й рівень – організація бізнес-процесів	5-й рівень – операційна діяльність підприємства	6-й рівень - облік, аналіз, аудит
1	2	3	4	5	6	7	
Система охорони праці	Розробка загальної стратегії забезпечення системи охорони праці на підприємстві. Забезпечення реалізації стратегії фінансовими та іншими ресурсами.	Створення системи принципів, підходів, дій, спрямованих на підтримання певних умов праці (виробнича інфраструктура, обладнання робочого місця) з урахуванням передового досвіду на ринку праці	Участь у розробці заходів з охорони праці. Дотримання правил внутрішнього розпорядку підприємства.	Розробка комплексу заходів щодо створення та реалізації правил безпеки	Своєчасне розпізнавання пов'язаних з роботою загроз і підтримка відмінного самопочуття персоналу	Контроль за дотриманням законодавства з охорони праці, стану охорони праці на кожному робочому місці	
Рівень кваліфікації працівників	Забезпечення професійної компетенції персоналу	Залучення кваліфікованих працівників	Дотримання кваліфікаційних вимог професійної компетенції	Розробка кваліфікаційних вимог до персоналу	Наявність дипломів і сертифікатів у працівників	Атестація персоналу, облік кваліфікаційних категорій.	
Система навчання і підготовки персоналу	Фінансування системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів	Керівництво системою підготовки фахівців	Підвищення власної професійної кваліфікації і компетенції	Недопущення до роботи некомпетентних працівників	Підготовка персоналу у відповідності до стратегічних цілей організації	Облік і контроль підготовки працівників	
Плинність кадрів	Фінансування заходів підвищення мотивації працівників	Недопущення надмірної плинності кадрів, вдосконалення кадрової політики,	Підтримання високого рівня професійної та особистої взаємодії працівників	Створення і підтримка мотивуючих механізмів	Забезпечення природної ротації кадрів, підтримка високого рівня задоволеності праці	Аудит причин плинності кадрів	

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4	5	6	7
Система оплати праці	Фінансове забезпечення фонду оплати праці	Організація системи справедливого та прозорого матеріального стимулювання персоналу	Дотримання встановлених норм праці і створення передумов для росту зар. плати	Організація обліку праці та заробітної плати	Формування взаємозв'язку результатів діяльності та оплати праці	Облік праці та заробітної плати, аудит системи оплати праці
Найм працівників	Забезпечення роботи фахівців-рекрутерів	Організація праці з пошуку, відбору та адаптації нових працівників	Навчання і допомога у адаптації нових співробітників	Формування джерел пошуку та ефективних методів перевірки знань і навик претендентів	Встановлення вимог до нових кандидатів та основних критеріїв їхнього відбору	Контроль щодо відповідності нових фахівців до ступеня складності виконуваної праці
Трудова дисципліна кадрів	Формування посадових інструкцій та інших документів щодо правил внутрішньо трудового розпорядку	Інформування працівників про перелік поставлених обов'язків та правил трудової дисципліни й можливі наслідки за їх поушення	Дотримання правил трудового розпорядку і належне виконання поставлених обов'язків	Розробка правил і вимог до роботи персоналу	Свочасне виявлення порушень трудової дисципліни та неякісного виконання поставлених обов'язків	Контроль за дотриманням правил внутрішньотрудового розпорядку, реалізація попереджувальних та штрафних санкцій
Психологічний клімат у колективі	Фінансування командоутворюючих заходів	Застосування професійно-психологічного підбору працівників	Дотримання принципів компромісу і взаємодопомоги у колективі	Формування відносин по вертикалі та по горизонталі	Вирішення трудових спорів та конфліктів у колективі	Аудит за не перевищенням повноважень керівників щодо підлеглих
Соціальний захист працівників	Виділення коштів на заходи соціального захисту персонал	Реалізація системи соціального захисту працівників	Участь у розробці заходів соціального захисту кадрів	Формування принципів надання соціальних пільг працівникам	Виявлення потреб працівників і надання їм належної допомоги	Облік наданих соціальних пільг, їх якості і ступеня задоволення кадрів
Віковий склад працівників	Фінансування залучення фахівців працездатного віку	Організація соціальних заходів підтримки молодих спеціалістів	Оптимальна взаємодія співробітників різних вікових груп	Організація заходів передачі досвіду молодим фахівцям	Забезпечення кваліфікаційних вікових вимог до працівників	Контроль вікового складу працівників.

Соціально-трудова безпека на підприємстві повинна забезпечуватись не лише співробітниками служби управління персоналом і керівництвом, а й усіма працівниками, які беруть участь у діяльності організації.

На останньому етапі розробки стратегії забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві здійснюється контроль за її реалізацією. Керівництво підприємства зобов'язане вжити всіх необхідних заходів з метою запобігання нещасних випадків на виробництві та забезпечити безпечні умови праці. Працівник повинен отримати достатню інформацію про шкідливі й небезпечні виробничі фактори, пройти навчання та інструктування. Поряд з тим на підприємстві повинна діяти ефективна система контролю за діяльністю працівників, що включає перевірку якості і вчасності виконання замовлень чи надання послуг, дотримання трудової дисципліни, систематичне оцінювання професійних знань та навичок персоналу, а також розроблення системи захисту матеріальної та інтелектуальної власності підприємства.

Отож, у сучасних бізнес-умовах, що характеризуються безперервними змінами та збільшенням кількості факторів ризику, для ведення успішної діяльності організаціям необхідно приділяти підвищену увагу питанням забезпечення соціально-трудової безпеки.

3.2. Інтервальні моделі визначення вагомості внутрішніх факторів соціально-трудової безпеки підприємства

Для моделювання впливу пріоритетності факторів на рівень соціально-трудової безпеки використовуються дані із офіційних документів і статистичних звітів підприємства такі як «Звіт про фінансові результати», «Звіт з праці», «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання». Наявність в цих даних похибок, природу та характеристики яких важко дослідити, обґрунтовує використання моделей в межах теоретико-множинного підходу, зокрема інтервального, аналіз даних, в якому базується на відомій амплітуді похибок.

Оскільки рівень соціально-трудової безпеки підприємств є якісним показником, то у модель його оцінки необхідно ввести елементи теорії нечітких множин. Для цього введемо такі позначення та визначення:

Лінгвістична змінна ($L_{СТБП}$) – рівень соціально-трудової безпеки підприємства.

Терм-множина можливих значень лінгвістичної змінної:

$$L_{СТБП}: \{ \text{Високий, Середній, Низький, Критичний} \}.$$

Функція належності:

$$L_{СТБП} = \begin{cases} \text{"високий"}, & 0,85 \leq y_{L_{СТБП}} \leq 1, \\ \text{"середній"}, & 0,65 \leq y_{L_{СТБП}} < 0,85, \\ \text{"низький"}, & 0,45 \leq y_{L_{СТБП}} < 0,65, \\ \text{"критичний"}, & 0 \leq y_{L_{СТБП}} < 0,45, \end{cases} \quad (3.1)$$

де $y_{L_{СТБП}}$ – значення інтегрального показника рівня СТБП.

Враховуючи вищесказане, задачу побудови моделі оцінки рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства, можна сформулювати так: структура інтервальної моделі оцінки рівня соціально-трудової безпеки, задана лінійно-параметричним рівнянням з фіксованою кількістю параметрів:

$$y_{L_{СТБП}}(\vec{x}) = \vec{\varphi}^T(\vec{x}) \cdot \vec{b}, \quad (3.2)$$

де $\vec{\varphi}^T(\vec{x}) = (\varphi_1(\vec{x}), \dots, \varphi_m(\vec{x}))$ – відомий вектор базових функцій, як правило ними виступають поліноміальні функції, $\vec{b} = (b_1, \dots, b_m)^T$ – невідомий вектор оцінок параметрів, розмірністю m .

Структуру інтервальної моделі оцінки рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства побудуємо на основі методу редукції, де структуру вихідної моделі встановлюють на основі попереднього аналізу даних чи виходячи із фізичних міркувань. На наступному етапі досліджують можливість спрощення цієї моделі, тобто виключення з неї

окремих параметрів. Для виключення “сліпого” перебору застосовують цілеспрямовану перевірку гіпотез відносно групи або окремих параметрів.

При спрощенні початкової структури моделі $y_{L_{СТБП}}(\vec{x}, \vec{b})$ досліджують можливість обнуління її окремих параметрів. Це пов'язано з перевіркою гіпотез інтервального аналізу у такому вигляді:

$$H_0 : b_j = 0; H_0 : \vec{b}_i = 0$$

де \vec{b}_i – заданий підвектор вектора \vec{b} .

Для оцінки параметрів моделі використовують дані, представлені у вигляді матриці X значень факторів, що формують кадрову безпеку підприємства, і відповідних інтервальних значень вихідної змінної $[\vec{Y}_{L_{СТБП}}]$, яка визначається на основі інтегрального оцінювання рівня СТБП за минулі роки:

$$X = \{x_{i,j}, i = 1, \dots, N, j = 1, \dots, k\}, [\vec{Y}_{L_{СТБП}}] = \{[y_{L_{СТБП}^i}^-; y_{L_{СТБП}^i}^+], i = 1, \dots, N\}. \quad (3.3)$$

На основі структури моделі (3.2) та даних (3.3) отримують таку інтервальну систему лінійних (відносно оцінок параметрів) алгебраїчних рівнянь:

$$\begin{cases} y_{L_{СТБП}^1}^- \leq b_1 \varphi_1(\vec{x}_1) + \dots + b_m \varphi_m(\vec{x}_1) \leq y_{L_{СТБП}^1}^+; \\ \vdots \\ y_{L_{СТБП}^i}^- \leq b_1 \varphi_1(\vec{x}_i) + \dots + b_m \varphi_m(\vec{x}_i) \leq y_{L_{СТБП}^i}^+; \\ \vdots \\ y_{L_{СТБП}^N}^- \leq b_1 \varphi_1(\vec{x}_N) + \dots + b_m \varphi_m(\vec{x}_N) \leq y_{L_{СТБП}^N}^+. \end{cases} \quad (3.4)$$

Розв'язком ІСЛАР (3.4) є множина Ω оцінок параметрів моделі (3.2), яка в просторі параметрів є опуклим багатогранником. На основі отриманої множини Ω будують коридор адекватних інтервальних моделей:

$$y_{L_{\text{стби}}}(\bar{x}) = \bar{\varphi}^T(\bar{x}) \cdot \bar{b} \in \left[\min_{\bar{b} \in \Omega} (\bar{\varphi}^T(\bar{x}) \cdot \bar{b}); \max_{\bar{b} \in \Omega} (\bar{\varphi}^T(\bar{x}) \cdot \bar{b}) \right],$$

де $\min_{\bar{b} \in \Omega} (\bar{\varphi}^T(\bar{x}) \cdot \bar{b}); \max_{\bar{b} \in \Omega} (\bar{\varphi}^T(\bar{x}) \cdot \bar{b})$ – нижня та верхня межі коридору

інтервальних моделей, що отримані на основі інтервальних оцінок параметрів моделі.

Для отримання точкової моделі, можна взяти одну із точок як центр ваги багатогранника Ω :

$$\bar{b} = \frac{1}{S} \sum_{s=1}^S \bar{b}_s,$$

де \bar{b}_s та S – вершини багатогранника Ω .

Підхід до розв'язування системи (3.3) дозволяє знаходити інтервальну оцінку $[\bar{b}]$ на основі відомих обчислювальних процедур лінійного програмування. При цьому для знаходження границь $[b_j^-, b_j^+]$ компонент вектора $[\bar{b}]$, необхідно розв'язувати $2m$ задач ЛП. Можна використати відомий пакет прикладних програм МАТЛАБ (Optimization Toolbox).

Важливим фактором, що впливає на точність оцінювання, є нормування вхідних даних. Нормування даних необхідно для адекватного застосування математичних моделей і комп'ютерних розрахунків при обчисленнях, пов'язаних з великими і малими величинами, для рівномірного їх розподілу, для представлення значень в області $[0,1]$. В кінцевому підсумку, нормування збільшує інформативність даних. Використання нормуючих функцій веде до відображення вхідних значень в одиничному гіперкубі [3]. Якщо вони будуть зосереджені в невеликій гіперсфері, то такі дані малоінформативні і прогнозування буде неточним. Тому для представлення значень факторів, що формують кадрову безпеку підприємства, в області $[0,1]$ візьмемо значення коефіцієнтів, що формують індикатори рівня соціально-трудова безпеки суб'єкта господарювання.

Відповідно для формування матриці вхідних значень моделі оцінки рівня соціально-трудової безпеки отримаємо такі фактори:

$x_{1,j}$ – коефіцієнт стабільності персоналу;

$x_{2,j}$ – коефіцієнт укомплектованості кадрів;

$x_{3,j}$ – коефіцієнт постійності персоналу;

$x_{4,j}$ – коефіцієнт освітнього рівня персоналу;

$x_{5,j}$ – коефіцієнт вікової структури працівників;

$x_{6,j}$ – коефіцієнт фізичного старіння персоналу;

$x_{7,j}$ – коефіцієнт співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня;

$x_{8,j}$ – коефіцієнт трудової дисципліни;

$x_{9,j}$ – коефіцієнт втрат робочого часу через захворювання,

де, $j=1, \dots, 4$, що відповідає 2011-2014 рр. діяльності підприємства.

Відповідно, побудуємо модель оцінки рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок».

Сформуємо матрицю вхідних значень X та інтервальний вектор $[\vec{Y}_{L_{СТБП}}]$, де нижня та верхня межа утворюються внаслідок врахування 5%-ої похибки обробки статистичних даних:

$$X = \begin{pmatrix} 0,98 & 0,97 & 0,43 & 0,56 & 0,48 & 0,84 & 1,12 & 0,999 & 0,98 \\ 0,87 & 0,98 & 0,5 & 0,59 & 0,46 & 0,8 & 1,03 & 1 & 0,98 \\ 0,86 & 0,99 & 0,55 & 0,62 & 0,45 & 0,83 & 1,07 & 1 & 0,98 \\ 0,86 & 0,94 & 0,54 & 0,67 & 0,47 & 0,83 & 1,18 & 1 & 0,98 \end{pmatrix},$$

$$[\vec{Y}_{L_{СТБП}}] = \begin{bmatrix} 0,787552; 0,870452 \\ 0,778253; 0,860175 \\ 0,776564; 0,858307 \\ 0,792171; 0,875558 \end{bmatrix}.$$

Оберемо початкову структуру для моделі оцінки рівня соціально-трудової безпеки ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок» як лінійну, що включає всі фактори:

$$y_{L_{\text{стбн}}}(\vec{x}) = \sum_{i=1}^9 x_i \cdot b_i$$

Побудуємо інтервальну систему лінійних нерівностей:

$$\begin{cases} 0,98b_1 + 0,97b_2 + 0,43b_3 + 0,56b_4 + 0,48b_5 + 0,84b_6 + 1,12b_7 + 0,99b_8 + 0,98b_9 \geq 0,79, \\ 0,98b_1 + 0,97b_2 + 0,43b_3 + 0,56b_4 + 0,48b_5 + 0,84b_6 + 1,12b_7 + 0,99b_8 + 0,98b_9 \leq 0,87, \\ 0,87b_1 + 0,98b_2 + 0,5b_3 + 0,59b_4 + 0,46b_5 + 0,8b_6 + 1,03b_7 + b_8 + 0,98b_9 \geq 0,778, \\ 0,87b_1 + 0,98b_2 + 0,5b_3 + 0,59b_4 + 0,46b_5 + 0,8b_6 + 1,03b_7 + b_8 + 0,98b_9 \leq 0,86, \\ 0,86b_1 + 0,99b_2 + 0,55b_3 + 0,62b_4 + 0,45b_5 + 0,83b_6 + 1,07b_7 + b_8 + 0,98b_9 \geq 0,77 \\ 0,86b_1 + 0,99b_2 + 0,55b_3 + 0,62b_4 + 0,45b_5 + 0,83b_6 + 1,07b_7 + b_8 + 0,98b_9 \leq 0,86 \\ 0,86b_1 + 0,94b_2 + 0,54b_3 + 0,67b_4 + 0,47b_5 + 0,83b_6 + 1,18b_7 + b_8 + 0,98b_9 \geq 0,79, \\ 0,86b_1 + 0,94b_2 + 0,54b_3 + 0,67b_4 + 0,47b_5 + 0,83b_6 + 1,18b_7 + b_8 + 0,98b_9 \leq 0,87. \end{cases}$$

Провівши обчислення отримали модель, на основі центру ваги, такого вигляду:

$$y_{L_{\text{стбн}}}(\vec{x}) = 0,048 \cdot x_1 - 0,258 \cdot x_2 + 0,032 \cdot x_7 + 0,99 \cdot x_8.$$

Отже, як бачимо, факторами, які визначають кадрову безпеку підприємства ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок», що є найбільш вагомими є коефіцієнти стабільності персоналу, укомплектованості кадрів, співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня та коефіцієнт трудової дисципліни

Оцінка рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку видавництва ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок» на основі інтервальної моделі за період функціонування з 2011 по 2014 рік наведено на рис. 3.4.

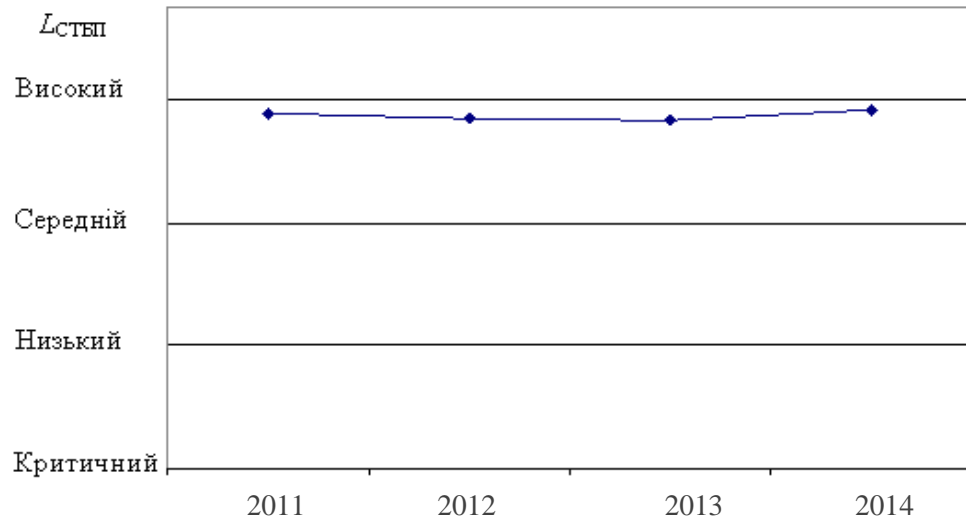


Рис. 3.4. Результати оцінки рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку видавництва ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок» на основі інтервальної моделі
[розроблено автором]

Як видно з рисунку 3.4 модель дає змогу управлінському персоналу оцінити рівень соціально-трудової безпеки підприємства, визначивши динаміку, поточний стан та проаналізувати фактори, які ввійшли в модель, і, відповідно, відіграють домінуючу роль у забезпеченні соціально-трудової безпеки.

Провівши обчислення для Державного підприємства "Всеукраїнське спеціалізоване видавництво "Світ", отримали модель такого вигляду:

$$y_{L_{cтвп}}(\bar{x}) = 0,257 \cdot x_2 + 0,2799 \cdot x_3 + 0,014 \cdot x_4 + 0,447 \cdot x_8.$$

Отже, як бачимо, факторами, які визначають кадрову безпеку Державного підприємства "Всеукраїнське державне видавництво "Світ" є коефіцієнти укомплектованості кадрів, постійності персоналу, освітнього рівня персоналу та коефіцієнт трудової дисципліни.

Оцінка рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку Державного підприємства "Всеукраїнське державне видавництво "Світ" на основі інтервальної моделі за період функціонування з 2011 по 2014 рік наведено на рис. 3.5.

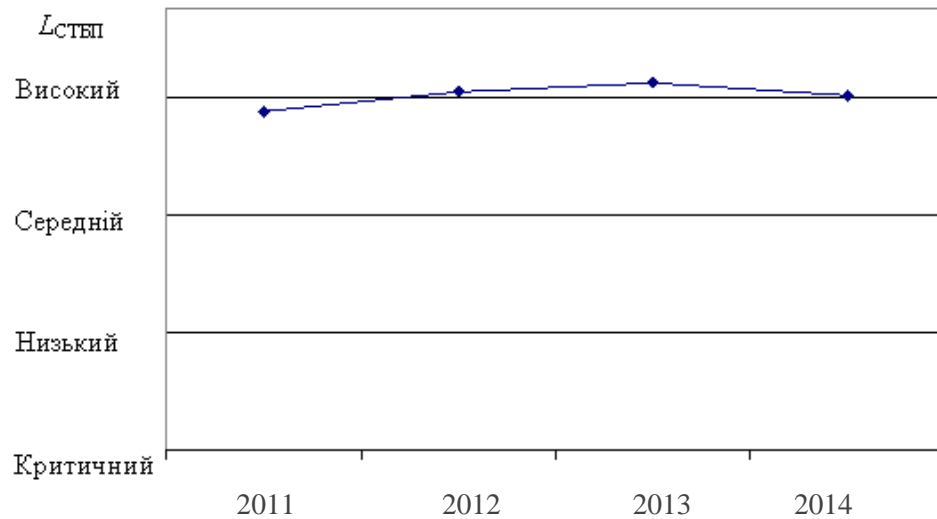


Рис. 3.5. Результати оцінки рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів кадрової безпеки підприємства ДП "ВДВ "Світ" на основі інтервальної моделі [розроблено автором]

Моделювання для ТЗОВ «Видавництво «Свічадо» дало такі результати:

$$y_{L_{сттп}}(\vec{x}) = 0,185 \cdot x_1 + 0,39 \cdot x_2 + 0,219 \cdot x_4 + 0,13 \cdot x_7.$$

Отже, як бачимо, факторами, які визначають кадрову безпеку підприємства ТЗОВ «Видавництво «Свічадо» є коефіцієнти стабільності персоналу, укомплектованості кадрів, освітнього рівня персоналу та коефіцієнт співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня.

Оцінка рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства ТЗОВ «Видавництво «Свічадо» на основі інтервальної моделі за період функціонування з 2011 по 2014 рік наведено на рис. 3.6.

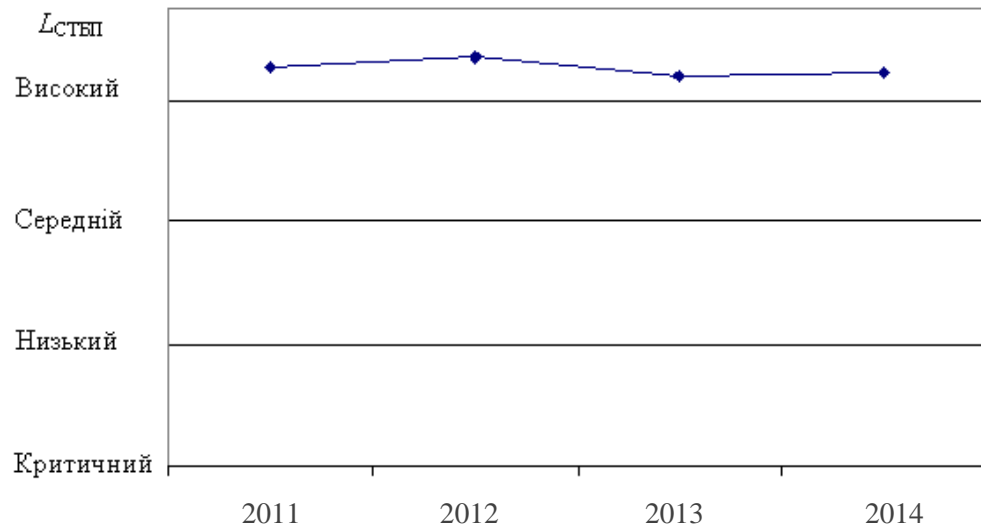


Рис. 3.6. Результати оцінки рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів кадрової безпеки підприємства ТзОВ «Видавництво «Свічадо» на основі інтервальної моделі [розроблено автором]

Провівши обчислення для ПрАТ «Львівська книжкова фабрика «Атлас» отримали модель такого вигляду:

$$y_{L_{STBP}}(\vec{x}) = 0,15 \cdot x_1 + 0,155 \cdot x_2 + 0,36 \cdot x_3 + 0,248 \cdot x_7.$$

Отже, як бачимо, факторами, які визначають кадрову безпеку підприємства ПрАТ «Львівська книжкова фабрика «Атлас» є коефіцієнти стабільності персоналу, укомплектованості кадрів, постійності персоналу та коефіцієнт співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня.

Оцінка рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства ПрАТ «Львівська книжкова фабрика «Атлас» на основі інтервальної моделі за період функціонування з 2011 по 2014 рік наведено на рис. 3.7.

Здійснивши моделювання для ПАТ «Львівська фабрика паперово-білових виробів «Бібльос» отримали модель такого вигляду:

$$y_{L_{STBP}}(\vec{x}) = 0,166 \cdot x_1 + 0,564 \cdot x_3 + 0,048 \cdot x_4 + 0,159 \cdot x_7.$$

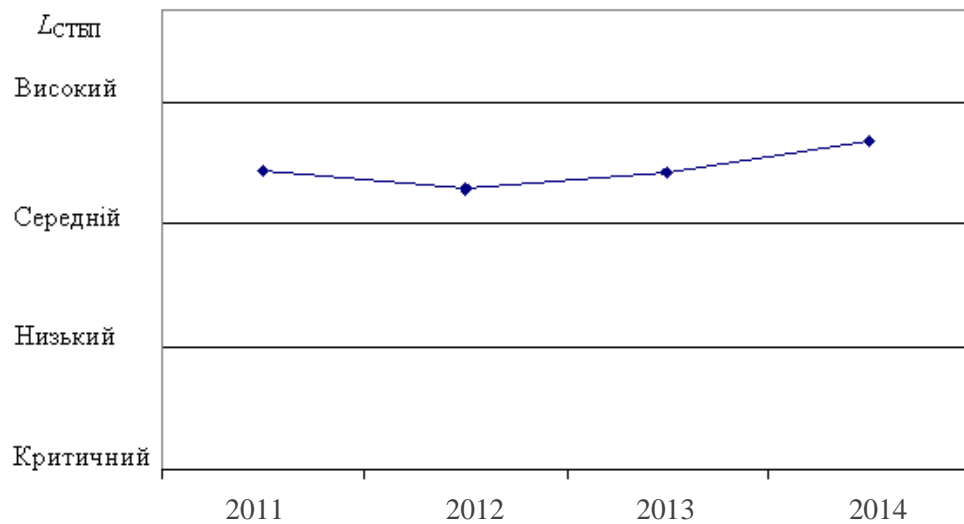


Рис. 3.7. Результати оцінки рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства ПрАТ «Львівська книжкова фабрика «Атлас» на основі інтервальної моделі [розроблено автором]

Отже, як бачимо, факторами, які визначають кадрову безпеку підприємства ПАТ «Бібльос» є коефіцієнти стабільності персоналу, постійності персоналу, освітнього рівня персоналу та коефіцієнт співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня.

Оцінка рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства ПАТ «Бібльос» на основі інтервальної моделі за період функціонування з 2011 по 2014 рік наведено на рис. 3.8.

Провівши обчислення для ТЗОВ «Домен-Друк» отримали модель такого вигляду:

$$y_{L_{cтбп}}(\bar{x}) = 0,4 \cdot x_1 - 0,25 \cdot x_5 + 0,011 \cdot x_6 + 0,28 \cdot x_7.$$

Отже, як бачимо, факторами, які визначають кадрову безпеку підприємства ТЗОВ «Домен-Друк» є коефіцієнти стабільності персоналу, вікової структури працівників, фізичного старіння персоналу, та коефіцієнт співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня.

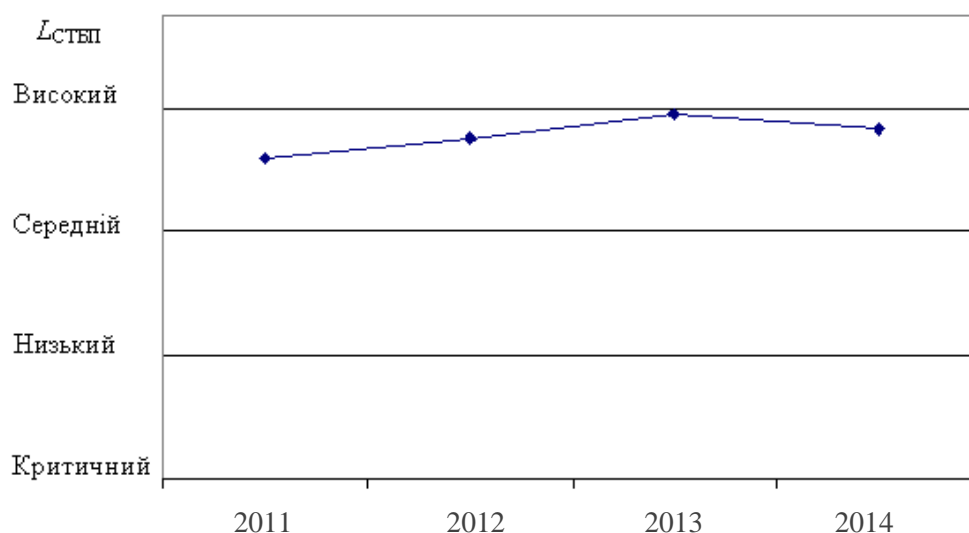


Рис. 3.8. Результати оцінки рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства ПАТ «Бібльос» на основі інтервальної моделі [розроблено автором]

Оцінка рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства ТзОВ «Домен-Друк» на основі інтервальної моделі за період функціонування з 2011 по 2014 рік наведено на рис. 3.9.

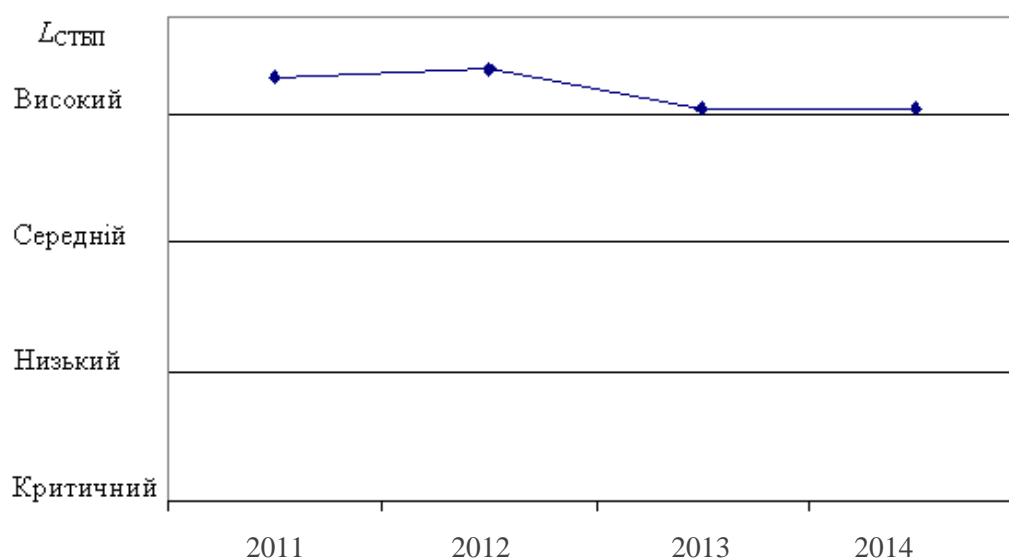


Рис. 3.9. Результати оцінки рівня соціально-трудової безпеки підприємства ТзОВ «Домен-Друк» на основі інтервальної моделі [розроблено автором]

Змоделювавши дані для ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня) отримали модель такого вигляду:

$$y_{L_{\text{стп}}}(\bar{x}) = 0,183 \cdot x_1 - 0,136 \cdot x_3 + 0,132 \cdot x_7 + 0,429 \cdot x_8.$$

Отже, як бачимо, факторами, які визначають кадрову безпеку підприємства ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня) є коефіцієнти стабільності персоналу, постійності персоналу, співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня та коефіцієнт трудової дисципліни.

Оцінка рівня соціально-трудової безпеки на основі факторів, що формують кадрову безпеку підприємства ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня) на основі інтервальної моделі за період функціонування з 2011 по 2014 рік наведено на рис. 3.10.

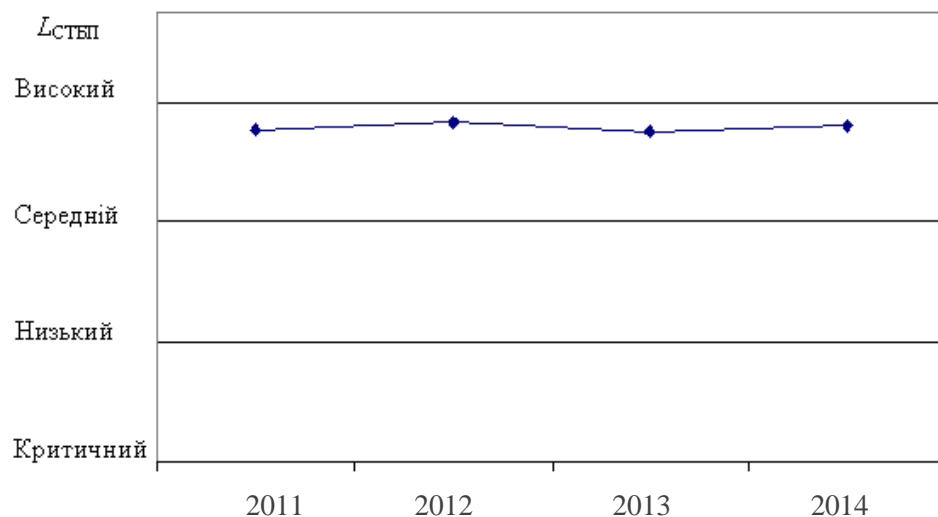


Рис. 3.10. Результати оцінки рівня соціально-трудової безпеки підприємства "Видавничий Дім "Високий Замок" (друкарня) на основі інтервальної моделі [розроблено автором]

Аналіз факторів, що забезпечують рівень соціально-трудової безпеки підприємств показує, що такі показники як коефіцієнт стабільності персоналу та коефіцієнт співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня увійшли в моделі шести з семи досліджуваних підприємств, що складає приблизно 86% (рис 3.11).

Середній ранг за ступенем впливу мають такі фактори як коефіцієнти укомплектованості кадрів та постійності персоналу, які ввійшли у 57% моделей досліджуваних підприємств. Коефіцієнт освітнього рівня персоналу та коефіцієнт трудової дисципліни ввійшли у 43% моделей досліджуваних підприємств.

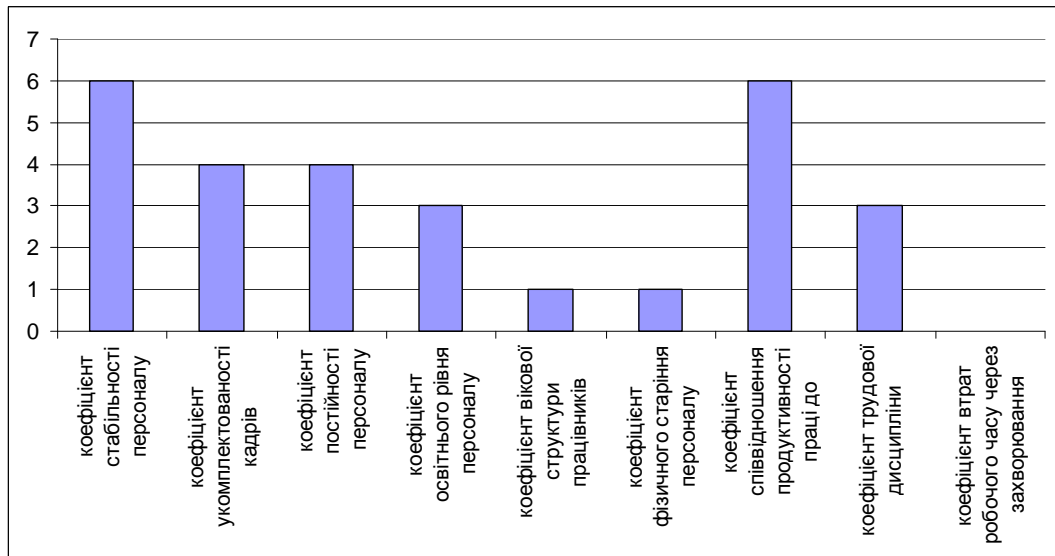


Рис. 3.11. Ранжування факторів кадрової безпеки за ступенем впливу на рівень соціально-трудова безпеки [розроблено автором]

Низький вплив на рівень соціально-трудова безпеки підприємств показали такі фактори, як коефіцієнт вікової структури працівників, коефіцієнт фізичного старіння персоналу, що ввійшли у 14% моделей досліджуваних підприємств, а коефіцієнт втрат робочого часу через захворювання не ввійшов в жодну модель.

3.3. Моделювання шляхів підвищення рівня соціально-трудова безпеки підприємства

Для визначення шляхів підвищення рівня соціально-трудова безпеки і прийняття відповідних управлінських рішень пропонуємо застосовувати математичне моделювання, яке дає змогу поєднувати як кількісні, так і якісні

характеристики та показники, що формують або впливають певним чином на рівень соціально-трудової безпеки. Крім того математичне моделювання на відміну від експертних методів оцінок не залежить від суб'єктивного погляду експертів чи працівників.

Моделювання умовно можна поділити на шість етапів. На рисунку 3.12. наведено послідовність побудови імітаційної моделі оцінки рівня соціально-трудової безпеки підприємства.

1. Постановка проблеми та її якісний аналіз. На першому етапі формулюють суть проблеми, приймають певні припущення, вирізняють важливі риси і властивості та абстрагують об'єкт моделювання. Окреслюють первісну гіпотезу, яка пояснює поведінку і розвиток об'єкта.

2. Побудова аналітичної моделі. Визначають тип, до якого можна зарахувати модель. Аналізують, чи можна визначне завдання зарахувати до відомої моделі. Якщо ні, пропонується своя модель.

3. Аналіз моделі. Досліджують загальні властивості моделі, їх розв'язування. Якщо доведено, що розв'язування не має, то наступні етапи моделювання не проводяться. Побудовану модель коректують і дослідження починають спочатку.

4. Підготовка початкової інформації. Обмаль інформації ускладнює процес моделювання, а відсутність її переводить модель з класу прикладних до класу теоретичних. Цей етап свідчить про системність процесу моделювання, оскільки вихідна інформація одних моделей може стати вхідною для інших.

5. Чисельне рішення. На цьому етапі розробляють алгоритм, складають програми для ПЕОМ і проводять розрахунки.

6. Аналіз чисельних результатів та їх застосування. На останньому етапі досліджують коректність чи некоректність побудованої моделі. Підтверджують або спростовують висунуту гіпотезу щодо економічного процесу. На основі одержаних результатів визначають напрями вдосконалення побудованої моделі, інформаційної бази та програмного забезпечення.

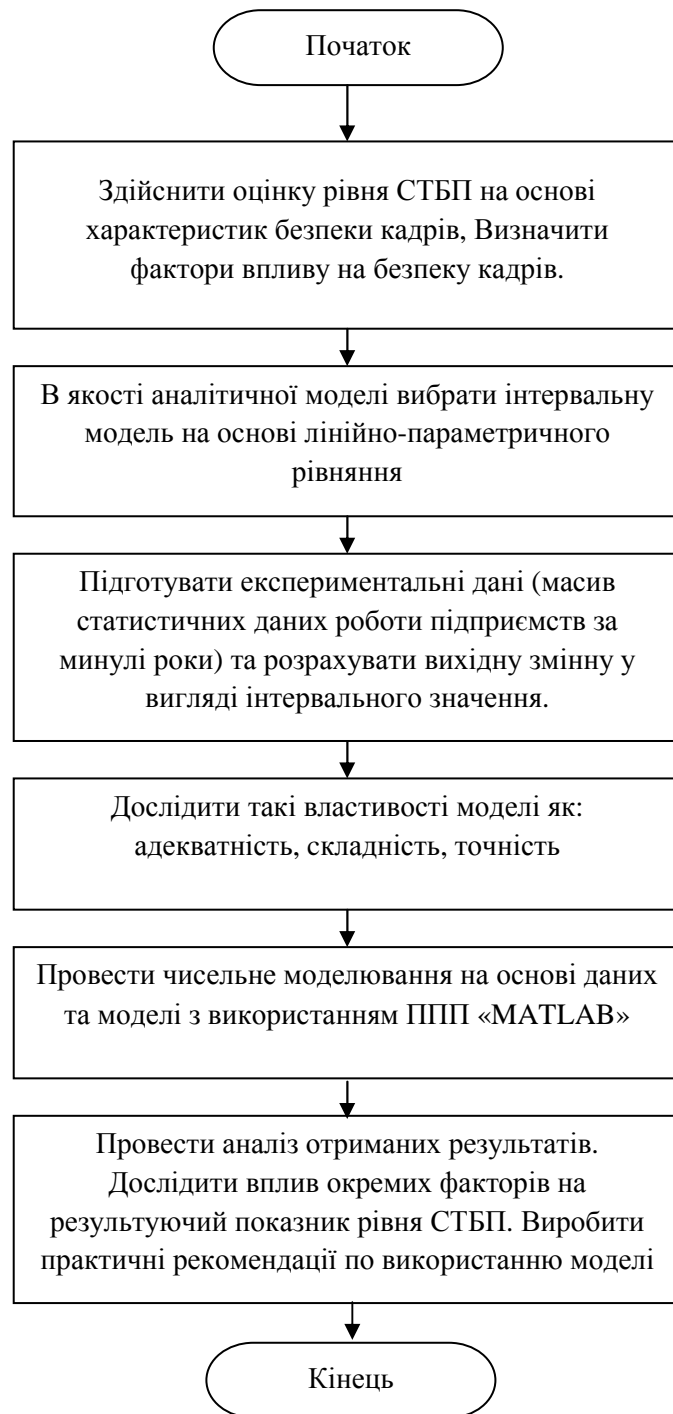


Рис. 3.12. Послідовність побудови моделі оцінки рівня соціально-трудової безпеки підприємства [розроблено автором]

Застосуємо метод математичного моделювання для оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства на основі характеристик безпеки кадрів. Модельованою величиною будемо вважати рівень, що задається інтегрованим показником соціально-трудової безпеки підприємства визначеним за минулі роки на основі методики описаній у другому розділі.

Основними факторами, значення яких є доступними на досліджуваних нами підприємствах, а саме ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок» (видавництво), ДП «Всеукраїнське видавництво «Світ», ТЗОВ «Видавництво «Свічадо», ПрАТ «Львівська книжкова фабрика «Атлас», ПАТ «Львівська фабрика паперово-білових виробів «Бібльос», ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок» (друкарня), ТЗОВ «Домен-Друк», визначимо характеристики системи оплати праці та соціальну захищеність кадрів.

Вихідні данні для побудови моделі оцінки соціально-трудової безпеки підприємства на основі характеристик безпеки кадрів наведено в таблиці 3.4, де використовуються такі позначення:

x_1 – коефіцієнт мотивації заробітної плати;

x_2 – коефіцієнт гармонійності заробітної плати персоналу;

x_3 – коефіцієнт вчасності виплат заробітної плати персоналу;

x_4 – індикатор соціальної захищеності працівників;

$y_{L_{СТБП}}^-$, $y_{L_{СТБП}}^+$ нижня та верхня межа, відповідно, які утворюються внаслідок

врахування похибки обробки статистичних даних.

Оберемо початкову структуру для моделі оцінки рівня соціально-трудової безпеки як лінійну, що включає всі фактори:

$$|y_{L_{СТБП}}| = x_1 \cdot b_1 + x_2 \cdot b_2 + x_3 \cdot b_3 + x_4 \cdot b_4.$$

На основі структури моделі та даних побудуємо інтервальну систему нерівностей (3.3):

$$\begin{cases} y_{L_{СТБП}^1}^- \leq x_{1,1} \cdot b_1 + x_{1,2} \cdot b_2 + x_{1,3} \cdot b_3 + x_{1,4} \cdot b_4 \leq y_{L_{СТБП}^1}^+; \\ \vdots \\ y_{L_{СТБП}^i}^- \leq x_{i,1} \cdot b_1 + x_{i,2} \cdot b_2 + x_{i,3} \cdot b_3 + x_{i,4} \cdot b_4 \leq y_{L_{СТБП}^i}^+; \\ \vdots \\ y_{L_{СТБП}^{28}}^- \leq x_{28,1} \cdot b_1 + x_{28,2} \cdot b_2 + x_{28,3} \cdot b_3 + x_{28,4} \cdot b_4 \leq y_{L_{СТБП}^{28}}^+ \end{cases}$$

Таблиця 3.4

Вихідні данні для побудови моделі оцінки соціально-трудової безпеки на основі характеристик безпеки кадрів досліджуваних підприємств видавничо-поліграфічної галузі

№	Вхідні змінні для моделювання (фактори впливу)				Модельована змінна	
	мотивація заробітної плати	гармонійність заробітної плати	вчасність виплат заробітної плати	соціальна захищеність працівників	показник рівня соціально-трудової безпеки кадрів	
	x_1	x_2	x_3	x_4	$y_{L_{стбл}}^-$	$y_{L_{стбл}}^+$
1	1,13	0,68	1	0,5	0,697	0,771
2	1,01	0,55	1	0,5	0,655	0,724
3	1,04	0,6	1	0,5	0,669	0,740
4	1,07	0,61	1	0,5	0,676	0,747
5	1,95	0,97	1	0,5	0,875	0,967
6	1,99	0,97	1	0,5	0,881	0,973
7	1,81	0,92	1	0,5	0,844	0,933
8	1,83	0,96	1	0,5	0,855	0,945
9	1,26	0,74	1	0,5	0,728	0,805
10	1,16	0,75	1	0,5	0,715	0,790
11	0,98	0,71	1	0,5	0,680	0,752
12	1,02	0,73	1	0,5	0,690	0,763
13	0,76	0,12	0,76	0,25	0,387	0,428
14	0,72	0,13	0,89	0,25	0,407	0,450
15	0,63	0,19	1	0,25	0,425	0,470
16	0,82	0,2	1	0,25	0,456	0,504
17	0,73	0,44	1	0,5	0,593	0,655
18	0,75	0,4	1	0,5	0,589	0,651
19	0,63	0,43	1	0,5	0,576	0,637
20	0,62	0,47	1	0,5	0,582	0,643
21	0,99	0,52	1	0,5	0,647	0,715
22	0,97	0,48	1	0,5	0,637	0,704
23	1	0,47	1	0,5	0,639	0,707
24	1,04	0,51	1	0,5	0,653	0,721
25	1,24	0,86	1	0,75	0,854	0,944
26	1,07	0,91	1	0,75	0,837	0,925
27	0,85	0,74	1	0,75	0,773	0,854
28	0,71	0,61	1	0,5	0,621	0,686

На основі множини розв'язків інтервальної системи нерівностей отримуємо коридор адекватних інтервальних моделей:

$$[y_{L_{\text{СТБИ}}}] = [0,191;0,211] \cdot x_1 + [0,089;0,098] \cdot x_2 + [0,148;0,164] \cdot x_3 + [0,533;0,589] \cdot x_4$$

Обчислимо точкову модель на основі центру ваги багатогранника Ω :

$$y_{L_{\text{СТБИ}}} = 0,201 \cdot x_1 + 0,093 \cdot x_2 + 0,156 \cdot x_3 + 0,561 \cdot x_4$$

Отримана модель може використовуватися для оцінки рівня на основі нечіткої логіки з використанням функції належності (3.1).

Згідно оцінок моделі досліджувані підприємства можна розділити на три категорії: з високим рівнем безпеки кадрів, середнім та низьким з переходом у критичний стан. На рисунку 3.13. відображено оцінки рівня безпеки кадрів на ДП "ВДВ "Світ" та ТзОВ "Домен-Друк".

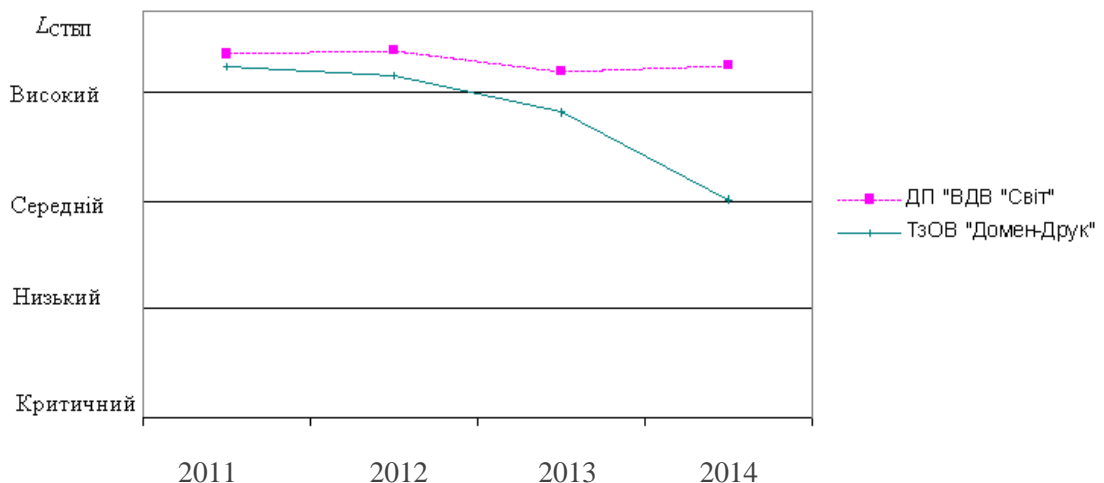


Рис. 3.13. Оцінки рівня безпеки кадрів на ДП "ВДВ "Світ" та ТзОВ "Домен-Друк" [розроблено автором]

Як видно з рисунку підприємство ТзОВ "Домен-Друк" за останні два роки знизило рівень безпеки кадрів до середнього і якщо не буде вжито попереджувальних заходів, він може впасти до низького.

На рисунку 3.14 відображено оцінки рівня безпеки кадрів на ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво та друкарня) і ТзОВ "Видавництво "Свічадо".

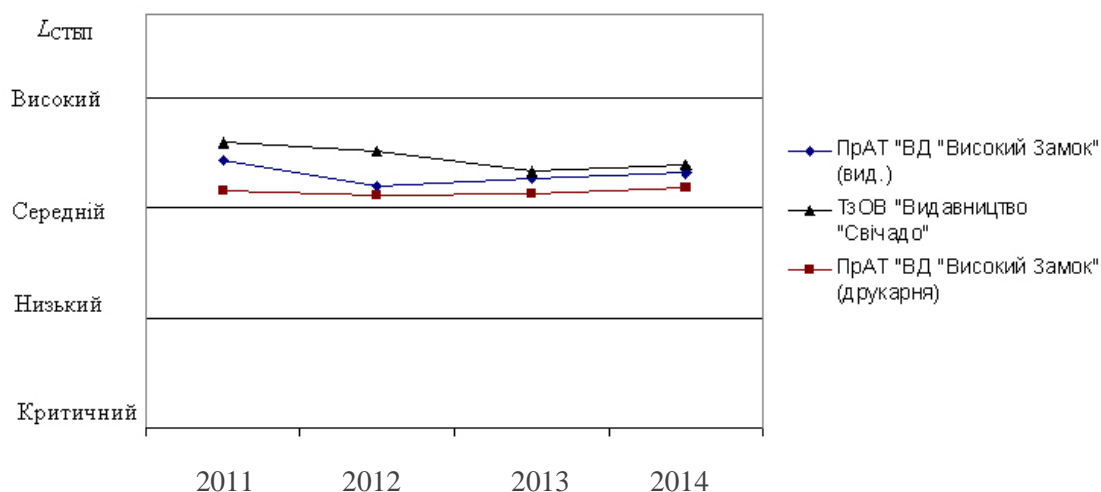


Рис. 3.14. Оцінки рівня безпеки кадрів підприємств з середнім рівнем безпеки [розроблено автором]

На рисунку 3.15 відображено оцінки рівня безпеки кадрів на «ЛФПБВ «Бібльос» та ПрАТ «ЛКФ «Атлас». Дані підприємства мають найгірший рівень безпеки кадрів, що відповідає відсутності гармонійності оплати праці персоналу та адміністрації підприємства та найгіршій системі соціальної захищеності кадрів.

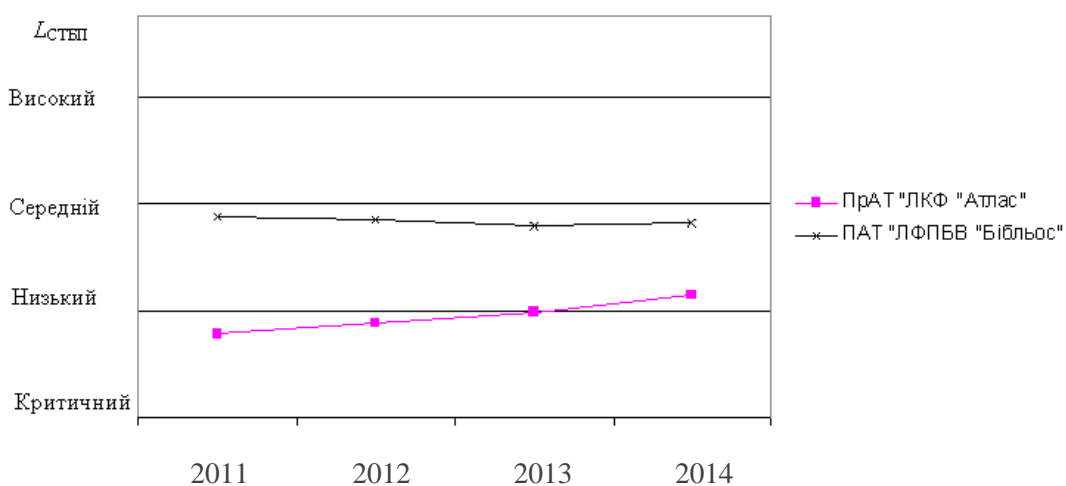


Рис. 3.15. Оцінки рівня безпеки кадрів підприємств з низьким рівнем безпеки [розроблено автором]

Також дану модель використаємо для оцінки впливу факторів на вихідну зміну на основі зрізів залежності росту рівня безпеки кадрів при зростанні значень фактора при фіксованих середніх значеннях інших факторів.

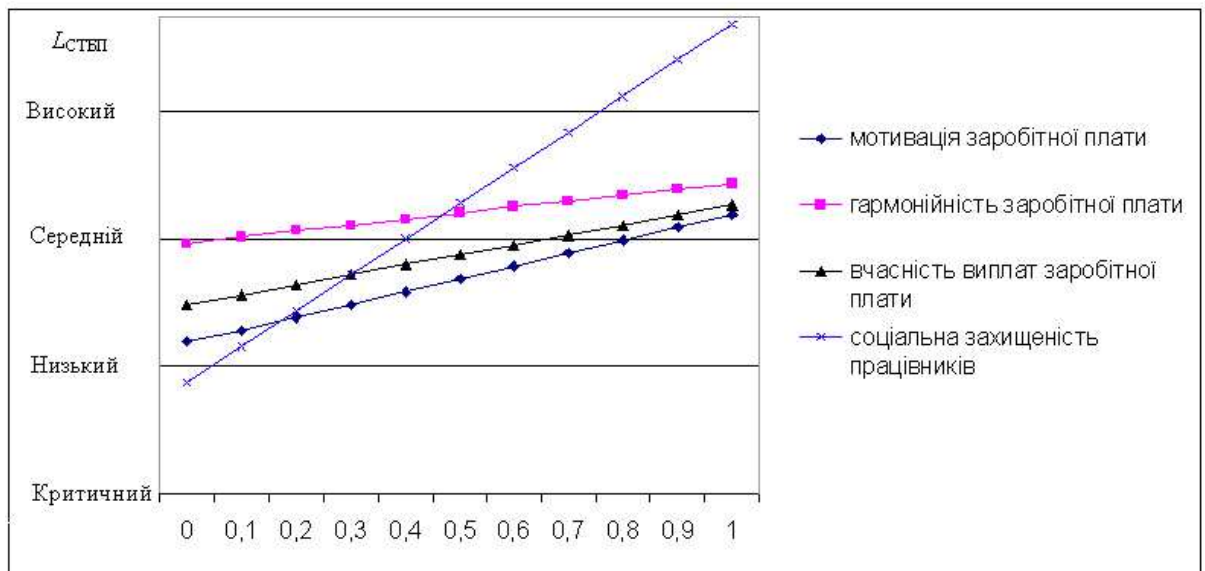


Рис. 3.16. Залежність росту рівня безпеки кадрів від приросту окремих факторів [розроблено автором]

Як видно з рисунку 3.16 приріст коефіцієнтів оплати праці (мотивація заробітної плати) може максимально забезпечити середній рівень безпеки. В той час як система соціальної захищеності може вивести підприємство з критичного рівня на найвищий рівень безпеки кадрів, при середніх показниках інших факторів.

На основі проведеного моделювання в даному та попередньому пункті побудуємо комплексну макромодель оцінки рівня соціально-трудової безпеки підприємства, яка враховуватиме такі складові як кадрова безпека та безпека кадрів підприємств. Дана модель буде враховувати фактори, що отримали високий та середній рейтинг при моделюванні оцінки кадрової безпеки, такі як коефіцієнт стабільності персоналу, коефіцієнт співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня, коефіцієнти укомплектованості кадрів та постійності персоналу (табл. 3.5) та фактори безпеки кадрів (табл. 3.4).

Отже, макромодель рівня соціально-трудової безпеки підприємства буде включати десять факторів:

$$y_{L_{СТБП}}(\bar{x}) = \sum_{i=1}^{10} x_i \cdot b_i.$$

Методика отримання інтервального значення вихідної змінної така: показник рівня СТБП визначається як середня оцінка рівня безпеки кадрів та кадрової безпеки, інтервальне значення отримуємо шляхом врахування похибки моделей Δ – $[\bar{y}_{L_{СТБП}}] = [\bar{y}_{L_{СТБП}}^-; \bar{y}_{L_{СТБП}}^+]$, де $\bar{y}_{L_{СТБП}}^- = \bar{y}_{L_{СТБП}} - \Delta$, $\bar{y}_{L_{СТБП}}^+ = \bar{y}_{L_{СТБП}} + \Delta$.
Значення розрахованої вихідної змінної наведено в таблиці 3.6.

Таблиця 3.5

Вхідні данні для побудови макромоделі оцінки соціально-трудової безпеки підприємства [розроблено автором]

№	Вхідні змінні для моделювання (фактори впливу кадрової безпеки)					
	стабільність персоналу	укомплектованість кадрів	постійність персоналу	освітній рівень персоналу	трудова дисципліна	продуктивність праці
	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6
1	2	3	4	5	6	7
1	0,98	0,97	0,43	0,56	1,12	1,00
2	0,87	0,98	0,50	0,59	1,03	1,00
3	0,86	0,99	0,55	0,62	1,07	1,00
4	0,86	0,94	0,54	0,67	1,18	1,00
5	0,89	0,95	0,43	0,94	0,87	1,00
6	0,97	1,00	0,50	0,94	0,88	1,00
7	1,00	1,00	0,55	0,94	0,91	1,00
8	0,94	0,94	0,54	0,91	0,96	1,00
9	0,98	0,91	0,60	0,98	1,15	1,00
10	0,95	0,95	0,65	0,98	1,17	1,00
11	0,96	1,00	0,68	0,84	1,02	1,00
12	0,96	0,96	0,68	0,93	1,04	1,00
13	0,81	1,21	0,95	0,48	0,36	0,92
14	0,62	1,16	0,98	0,53	0,34	0,93
15	0,53	1,11	0,94	0,57	0,59	0,96
16	0,88	0,96	0,92	0,56	0,71	1,00
17	0,67	0,98	1,00	0,75	0,36	0,99
18	0,89	0,99	1,00	0,74	0,34	0,99
19	0,88	0,97	1,00	0,78	0,59	0,99

Продовження таблиці 3.5

1	2	3	4	5	6	7
20	0,63	0,94	1,00	0,75	0,71	1,00
21	0,96	0,93	0,67	0,23	0,86	0,99
22	0,92	0,94	0,79	0,25	0,88	0,99
23	0,84	0,93	0,73	0,27	0,91	1,00
24	0,88	0,88	0,73	0,28	0,95	0,99
25	0,96	0,99	1,00	0,74	1,47	1,00
26	0,95	0,97	1,00	0,78	1,49	1,00
27	0,98	0,90	1,00	0,68	1,24	1,00
28	0,96	0,89	1,00	0,70	1,26	1,00

Отримавши розв'язок ІСЛАР (3.4) для наведених даних в таблицях 3.1-3.3 та моделі, наведеної вище, отримали такий коридор інтервальних моделей:

$$\begin{aligned}
 [y_{L_{СТБП}}] = & [0,082; 0,090] \cdot x_1 + [0,006; 0,007] \cdot x_1 + \\
 & + [0,0016; 0,0018] \cdot x_3 + [0,068; 0,076] \cdot x_4 + [0,042; 0,046] \cdot x_5 + \\
 & + [0,19; 0,21] \cdot x_6 + [0,096; 0,106] \cdot x_7 + [0,0026; 0,0028] \cdot x_8 + \\
 & + [0,125; 0,139] \cdot x_9 + [0,303; 0,334] \cdot x_{10}.
 \end{aligned}$$

Таблиця 3.6

Вихідна змінна для моделювання [розроблено автором]

№	Оцінка рівня безпеки кадрів	Оцінка рівня кадрової безпеки	Усереднена оцінка рівня СТБП	Нижня межа оцінки рівня СТБП	Верхня межа оцінки рівня СТБП	Терм лінгвістичної змінної
	$y_{L_{СТБП}}^{БК}$	$y_{L_{СТБП}}^{КБ}$	$\bar{y}_{L_{СТБП}}$	$\bar{y}_{L_{СТБП}}^-$	$\bar{y}_{L_{СТБП}}^+$	$L_{СТБП}$
1	2	3	4	5	6	7
1	0,73	0,83	0,78	0,74	0,82	середній
2	0,69	0,82	0,75	0,72	0,79	середній
3	0,70	0,82	0,76	0,72	0,80	середній
4	0,71	0,83	0,77	0,73	0,81	середній
5	0,92	0,83	0,87	0,83	0,92	високий
6	0,93	0,86	0,89	0,85	0,94	високий
7	0,89	0,87	0,88	0,84	0,92	високий
8	0,90	0,85	0,88	0,83	0,92	високий
9	0,77	0,90	0,84	0,79	0,88	середній
10	0,75	0,92	0,83	0,79	0,88	середній
11	0,72	0,89	0,80	0,76	0,84	середній
12	0,73	0,90	0,81	0,77	0,85	середній
13	0,41	0,74	0,57	0,54	0,60	низький

Продовження таблиці 3.6

1	2	3	4	5	6	7
14	0,43	0,71	0,57	0,54	0,60	низький
15	0,45	0,73	0,59	0,56	0,62	низький
16	0,48	0,79	0,63	0,60	0,67	низький
17	0,62	0,77	0,70	0,66	0,73	середній
18	0,62	0,80	0,71	0,68	0,75	середній
19	0,61	0,84	0,72	0,69	0,76	середній
20	0,61	0,82	0,72	0,68	0,75	середній
21	0,68	0,81	0,74	0,71	0,78	середній
22	0,67	0,82	0,74	0,71	0,78	середній
23	0,67	0,80	0,74	0,70	0,77	середній
24	0,69	0,81	0,75	0,71	0,79	середній
25	0,90	0,91	0,90	0,86	0,95	високий
26	0,88	0,92	0,90	0,85	0,94	високий
27	0,81	0,86	0,84	0,79	0,88	середній
28	0,65	0,86	0,76	0,72	0,79	середній

Отриманий інтервальних коридор забезпечує задану точність моделі, оскільки прогнозований на основі коридор не виходить за межі заданого експериментального коридору. Для використання в цілях оцінки, також можна на основі моделі здійснювати прогноз рівня соціально-трудої безпеки підприємства. Наведемо точкову модель, що відповідає центру ваги області параметрів:

$$\bar{y}_{L_{\text{стп}}} = 0,086 \cdot x_1 + 0,0065 \cdot x_1 + 0,0017 \cdot x_3 + 0,07 \cdot x_4 + 0,044 \cdot x_5 + 0,199 \cdot x_6 + 0,1 \cdot x_7 + 0,0027 \cdot x_8 + 0,13 \cdot x_9 + 0,32 \cdot x_{10}.$$

На основі макромоделі було досліджено залежність рівня соціально-трудої безпеки від факторів на основі зрізу значень рівня соціально-трудої безпеки підприємства при зростанні значень фактора, якщо зафіксовані середні значення інших факторів. Виявлено, що забезпечити високий рівень соціально-трудої безпеки підприємства здатні такі фактори: стабільність персоналу, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, трудова дисципліна та соціальна захищеність кадрів (рис. 3.17).

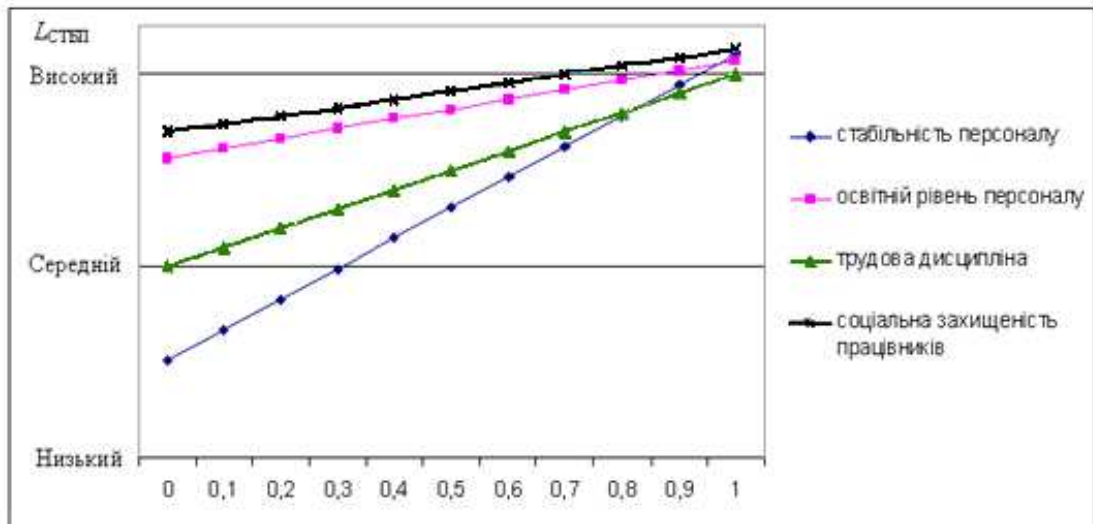


Рис. 3.17. Залежність рівня соціально-трудової безпеки підприємства від приросту факторів [розроблено автором]

Як видно з рисунку 3.17 приріст коефіцієнта стабільності персоналу може максимально вивести підприємство із низького рівня соціально-трудової безпеки до високого, а приріст коефіцієнтів трудової дисципліни працівників, освітнього рівня персоналу і соціальної захищеності кадрів – із середнього до високого рівня. Тому саме на приріст цих елементів соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання керівництву підприємства потрібно приділяти найбільше уваги.

Отже, було здійснено моделювання оцінки рівня соціально-трудової безпеки підприємства на основі двох складових – кадрової безпеки та безпеки кадрів. Застосування отриманої макромоделі оцінювання рівня соціально-трудової безпеки можливе і на великих і на малих підприємствах незалежно від їх форми власності та дозволяє не лише охарактеризувати рівень безпеки в загальному, а конкретизувати стосовно певної складової, розпізнати момент виникнення і процес розвитку загрози.

Висновки до розділу 3

В сучасних бізнес-умовах, що характеризуються безперервними змінами та збільшенням кількості факторів ризику, для ведення успішної діяльності суб'єктам господарювання необхідно приділяти підвищену увагу питанням забезпечення соціально-трудової безпеки. Тому, виникає необхідність розробки теоретичних і методичних підходів до створення системи забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства, ключовим елементом якої є розробка її стратегії забезпечення.

Основними етапами побудови стратегії забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства є: виявлення та дослідження факторів, що впливають на рівень двох підсистем соціально-трудової безпеки; визначення стратегічного бачення рівня безпеки, що зумовлює формування кадрової політики, виокремлення стратегічних цілей та завдань; моделювання системи соціально-трудової безпеки, яке включає виділення функцій і принципів безпеки, її основних об'єктів та організаційного механізму управління; розроблення інструментарію оцінки загроз; визначення необхідної кількості фінансових та матеріально-трудових ресурсів для досягнення належного рівня безпеки; формування стратегічних програм та планів роботи структурних підрозділів підприємства щодо вирішення завдань, окреслених у стратегії; запровадження системи контролю забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства.

В контексті розробки стратегії запропонована тримірна модель забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві, яка дозволяє виявити допустиме поєднання ймовірних кадрових загроз, шляхів та методів їх нівелювання, що дозволяє керівництву підприємства прийняти своєчасні управлінські рішення щодо підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства. В розрізі площини «суб'єкти - загрози соціально-трудової безпеки» виділяються загрози, які найбільш характерні для персоналу різних рівнів, а також ті, які виникають внаслідок трудової діяльності і негативно впливають на працівників, та найбільш важливі суб'єкти забезпечення соціально-трудової безпеки. Розріз в площині «загрози соціально-трудової

безпеки – методи протидії загрозам» дозволяє оцінити якість системи забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства. В розрізі площини «суб'єкти соціально-трудової безпеки – методи протидії загрозам» наводяться конкретні шляхи та інструменти нівелювання соціально-трудових загроз. Застосування тримірної моделі є зручною для сприйняття та візуалізації та підвищує ефективність управління соціально-трудової безпеки підприємства.

Соціально-трудова безпека підприємства повинна забезпечуватись не лише співробітниками служби управління персоналом і керівництвом, а й усіма працівниками, які беруть участь у діяльності організації. Тому стратегія соціально-трудової безпеки підприємства реалізується з позиції принципу субсидіарності, який полягає в тому, що забезпечення соціально-трудової безпеки здійснюється на мікрорівні суб'єкта господарювання, тобто на рівні структурних підрозділів та соціально-виробничих процесів. Для цього виділено шість рівнів забезпечення безпеки: 1-й рівень – власники, акціонери; 2-й рівень – топ-менеджмент, керівництво; 3-й рівень – персонал; 4-й рівень – організація бізнес-процесів, 5-й рівень – операційна діяльність підприємства; 6-й рівень – облік, аналіз, аудит.

Для моделювання впливу пріоритетності факторів на рівень соціально-трудової безпеки використовуються дані із офіційних документів і статистичних звітів підприємства такі як «Звіт про фінансові результати», «Звіт з праці», «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання». Наявність в цих даних похибок, природу та характеристики яких важко дослідити, обґрунтовує використання моделей в межах теоретико-множинного підходу, зокрема інтервального, аналіз даних в якому базується на відомій амплітуді похибок.

З використанням інтервальних моделей побудовано графіки залежностей факторів кадрової безпеки і безпеки кадрів, що дало змогу визначити їх значущість на рівень соціально-трудової безпеки. Аналіз факторів, що забезпечують рівень соціально-трудової безпеки підприємств показали, що такі показники як коефіцієнт стабільності персоналу та коефіцієнт співвідношення

продуктивності праці до середньогалузевого рівня ввійшли в моделі шести з семи досліджуваних підприємств.

Для визначення шляхів підвищення рівня соціально-трудової безпеки і прийняття відповідних управлінських рішень пропонуємо застосовувати математичне моделювання, яке дає змогу поєднувати як кількісні, так і якісні характеристики та показники, що формують або впливають певним чином на рівень соціально-трудової безпеки. Крім того математичне моделювання на відміну від експертних методів оцінок не залежить від суб'єктивного погляду експертів чи працівників.

На основі макромоделі було досліджено залежність рівня соціально-трудової безпеки підприємства від факторів на основі зрізу їх значень, якщо є зафіксованими середні значення інших факторів. Виявлено, що основними напрямками підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства є такі фактори: стабільність персоналу, освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу, трудова дисципліна та соціальна захищеність працівників.

Основні результати дисертаційної роботи, отримані у даному розділі, опубліковано у наукових працях автора [69, 70, 82], поданих у списку використаних джерел.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі узагальнено і вирішено нове науково-прикладне завдання, що полягає у розробленні теоретично-методичних засад формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства. Отримані науково-теоретичні, методичні та практичні результати дають змогу зробити такі висновки:

1. Сьогодні в часі стрімкого підвищення залежності людського капіталу від фаховості, лояльності та згуртованості трудового колективу значною мірою забезпечуються стабільність, успіх і захищеність підприємства. Проте не лише працівники своїми діями чи бездіяльністю можуть деструктивно впливати на бізнес, але й останній через шкідливі умови праці, низьку заробітну плату, несприятливий психологічний клімат у колективі тощо може призвести до погіршення життєдіяльності працівників. З огляду на це соціально-трудова безпеку підприємства слід розглядати як комплексну економічну категорію, що є станом захищеності економічних інтересів, цілей та власності підприємства і захисту його працівників від загроз, що виникають у процесі реалізації трудових взаємовідносин, шляхом дотримання чинного законодавства, використання ефективної політики найму, лояльності та контролю за роботою персоналу, створення безпечних і комфортних умов праці.

2. Для розкриття сутності соціально-трудової безпеки підприємства та виокремлення основних напрямків досягнення її високого рівня у складі цієї економічної категорії доцільно виділяти дві функціональні підсистеми, а саме: кадрову безпеку та безпеку кадрів. Основним завданням кадрової безпеки є мінімізація та нівелювання загроз, які надходять від працівників щодо суб'єкта господарювання. Вона реалізується через забезпечення її трьох основних компонент: безпеки найму, лояльності та контролю за роботою працівників. Інша підсистема – безпека кадрів – має на меті захист працівників від негативних наслідків трудової діяльності і досягається через дотримання роботодавцем чинного законодавства та безпечних умов праці, соціальну

захищеність персоналу і створення сприятливого психологічного клімату в колективі. Поєднання кадрової безпеки та безпеки кадрів у системі соціально-трудова безпеки підприємства дає можливість гармонізувати інтереси і роботодавця, і найманих працівників та підвищити економічну стійкість і захищеність суб'єкта господарювання.

3. Виділення і систематизація ключових загроз соціально-трудова безпеки підприємства дає змогу виявити потенційно слабкі місця у процесі реалізації трудових взаємовідносин та прийняти відповідні рішення щодо їх усунення. Запропонований алгоритм протидії загрозам включає комплекс заходів щодо моніторингу зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, виявлення імовірності виникнення загрози, розроблення та реалізації системи адаптивних (для нівелювання небезпек, зумовлених світовою спільнотою чи державою), захисних (для нівелювання небезпек, які надходять від конкурентів) та активних (для нівелювання небезпек, що виникають внаслідок деструктивних дій працівників щодо підприємства, і тих, які негативно впливають на життя, здоров'я та продуктивність працівників) дій, вибору суб'єктів забезпечення безпеки та необхідних ресурсів.

4. Для оцінювання рівня соціально-трудова безпеки підприємства доцільно застосовувати розроблену систему показників, яка включає шість груп індикаторів: стабільності та лояльності персоналу, оплати праці, освітньо-інтелектуального рівня кадрів, ефективного використання працівників, соціальної захищеності персоналу та безпечних умов праці. Такий методичний підхід дає змогу здійснити комплексну оцінку соціально-трудова безпеки підприємства з урахуванням двох її підсистем, а саме кадрової безпеки та безпеки кадрів. Застосування запропонованого методу можливе і на великих, і на малих підприємствах не залежно від форми власності та ґрунтується на офіційних статистичних звітах, що дозволяє отримати об'єктивні результати. Поряд зі здійсненням інтегрального оцінювання рівня соціально-трудова безпеки слід застосовувати запропоновану експертну оцінку, що полягає у

проведенні систематичного опитування працівників підприємства і дає змогу встановити внутрішній взаємозв'язок із трудовим колективом.

5. Між динамікою рівня кадрової безпеки та безпеки кадрів існує тісний взаємозв'язок. Зокрема, покращення умов праці як елемент підсистеми безпеки кадрів впливає на підвищення ефективності використання персоналу, що належить до системи забезпечення кадрової безпеки підприємства. Зростанню продуктивності та якості праці, які ведуть до збільшення прибутковості суб'єкта господарювання, а також підвищення його рівня соціально-трудової безпеки, має сприяти покращення температурного режиму, освітленості робочої зони та зниження шумового навантаження на робочих місцях операторів комп'ютерного набору в межах допустимих санітарних нормативів.

6. Гарантуванню захищеності підприємства та його працівників від негативних впливів зовнішніх і внутрішніх загроз та дестабілізуючих чинників у процесі реалізації трудових взаємовідносин сприятиме розроблена комплексна стратегія забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства. Вона передбачає розробку генерального напрямку діяльності суб'єкта господарювання і реалізується з позиції принципу субсидіарності, який полягає в тому, що забезпечення соціально-трудової безпеки здійснюється на мікрорівні підприємства, тобто на рівні структурних підрозділів та соціально-виробничих процесів. Такий підхід дає можливість забезпечувати та утримувати належний рівень соціально-трудової безпеки не лише працівниками служби управління персоналом, а й усім трудовим колективом, який бере участь у діяльності підприємства.

7. Побудована тримірна модель забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства дасть змогу виявити допустиме поєднання сукупності внутрішніх загроз, основних методів та суб'єктів їх мінімізації та сприятиме зростанню ефективності управління такою безпекою на підприємстві. Аналіз моделі у розрізі площини «суб'єкти – загрози» дозволяє виокремити загрози, які найбільш характерні для персоналу різних рівнів, а також найбільш важливі суб'єкти забезпечення безпеки; у розрізі площини «загрози – методи

нівелювання загрозам» – оцінити якість системи забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві; у розрізі «суб'єкти соціально-трудової безпеки – методи протидії загрозам» – встановити конкретні шляхи та інструменти нівелювання соціально-трудових загроз.

8. Застосування макромодельювання та побудова інтервальних моделей дадуть змогу отримати пріоритетні напрямки підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства шляхом визначення вагомості чинників кадрової безпеки та безпеки кадрів. Проведене моделювання дало можливість побудувати графік залежності соціально-трудової безпеки від приросту сукупності чинників її двох функціональних підсистем і виявити, що основними напрямками підвищення рівня соціально-трудової безпеки суб'єкта господарювання є стабільність персоналу, освітньо-кваліфікаційний рівень кадрів, трудова дисципліна та соціальна захищеність працівників. Отримані результати можуть слугувати основою для прийняття відповідних управлінських рішень щодо гарантування та підвищення рівня соціально-трудової безпеки та розроблення загальної кадрової політики підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ареф'єва О. В. Планування економічної безпеки підприємств: монографія / О. В. Ареф'єва, Т. Б. Кузенко. – К.: Європ. ун-т, 2004. – 170 с.
2. Ареф'єва О. В. Побудова моделей ключових загроз на шляху до економіки знань в Україні / О. В. Ареф'єва, В. М. Сеньківський, А. М. Штангрет, О. М. Мельников // Наукові записки (Укр. акад. друкарства). – 2011. – Вип. 2(35). – С. 52-67.
3. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств/ О. В. Ареф'єва, О. Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008.- №11. – С. 95-100.
4. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2004. – 679 с.
5. Баклицький І. О. Психологія праці: підручник. / І. О. Баклицький. – 2-ге вид., перероб., доповн. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
6. Базилюк В. Б. Особливості функціонування та трансформації підприємств видавничо-поліграфічної галузі в умовах інституційних перетворень / В. Б. Базилюк // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. – Випуск 3(44). – 2014. – С. 65-68.
7. Базилюк В. Б. Оцінка розвитку підприємств видавничо-поліграфічного регіону / В. Б. Базилюк // Наукові записки. – № 1 (50). – 2015. – С. 28 – 35.
8. Белокуров В. В. Структура функциональных составляющих экономической безопасности предприятия [Электронный ресурс] / В. В. Белокуров. – Режим доступа: <http://www.safetyfactor.ru>.
9. Болотіна Н. Б. Право суспільного захисту: становлення і розвиток в Україні: монографія / Н. Б. Болотіна. – К.: Знання, 2005. – 381 с.
10. Брич В. Я. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / авт. кол. за ред. В. Я. Брича. – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – 519 с.

11. Брич В. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В. Я. Брич, О. Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету. – № 5(час.ІІ). – 2009. – С. 13-16.
12. Бурда І. Я. Аналіз рівня кадрової безпеки на підприємствах видавничо-поліграфічної галузі / І. Я. Бурда // Наук. вісн. (Львів. держ. ун-т внутрішніх справ). – 2010. - №2. – С. 219-226.
13. Бурда І. Я. Теоретичні аспекти кадрової безпеки як складової економічної безпеки підприємства / І. Я. Бурда // Наук. зап. (Укр. акад. друкарства). – 2011. – №1. – С. 22-29.
14. Бурда І. Я. Моделювання внутрішніх загроз у кадровій безпеці підприємств видавничо-поліграфічної галузі / І. Я. Бурда // Наук. вісн. (Львів.держ. ун-т. внутрішніх справ). – 2011. – №1. – С. 250-261
15. Бурда І. Я. Моніторинг кадрової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі: методичні засади та результати апробації / І. Я. Бурда // Наук. вісн. (Львів. держ. ун-т. внутрішніх справ). – 2011. – №2 – С. 239-247.
16. Беляєв О. О. Соціально-економічна безпека: навч. посіб. / О. О. Беляєв, Л. П. Бортнікова, В. І. Кириленко та ін. – К.:КНЕУ, 2010. – 316 с.
17. Варналій З. С. Економічна безпека: навч. посіб. / З. С. Варналій. – К.:Знання, 2009. – 647 с.
18. Василенко Л. А. Аутсорсинг – инновационная кадровая технология государственной службы / Л. А. Василенко. – М.: Наука, 2007.– 213 с.
19. Васильців Т. Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми забезпечення: монографія / Т. Г. Васильців. – Львів: Арал, 2008. – 386 с.
20. Васильців Т. Г. Пріоритети і засади забезпечення економічної безпеки малого і середнього підприємництва / Т. Г. Васильців, О. Я. Мандрик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. - Вип. 19. – С. 128-133.
21. Васильчак С. В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С. В. Васильчак, І. Р. Мацюняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. - Вип. 19. – С. 122-128.

22. Власюк О. С. Теорія і практика економічної безпеки в системі науки про економіку: монографія / О. С. Власюк. Нац. Ін-т. пробл. міжнар. безпеки при Раді національної безпеки і оборони України. – К., 2008. – 48 с.
23. Власюк О. С. Актуальні проблеми економічної безпеки підприємництва в Україні та шляхи її розв'язання / О. С. Власюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – №1. – 2009. – С. 1–8.
24. Власюк О. С. Індекс людського розвитку: досвід України / О. С. Власюк, С. І. Пирожков / Національний інститут стратегічних досліджень / О. П. Янішевський (ред.). – К.: ПРООН, 1995. – 84 с.
25. Войтко Є. В. Соціально-економічні аспекти функціонування кадрового персоналу підприємства / Є. В. Войтко // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. – Запоріжжя. – 2009. – №5. – С. 44–51.
26. Воловодова Е. В. Социальная ответственность бизнеса как фактор стабилизации общества / Е. В. Воловодова, Е. Д. Прогнимак, А. В. Ищенко // Економіка промисловості. – 2006. – №3(34). – С. 235–242.
27. Внукова Н. М. Економічна оцінка ризику діяльності підприємств: проблеми теорії та практики: монографія / Н. М. Внукова, В. А. Смоляк. – Харків: Інжек, 2006. – 184 с.
28. Геєць В. М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: монографія / В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк. – Х., 2006. – 240 с.
29. Геєць В. М. Розвиток соціального капіталу – найбільше багатство у світі / В. М. Геєць // Віче. – 2011. – № 1. – С. 22–26.
30. Герасименко О. М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання / О. М. Герасименко // Актуальні проблеми економіки. – №2(128). – 2012. – С. 118–124.
31. Гичева Н. Ю. Діагностика економічної безпеки підприємства / Н. Ю. Гичева // Економіка: проблеми теорії та практики. – Дніпропетровськ. – Випуск 247. – Том IV. – 2004. С. 634–636.

32. Гнибіденко І. Ф. Соціальна безпека: теорія та українська практика: монографія / авт. кол. за ред. І. Ф. Гнибіденка. – К.: КНЕУ, 2006. – 292 с.
33. Гогіташвілі Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: навч. посіб. / Г. Г. Гогіташвілі, Є. Т. Карчевські, В. М. Лапін. – К.: Знання, 2007. – 367 с.
34. Городня Т. А. Економічна та фінансова діагностика : навч. посібник / Т. А. Городня. І. П. Мойсеєнко. – Львів: Магнолія. – 2008. – 282 с.
35. Горячева К. С. Финансовая безопасность предприятия, сущность и место в системе экономической безопасности / К. С. Горячева // Экономист. – 2003. – № 8. – С. 65–67.
36. Грабовецький Б. Є. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання: монографія / Б. Є. Грабовецький. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 171 с.
37. Грещак М. Г. Безпека підприємництва: монографія / М. Г. Грещак – К.: КНЕУ, 2003. – 611 с.
38. Гриньова В. М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: моногр. / В. М. Гриньова. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2009. – 357 с.
39. Гринчуцький В. І. Місце заробітної плати в системі соціально-трудоових відносин перехідної економіки / В. І. Гринчуцький, В. І. Забродський // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету ім. В. Гнатюка. – Серія: Економіка. – Тернопіль, 2003. – №14. – С. 24–27.
40. Гришова І. Ю. Розробка заходів управління ризиками фінансової безпеки підприємства / І. Ю. Гришова // Вісник Сумського національного аграрного університету: науково-методичний журнал. Серія: Фінанси і кредит. – 2012. – Вип. 2. – С. 15–21.
41. Гришова І. Ю. Соціальні інвестиції як інструмент реалізації соціально орієнтованого бізнесу / І. Ю. Гришова, Т. С. Шабатура // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2014. – Вип. 4. – С. 183–187.

42. Гришова І. Ю. Соціальна відповідальність бізнесу як чинник соціально-економічного розвитку підприємств / І. Ю. Гришова, М. Ю. Щербата, В. В. Гришов // Проблеми і перспективи економіки та управління. – Черніг. нац. технол. ун-т, 2015. – № 3(3). – С. 17–27.
43. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., доповн. – К.: Знання, 2011. – 390 с.
44. Грішнова О. А. Людський розвиток: навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана, 2006. – 308 с.
45. Грунин О. А. Экономическая безопасность организации: учеб. Пособие / О. А. Грунин, С. О. Грунин. – СПб.: Питер, 2002. – 160 с.
46. Дацків Р. М. Економічна безпека держави в умовах глобальної конкуренції: наук. вид. / Р. М. Дацків. – Львів: Центр Європи, 2006. – 159 с.
47. Джобова А. М. Организационные и экономические составляющие конкурентоспособности предприятия / А. М. Джобова // Кадры предприятия. – 2009. – № 1. – С. 10–11.
48. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – пер. с англ. – М.: Эксмо. – 2006. – 432 с.
49. Дикань Л. В. Комплексна методика визначення рівня економічної безпеки, оцінки ризиків та ймовірності банкрутства підприємств: моногр. / В. Л. Дикань, І. Л. Назаренко. – Харків: УкрДАЗТ, 2010. – 142 с.
50. Доминьяк В. И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В. И. Доминьяк // Персонал-Микс. – 2003. – №1. – С. 107–111.
51. Древаль О. Ю. Методичні підходи до визначення складових соціального пакета на підприємстві / О. Ю. Древаль, О. О. Павленко // Вісник СумДУ. Серія: Економіка. – 2008. – №2. – С. 74–80.
52. Друкер П. Практика менеджмента: монографія / П. Друкер . – М.: Вільямс. – 2007. – 400 с.
53. ДСН 3.3.6.037–99. Державні санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку.

54. ДСН 3.3.6.042–99. Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень.
55. Дудар Т. Г. Роль кадрового потенціалу у забезпеченні ефективного менеджменту в аграрній сфері / Т. Г. Дудар // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – Вип. 6. – С. 7–11.
56. Дурняк Б. В. Видавнича справа та поліграфічна діяльність в Україні: моногр. / Б. В. Дурняк, А. М. Штангрет, О. В. Мельников, Я. М. Угрин. – Укр. акад. друкарства. — Львів: Укр. акад. друкарства, 2009. – 150 с.
57. Економічна енциклопедія: у трьох томах / ред. кол. С. В. Мочерний та ін. – Т.1. – К. – Видавничий центр «Академія». – 2000. – 864 с.
58. Євдокимов Ф. І., Федорова Н. В. Оцінка економічної безпеки підприємства та її планування / Ф. І. Євдокимов, Н. В. Федорова // Вісник технологічного університету Поділля. – 2000. – №4. – Ч. 2 – С. 108–110.
59. Єгорова О. С. Забезпечення кадрової безпеки підприємства / О. С. Єгорова // Тези конференції. – Донецьк: ДонНТУ. – 2009. – С. 204–206.
60. Єгорова О. С. Організація прихильності персоналу як фактор кадрової безпеки підприємства / О. С. Єгорова // Тези конференції. – Донецьк: ДонНТУ. – 2010. – С. 23–24.
61. Єременко А. О. Методологічні основи системи кадрової безпеки підприємства [Електронний ресурс]. / А. О. Єременко, Т. В. Полозова. – Режим доступу: [file:///C:/Users/user/Downloads/25143-43570-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/25143-43570-1-PB%20(2).pdf).
62. Жаліло А. Я. Економічна безпека держави, підприємства, особи в інтегрованому суспільстві / А. Я. Жаліло // Актуальні проблеми міжнародних відносин: Збірник наукових праць. – 2001. – № 26. – С. 25–31.
63. Жаліло Я. А. До формування категоріального апарату науки про економічну безпеку / Я. А. Жаліло // Стратегічна панорама. – №3. – 2004. – С. 97–104.
64. Живко З. Б. Методологія управління економічною безпекою підприємства: монографія / З. Б. Живко. – Л.: Ліга-Прес, 2013. – 474 с.
65. Живко З. Б. Концептуальні основи управління кадровою безпекою підприємства [Електронний ресурс]. / З. Б. Живко // Таврійський державний

агротехнологічний університет. – Режим доступу:
file:///C:/Users/user/Downloads/znptdau_2013_2(1)__14%20(1).pdf.

66. Жидецька Х. В. Кількісне оцінювання рівня кадрової безпеки для підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Х. В. Жидецька, Л. А. Швайка // Наукові записки (Укр. акад. друкарства) : наук. техн. зб. – Львів: УАД, 2012. – № 3 (40). – С. 96–102.
67. Жидецька Х. В. Аналіз чинників впливу на безпеку кадрів підприємства / Х. В. Жидецька // Наукові записки (Укр. акад. друкарства) : наук. техн. зб. – Львів: УАД, 2013. – № 3 (44). – С. 67–72.
68. Жидецькая К. В., Швайка Л. А. Безопасность кадров в структурах издательско–полиграфической отрасли / К. В. Жидецькая, Л. А. Швайка // Проблемы современной науки: сб. науч. трудов. – Ставрополь, 2013 – Выпуск 9. – С. 202–208.
69. Жидецька Х. В. Побудова ієрархії факторів безпеки кадрів невиробничих підприємств / Х. В. Жидецька // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – К., 2014. – № 4 (155). – С. 209–215.
70. Жидецька Х. В. Визначення вагових коефіцієнтів факторів безпеки кадрів виробничих підприємств / Х. В. Жидецька // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – Херсон, 2014. – Випуск 7. – Частина 2. – С. 197–201.
71. Жидецька Х. В. До питань формування системи показників для визначення рівня соціально-трудової безпеки підприємства / Х. В. Жидецька // Наукові записки (Укр. акад. друкарства). Серія: Економічні науки. – Львів: УАД, 2015. – № 1 (50). – С. 86–95.
72. Жидецька Х. В. До питань кадрової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Х. В. Жидецька, Л. А. Швайка // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічний розвиток України: Європейський вибір» – Одеса: «Центр економічних досліджень та розвитку», 2011. Ч. II. – С. 32–33.

73. Жидецька Х. В. Кадровий чинник у формуванні фінансової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Х. В. Жидецька // Матеріали міжвузівської науково-практичної конференції «Фінансова безпека економічних систем» – Львів: Видавництво «Сполом», 2012. – С. 69–71.
74. Жидецька Х. В. Особливості формування кадрової безпеки у структурах видавничо-поліграфічної галузі України / Х. В. Жидецька // Збірник тез доповідей 12-ої міжнародної науково-технічної конференції студентів і аспірантів «Друкарство молоде». – Київ: ВПІ, 2012. – С. 79.
75. Жидецька Х. В. Визначення та аналіз показників рівня кадрової безпеки підприємства / Х. В. Жидецька // Тези доповідей учасників міжкафедрального круглого столу «Проблеми забезпечення економічної безпеки держави та суб'єктів господарювання». – Львів: Видавництво «Сполом», 2012. – С. 27–30.
76. Жидецька Х. В. Безпека кадрів та її вплив на фінансову діяльність підприємства / Х. В. Жидецька // Матеріали міжкафедрального наукового семінару «Системна діагностика фінансової сфери». – Львів: Видавництво «Сполом», 2013. – С. 40–42.
77. Жидецька Х. В. Моніторинг безпеки кадрів поліграфічних підприємств / Х. В. Жидецька // Збірник тез доповідей звітної науково-технічної конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників та аспірантів Української академії друкарства. – Львів: УАД, 2013. – С. 135.
78. Жидецька Х. В. Особливості соціально-трудової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Х. В. Жидецька // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих учених та студентів. – Львів, 2013. – С. 33–35.
79. Жидецька Х. В. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства / Х. В. Жидецька // Перспективи розвитку економіки в ринкових умовах: зб. наук. праць II Всеукр. наук.-практ. конф. (15–16 березня 2013 р.). – Мукачево: Мукачівський державний університет, 2013. – С. 262–264.

80. Жидецька Х. В. Економічні аспекти взаємодії у системі «підприємство ВПГ – кадри» / Х. В. Жидецька // Тези доповідей XVI Міжнародної науково-практичної конференції з проблем видавничо-поліграфічної галузі. – Київ, 2013. – С. 18–19.
81. Жидецька Х. В. Соціально-демографічна безпека держави та основні індикатори визначення її рівня / Х. В. Жидецька // Тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Легалізація економіки та протидія корупції в системі економічної безпеки держави». – Львів, 2013. – С. 123–126.
82. Жидецька Х. В. Розрахунок вагових коефіцієнтів кадрової безпеки підприємства / Х. В. Жидецька // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Формування стратегії соціально-економічного розвитку і вдосконалення організації обліку і аудиту підприємницьких структур видавничо-поліграфічної галузі». – Львів: УАД, 2014. – С. 20–22.
83. Жидецька Х. В. Соціальний діалог – запорука кадрової безпеки / Х. В. Жидецька, Л. А. Швайка // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Ринкові економічні механізми сталого розвитку: інноваційне та фінансове забезпечення». – Дніпропетровськ. – 2014. – С. 108–109.
84. Жидецька Х. В. Кадрова дискримінація та її вплив на соціально-трудова безпеку підприємства / Х. В. Жидецька, Л. А. Швайка // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Економічна безпека держави та суб'єктів підприємницької діяльності в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення». – Львів: УАД, 2014. – С. 37–39.
85. Жидецька Х. В. Формування системи показників для оцінки рівня соціально-трудова безпеки підприємства / Х. В. Жидецька // Збірник тез доповідей звітної науково-технічної конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і аспірантів Української академії друкарства. – Львів: УАД, 2015. – С. 154.

86. Жидецька Х. В. Соціально-трудові відносини в контексті економічної безпеки держави, регіону, підприємства, особи / Х. В. Жидецька // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Інвестиційно-іноваційні засади розвитку національної економіки в ринкових умовах». – Ужгород – Мукачево, 2015. – С. 141–142.
87. Жидецька Х. В. До питань соціально-демографічної безпеки держави та визначення основних її елементів / Х. В. Жидецька // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Економічна безпека держави та суб'єктів підприємницької діяльності в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення». – Львів: УАД, 2015. – С. 52–54.
88. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці: підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. / В. Ц. Жидецький. – К.: Знання, 2014. – 375 с. + компакт-диск.
89. Жидецький В. Ц., Жидецька Х. В. Вплив умов праці оператора комп'ютерного набору на його продуктивність та якість роботи / В. Ц. Жидецький, Х. В. Жидецька // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К., 2014. – № 5(156). – С. 199–205.
90. Жидецький В.Ц. Безпека кадрів – важливий чинник кадрової безпеки підприємства / В. Ц. Жидецький, Х. В. Жидецька // Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції «Пакувальна індустрія: сучасні тенденції розвитку та підготовка кадрів». – Львів: УАД, 2012. – С. 92–96.
91. Загорна Т. О. Економічна діагностика: навч. посібник / Т. О. Загорна. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 400 с.
92. Зеркалов Д. В. Безпека праці: монографія / Д. В. Зеркалов. – К.: Основа, 2012. – 637 с.
93. Зибарева О. В. До питань моніторингу кадрової безпеки сучасного підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Зибарева, Л. А. Гомба. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68890.doc.htm.
94. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посібник / Злупко С. М., Радецький Й. І. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 191 с.

95. Іванюта Т. М. Економічна безпека підприємства: навч. посібник / Т. М. Іванюта, А. О. Заїчковський. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 254 с.
96. Іляш О. І. Сутнісно-типологічні характеристики соціальної безпеки регіону. [Електронний ресурс] / О. І. Іляш. – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/ech/2010_9-10/8_Piash.pdf
97. Кавун С. В. Система економічної безпеки: методологічні та методичні засади: монографія / С. В. Кавун. – Х.: ХНЕУ, 2009. – 299 с.
98. Калініна С. П. Формування якості робочої сили в системі управління людськими ресурсами: монографія / С. П. Калініна, В. В. Ковалевська, С. П. Ланська. МОНМС України, Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2010. – 354 с.
99. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч.- метод. посібн. / В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвигинський (та ін.); за ред. Є. П. Качана. – Тернопіль: Економічна думка, 2006. – 373 с.
100. Качан Є. П. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації – як основа формування конкурентоспроможності персоналу / Є. П. Качан, Н. М. Бакуліна // Вісник соціально-економічних досліджень, 2008. – Вип. 32. – С. 170-174.
101. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
102. Кириченко О. А. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: монографія / О. А. Кириченко, В. С. Сідак та ін. – К.: Університет «КРОК», 2008. – 403 с.
103. Кір'ян Т. М. Теоретичні основи та прикладні аспекти соціально орієнтованої праці в Україні / Т. М. Кір'ян. – Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 3–8 .
104. Кльоба Л. Г. Система збалансованих показників як інноваційний інструмент удосконалення менеджменту персоналу банку / Л. Г. Кльоба // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2012. – №1(13). – С. 284–288.

105. Ковалев Д. Экономическая безопасность предприятия / Д. Ковалев, Т. Сухорукова. // Экономика Украины. – 1998. – №10. – С. 48–51.
106. Коваленко Д. В. Методологічні основи соціологічного виміру лояльності персоналу організації / Д. В. Коваленко // Соціологія майбутнього. – 2010. – №1. – С. 14 – 19.
107. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
108. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія / Г. В. Козаченко, П. В. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – К.: Лібра. – 2003. – 280 с.
109. Козаченко Г. В. Механізм управління у системі економічної безпеки підприємства: призначення, зміст та структура / Г. В. Козаченко, О. В. Ілляшенко // Вісник Хмельницького національного університету. – №3. – 2014. – С. 25 – 28.
110. Козаченко Г. В. Екосесент: зміст, предмет і структура / Г. В. Козаченко, Л. Є. Шульженко // Бізнес-інформ. – №2. – 2014. – С. 8–12.
111. Колот А. М. Соціально-трудова безпека стійкого розвитку національної економіки / А. М. Колот, С. В. Григорович // Україна: аспект праці. – 2006. – №4. – С. 8–15.
112. Колот А. М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. Г. Брінцева, О. О. Герасименко, О. А. Даниленко; ред.: А. М. Колот; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.
113. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства / С. В. Кондратьєва // Економіка: реалії часу: науковий журнал. – 2015. – №5(21). – С. 194 – 198.
114. Коробчинський О. Л. Методика формування системи економічної безпеки підприємства/ О. Л. Коробчинський // Актуальні проблеми економіки. К. – 2009. – №4. – С. 41–45.

115. Косарев О. Й. Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства / О. Й. Косарев, О. І. Захаров, О. М. Рибак // Актуальні проблеми економіки. – №9(87). – 2008. – С. 104–113.
116. Костишина Т. А. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку: монографія / Т. А. Костишина, В. П. Писаренко, О. О. Нестуля, С. І. Нестуля; ред.: Т. А. Костишина; ВНЗ Укоопспілки "Полтав. ун-т економіки і торгівлі". – Полтава: ПУЕТ, 2014. – 603 с.
117. Котляревський Я. В. Порівняльна рейтингова оцінка інвестиційної привабливості поліграфічних підприємств / Я. В. Котляревський, Н. І. Передерієнко // Наук. зап. / Укр. акад. друкарства. – 2008. – Вип. 2 (14). – С. 101–107.
118. Котляревський Я. В. Історичні аспекти трансформації ВПД в Україні / Я. В. Котляревський // Формування стратегії соціально-економічного розвитку і вдосконалення організації обліку й аудиту підприємницьких структур видавничо-поліграфічної галузі: Матеріали Всеукраїн. наук.-практ. інтернет-конф. молодих учених та студ. 20–22 листоп. 2013 р., м. Львів. – Л.: Укр. акад. друкарства, 2013. – С. 47–50.
119. Котляревський Я. В. Моделювання впливу зовнішніх і внутрішніх загроз на розвиток видавничо-поліграфічної діяльності в Україні / Я. В. Котляревський // Актуальні пробл. економіки. – 2014. – № 4(154).
120. Котляревський Я. В. Удосконалення системи підготовки кадрів для видавничо-поліграфічної діяльності / Я. В. Котляревський // Наук. вісник Нац. лісотехн. ун-ту України. – 2014. – Вип. 5. – С. 384–389.
121. Кравченко В.О. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / В. О. Кравченко // Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/5164/1/301-306.pdf>.
122. Краснопольська О. П. Кто лучше: внешний или внутренний рекрутер? [Електронний ресурс] / О. П. Краснопольська // Режим доступу: http://www.rtc.ua/ru/articles/kto_lychshe_vneshnij_ili_vnytrennij_recruiter.

123. Криворучко О. М. Оцінка якості управління персоналом / О. М. Криворучко // Актуальні пробл. економіки. – 2009. – №4. – С. 98–105.
124. Кринициш О. В. Что такое кадровая безопасность компании / О. В. Кринициш // Антикризисный менеджмент. – 2007. - №2. – С. 23-27.
125. Крушевський А. В. Довідник по економіко-математичним моделям і методам: навчальний посібник / А. В. Крушевський. – К.: Наукова думка, 1992. – 208 с.
126. Кузенко Т. Б. Планування економічної безпеки підприємства в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / Т. Б. Кузенко. Європейський ун-т фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу. – К., 2004. –18 с.
127. Кузнецова Н. В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации / Н. В. Кузнецова // Известия УрГЭУ. 2(52) 2014. – С. 53–61.
128. Куліков Ю. М. Якість життя як індикатор удосконаленості регіональних програм соціально-економічного розвитку / Ю. М. Куліков, Т. М. Котенко // Вісник соціально-економічних досліджень, Вип. 16. – Одеса: ОДЕУ, 2004. – С. 113–117.
129. Куркінь М. В. Контроль та захист економічної безпеки діяльності підприємств: навчальний посібник / М. В. Куркінь, В. Д. Понікаров, Д. В. Назаренко. – Харків: Інжек, 2010. – 297 с.
130. Лащенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / О. Ю. Лащенко // Режим доступу: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/EPSAE/article/view/3935>.
131. Лисак У. І. Управління персоналом у Сполучених Штатах Америки / У. І. Лисак // Довідник кадровика. – 2010. – №7. – С. 75–77.
132. Лисак У. І. Особливості кадрової політики Японії / У. І. Лисак // Довідник кадровика. – 2010. - №8. – С. 71–73.
133. Лисак У. І. Лізинг, аутсорсинг і аутстафінг персоналу як елементи сучасної кадрової політики / У. І. Лисак // Довідник кадровика. – 2010. – №7. – С. 75–77.

134. Лібанова Е. М. Ринок праці та соціальний захист: навчальний посібник / Е. М. Лібанова, О. М. Палій. - К.: Вид-во "Основи", 2004. – 494 с.
135. Лібанова Е. М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка.– 2008.– № 2. – С. 5–19.
136. Лобазов С. М. Проблема кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства / С. М. Лобазов // Управління розвитком. – 2011. – №4(101). – С. 213–214.
137. Логінова Н. І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства / Н. І. Логінова // Комунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. – 2009. --№ 87. – С. 371–376.
138. Лоханова Н. М. Система управління станом економічної безпеки підприємства: проблемні питання, концепція розвитку / Н. М. Лоханова // Економіст. – 2005. – №2. – С. 52–56.
139. Лямец В. И. Системный анализ: вступительный курс / В. И. Лямец, А. Д. Тевяшев. – 2-е изд., перероб. и доп. – Х.: Харків. нац. ун-т радіоелектроніки, 2004. – 448 с.
140. Мартинюк В. П. Особливості ідентифікації методів оцінки ринкової вартості при діагностиці економічної безпеки підприємства / В. П. Мартинюк, О. І. Вівчар // Наука молода. – 2012. – № 18. – С. 118–122.
141. Мартинюк В. П. Економічна безпека вищих навчальних закладів в Україні: передумови оцінювання / В. П. Мартинюк // Економіка, менеджмент, підприємництво. – 2013. – №25(II). – С. 81–88.
142. Мартишенко І. А Организация работы службы безопасности компании с персоналом / І. А. Мартишенко // Менеджмент по персоналу. – 2006. – №3. – С. 38–43.
143. Мехеда Н. Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н. Г. Мехеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір: міжн. наук-прак. журнал – Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ. – Черкаси. – №2(6). 2012. – С. 38–45.

144. Минаев Г. А. Безопасность организации: учебн. / Г. А. Минаев. – К.: КНТ, 2009. – 440 с.
145. Михайленко В. М. Формування організаційного потенціалу розвитку економічної безпеки підприємства: моногр. / В. М. Михайленко, С. О. Ареш'єв – Львів: Українська академія друкарства, 2010. – 220 с.
146. Мунтіян В. І. Економічна безпека України: монографія / В. І. Мунтіян – К.: Квіц, 1999. – 464 с.
147. Мустафина А. С. Экономика безопасности труда: учебно-методическое пособие / А. С. Мустафина. – Кемеровский технологический институт легкой промышленности. – Кемерово, 2005. – 72 с.
148. Новак І. М. Соціальний пакет: особливості формування та управління / І. М. Новак // Демографія та соціальна економіка. – Київ. – №1. – 2008. – С. 115-120.
149. Овчинникова О. Г. Лояльность персонала / О. Г. Овчинникова // Управление персоналом. – 2006. – №5. – С. 83–85.
150. Олейников Е. А. Основы экономической безопасности (государство, регион, предприятие, личность): учеб. пособие / Е. А. Олейников. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 1997. – 288 с.
151. Ортинський В. Л. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: навч. посібник / В. Л. Ортинський, І. С. Керницький та ін. – К.: Правова єдність, 2009. – 544 с.
152. Осадчий В. І, Злочини проти безпеки виробництва: монографія / В. І. Осадчий. – К.: Видавництво ТОВ «Інтерсервіс», 2012. – 60 с.
153. Оттенко И. П. Анализ особенностей международных стандартов кадровой безопасности предприятия / И. П. Оттенко, Е. С. Преображенская // БІЗНЕСІНФОРМ. № 2. '2014. – С. 371-376.
154. Паламарчук А. И. Принципы и формы интеграции функции учера в усилении экономической безопасности промышленных предприятий: дис. канд. екон. наук: 08.06.04 / А. И. Паламарчук. – Восточноевропейский нац. ун-т. – Луганськ, 2001. – 185 с.

155. Палига Є. М. Економіка підприємства / авторс. кол. за ред. Є.М. Палиги – Львів: Українська академія друкарства, 2010. – 420 с.
156. Палига Є. М. Проблеми та пріоритети корпоративного управління економічною безпекою підприємства видавничо-поліграфічної галузі України / Є. М. Палига, А. М. Штангрет // Регіональна економіка. – 2009. – С. 138-147.
157. Палига Є. М. Зовнішні загрози кадровій безпеці підприємства в Україні / Є. М. Палига, І. Я. Бурда // Формування ринкових відносин. в Україні – № 5. – 2011. – С. 222-226.
158. Петренко К. В. Кадрова політика підприємства як чинник його ефективної діяльності / К. В. Петренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – №1. – С. 85–88.
159. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом / Й. М. Петрович, М. Р. Леськів // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №4. – С. 127–132.
160. Петюх В. М. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / В. М. Петюх, В. М. Данюк. – К.: КНЕУ. – 2004. – 397 с.
161. Плетникова И. П. Определение уровня и планирование экономической безопасности предприятия / И. П. Плетникова // Вісн.технол. ун-ту Поділля. – 2000. – №4 (Ч.2) – С. 100–108.
162. Плуґіна Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі / Ю. А. Плуґіна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – №42. – 2013. – С. 323–327.
163. Погорелов Ю. С. Види адаптації системи економічної безпеки підприємства до впливу суб'єктів митного регулювання / Ю. С. Погорелов, Є. М. Рудніченко // Проблеми економіки. – № 1. – 2014. – С. 246–251.
164. Подлужна Н. О. Забезпечення кадрової безпеки організації / Н. О. Подлужна // Економіка промисловості. – 2010. – №4. – С. 210–215.

165. Подлужна Н. О. Кількісна оцінка кадрової безпеки організації / Н. О. Подлужна // Вісник Донецького національного університету, 2011. – №2. – С. 160–164.
166. Полянська А. С. Сучасні технології управління економічною безпекою підприємства / А. С. Полянська, Т. А. Трошенкова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – №29. – С. 164–168.
167. Пономарев В. П. Концепция экономической безопасности предприятия / В. П. Пономарев // Бизнес-информ. – 1999. – №15. – С. 110–113.
168. Проблеми праці на підприємствах в контексті соціальних стандартів європейського союзу. – Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення. – Шифр б. – УДК 330.59:349.3. – 2005. – 223 с.
169. Про відпустки: закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної ради України. [Електронний ресурс]. – Режим виступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
170. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI. [Електронний ресурс]: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2464-17/page>.
171. Про оплату праці: закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної ради України. [Електронний ресурс]. – Режим виступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
172. Пучкова С. І. Методичні підходи щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства. [Електронний ресурс] / С. І Пучкова. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2832>.
173. Реверчук Н. Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур: монографія / Н. Й. Реверчук. – Львів: ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.
174. Реверчук Н. Й. Кадрова безпека підприємства та методологія управління нею / Н. Й. Реверчук // Вісник Університету банківської справи Національного банку України, 2009. – №1(4). – С. 159–163.

175. Різник Н. С. Оцінка та шляхи забезпечення економічної безпеки банку / Н. С. Різник // Зб. наук. пр. «Економічні науки». – Серія: Облік і фінанси. – Випуск 5 (20). – Ч. 2. – Луцьк: ЛНТУ, 2008. – С. 183–194.
176. Різник Н. С. Теоретичні підходи до побудови системи діагностики інтенсивності дії негативних факторів на стан економічної безпеки банку / Н. С. Різник // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: науковий збірник Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника, 2008. – Вип. IV. – Т.2. – С. 204–210.
177. Романенко М. В. Використання аутстафінгу для зниження ризиків діяльності персоналу / М. В. Романенко // Економіка. – 2011. – №2. – С. 61–65.
178. Ру Д. Управління / Д. Ру, Д. Сульє – К.: Основи, 1995. – 448 с.
179. Рушенко І. П. Три виміри кадрової безпеки організації / І. П. Рушенко // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: зб. наук. пр. – Харків: Видавничий центр ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2007. – С.438–443.
180. Рясна Н. О. Основні показники соціальної складової економічної безпеки регіону [Електронний ресурс] / Н. О. Рясна. – Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/>.
181. Саати Т. Принятие решений (метод анализа иерархий): пер. с англ. / Т. Саати. – М.: Радио и связь. 1993. – 278 с.
182. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ. – 2002. – 351 с.
183. Семикіна М. В. Пріоритетні соціальні потреби працівників на регіональному ринку праці та механізми їх реалізації / М. В. Семикіна, Н. В. Василенко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 177–189.
184. Семикіна М. В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища / М. В. Семикіна // Чернігівський науковий часопис. Серія «Економіка та управління». – № 2 (2). – 2011. – С. 118–126.

185. Сліпа О. З. Кадрова безпека підприємства: поняття, структура та основні механізми її забезпечення [Електронний ресурс] / О. З. Сліпа // Режим доступу: <http://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/96>.
186. Сорокіна І. В. Теоретико-методологічні аспекти формування системи економічної безпеки підприємства / І. В. Сорокіна // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №12. – С. 114–120.
187. Судакова О. І. Служба економічної безпеки підприємства як умова його сталого розвитку [Електронний ресурс] / О. І. Судакова. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/10._ENXXIV_2007/Economics/21877.doc.htm.
188. Судакова О. І. Формування концептуальних засад планування економічної безпеки підприємства / О. І. Судакова // Економічний простір. – 2009. – №23/2. – С. 204–213.
189. Сухорукова Т. Проблеми економічної безпеки підприємства / Т. І. Сухорукова // Бізнес-інформ. – 1998. – №4. – С. 61–65.
190. Тамбовцев В. Л. Экономическая безопасность хозяйственных систем: структура проблемы / В. Л. Тамбовцев // Вестн. Московского гос. ун-та. Сер.: Экономика. – 1995. – №3. – С. 3–9.
191. Тамбовцев В. Л. Объекты экономической безопасности России / В. Л. Тамбовцев // Вопросы экономики. – 1994. – №12. – С. 45–54.
192. Тарасенко І. О. Теоретичні основи моделювання системи фінансово-економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / І. О. Тарасенко, Є. В. Філімонюк // Міжнародний науковий журнал. – Випуск 8. – 2015. – Режим доступу: <http://www.inter-nauka.com/ua/issues/2015/8/530>.
193. Тарасенко І. О. Діагностика рівня фінансово-економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / І. О. Тарасенко, А. М. Вергун, М. М. Савченко // Міжнародний науковий журнал. – Випуск 2. – 2015. – Режим доступу: <http://http://www.inter-nauka.com/ua/issues/2015/2/139>.
194. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження / Л. М. Томаневич // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – 2009. – №1 – С. 185–192.

195. Томашевський А. К. Соціальний конфлікт на підприємстві / А. К. Томашевський. – К.: Вид-во «Либідь», 2003. – 254 с.
196. Україна в цифрах у 2014 році. Статистичний збірник / За ред. О. Г. Осауленка // Державний комітет статистики України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2014. – 559 с.
197. Фісуненко П. А. Сучасні підходи до визначення сутності економічної безпеки підприємства / П. А. Фісуненко, В. В. Нагорний, В. Ф. Левченко // Економічний простір. – 2008. – №20/1. – С. 139–144.
198. Фоменко Г. Г. Формування соціальних витрат підприємств у процесі реалізації соціального захисту працівників / Г. Г. Фоменко // Економіка промисловості. – №3–4 (59–60). – 2012. – С. 356–360.
199. Франчук В. І. Основи економічної безпеки: навчальний посібник / В. І. Франчук. – Львів. – Львівський державний університет внутрішніх справ. – 2008. – 203 с.
200. Франчук В. І. Теоретико-методологічні засади організації системи економічної безпеки акціонерних товариств: автореф. дис. д-ра екон. наук: 21.04.02; [Ун-т екон. та права «Крок»] – К., 2012. – 20 с.
201. Халіна О. В. Служба безпеки підприємства як основний суб'єкт забезпечення його економічної безпеки / О. В. Халіна // Економічний вісник Переяслав-Хмельниць. ун-ту – 2011. – №2 (17). – С. 54–59.
202. Харський К. В. Благонадежность и лояльность персонала / К. В. Харський. – Питер, 2003. – 495 с.
203. Холод З. М. Аналіз фінансово-економічної діяльності поліграфічних підприємств: підручник / З. М. Холод, Н. М. Сухолитка – К.: 2004. – 224 с.
204. Хома І. Б. Структурно-функціональна діагностика рівня економічної безпеки машинобудівного підприємства: монографія / І. Б. Хома. – Львів: НУ «Львівська політехніка», 2010. – 232 с.
205. Хома І. Б. Формування системно-комплексного підходу в оцінці рівня економічної безпеки підприємства / І. Б. Хома // Вісник Національного

- університету «Львівська політехніка». – Львів: Видавництво Львівської політехніки. – 2008. – № 611. – С. 32–41.
206. Хома І. Б. Формування та використання систем діагностики економічної захищеності промислового підприємства: [монографія] / І. Б. Хома. – Львів: Видавництво НУ «Львівська політехніка», 2012. – 504 с.
207. Хома І. Б. Механізм структурно-функціональної діагностики рівня економічної безпеки підприємства / І. Б. Хома // Збірник наукових праць «Вчені записки Університету економіки та права «КРОК»: «Держава та суб'єкти підприємництва: актуальні виклики та економічна безпека» – Серія «Економіка». – К.: Дорадо-Друк, 2011. – Вип. 27. – [Т.2]. – С. 104–108.
208. Хома І. Б. Механізм виявлення елементів «тіньової» діяльності в системі управління економічною безпекою підприємств / О. Є. Кузьмін, І. Б. Хома // Сучасні перспективи розвитку систем економічної безпеки держави та суб'єктів господарювання: [колективна монографія за ред. проф. Мігус І.П.]. – Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – Розділ 2.3. – С. 222-245.
209. Хома І. Б. Формування сутності впливу бізнес-конфліктів на стан економічної захищеності підприємства / І. Б. Хома // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – 2014. – Випуск 6. – Частина 3. – С. 215-218.
210. Хомра О. У. Соціальна безпека: виклики, загрози, критерії [Електронний ресурс] / О.У. Хомра, Т.Є. Русанова // Стратегічна панорама. – 2004. – №1. Режим доступу: www.niisp.gov.ua/vydanna/panorama
211. Цигилик І. І. Економічна безпека підприємства в системі внутрішнього економічного механізму / І. І. Цигилик, Т. М. Паневник // Економіка. Фінанси. Право. – 2004. – №12. – С. 3-5.
212. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навчальний посібник / С. О. Цимбалюк – К.: КНЕУ, 2009. – 236 с.
213. Чаплигіна Ю. С. Етимологічний аналіз категорії «кадрова безпека» / Ю. С. Чаплигіна // Управління розвитком. – 2011. – № 4 (101). – С. 102-104.

214. Черевко О. В. Теоретичні засади поняття інформаційної безпеки та класифікація загроз системі інформаційного захисту [Електронний ресурс] / О.В. Черевко // Режим доступу: www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3304.
215. Чередниченко Н. В. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємства / Н. В. Чередниченко // Управління фінансово-економічною безпекою: матеріали науково-практичної конференції (28 серпня 2009 р.). – Суми: СумДУ, 2009. – С. 51-53.
216. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. – С. 34 – 41.
217. Чумарин И. Г. Работа с персоналом в контексте общей безопасности компании // Менеджмент по персоналу. – 2005. – № 1. – С. 34-40.
218. Шаваев А. Г. Криминологическая безопасность негосударственных объектов экономики / Шаваев А. Г. – М. : Инфра - М, 1995. – 126 с.
219. Шаленко В. Н. Конфлікти в трудових колективах: монографія / В. Н. Шаленко. – К.: Скіф. - 2008. – 255 с.
220. Шамрай М. І. Методика оцінки фінансової складової економічної безпеки сільськогосподарських підприємств /М. І. Шамрай // Вісн. аграр. науки Причорномор'я . – 2011. – №2 (59). – С. 101 – 106.
221. Шамрай М. І. Теоретико-методологічні основи оцінки рівня економічної безпеки сільськогосподарських підприємств / М. І. Шамрай // Вісн. Львів. нац. аграр. ун-ту: економіка АПК. – 2011. – № 18(1). – С. 147–152.
222. Швайка Л. А. Розвиток і регулювання видавничого підприємства: монографія / Л. А. Швайка. – Львів:УАД. – 2005. – 328 с.
223. Швайка Л.А. Економіка видавничо-поліграфічної галузі: підручник / Л. А. Швайка, А. М. Штангрет. – Львів. – Укр. академія друкарства –2008. – 475 с.
224. Швайка Л. А. Кадрове забезпечення видавничо-поліграфічної галузі: вітчизняний та європейський досвід / Л. А. Швайка, О. І, Гузела // Наукові записки. – УАД. – 2009. - №1. – С. 85-93.

225. Швайка Л. А. Оцінювання вартості трудового потенціалу поліграфічних підприємств / Л. А. Швайка, М. М. Лепак // Наукові записки. – УАД. – 2011. - №1. – С. 128-134.
226. Швайка Л. А. Ієрархія факторів економічного розвитку поліграфічної галузі України / Л. А. Швайка, В. С. Сеньківський, О. В. Мельников // Наукові записки. – УАД. – 2011. - №3. – С. 54-69.
227. Швайка Л. А. Деякі питання сутності кадрової безпеки підприємства /Л. А. Швайка, Х. В. Жидецька // Поліграфія і видавнича справа : наук. техн. зб. – Львів: УАД, 2011. – № 4 (56). – С. 158-163.
228. Швайка Л. А. Теоретичні засади управління кадровою безпекою підприємств ВПГ /Л. А. Швайка, Х. В. Жидецька // Збірник тез доповідей звітної науково-технічної конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників та аспірантів Української академії друкарства – Львів: УАД, 2012. – С. 69.
229. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. - №5. – С. 31-36.
230. Шевченко С. Ю. Формування системи управління інформаційної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / С. Ю. Шевченко // Режим доступу: https://kneu.edu.ua/userfiles/ec_pidpr_th_pr.../ShevchenkoS.rtf.docx.
231. Шишкін В. О. Проблема плинності кадрів на підприємстві та шляхи її вирішення / В. О. Шишкін // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 12. – С. 46-48.
232. Шкарлет С. М. Економічна безпека підприємства: інноваційний аспект: монографія / С. М. Шкарлет. - К.: Книжк. вид-во НАУ, 2007. - 435 с.
233. Шкарлет С. М. Первинні засади структурної моделі економічної безпеки підприємства / С. М. Шкарлет // Сіверянський літопис. – 2006. – № 1. – С. 124–130.
234. Шлемко В. Т. Економічна безпека України: сутність і напрями забезпечення: монографія / В. Т. Шлемко, І. Ф. Бінько. – К., 1997. – 144 с.

235. Шлыков В. В. Безопасность предприятия в условиях рынка / В. В. Шлыков. – Рязань, 1997. – 134 с.
236. Шлыков В. В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия: учеб. пособие / В. В. Шлыков. – СПб.: "Алтейя", 1999. – 138с.
237. Шляга О. В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс] / О. В. Шляга, Л. О. Пархоменко // Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf.
238. Шнипко О. С. Види і чинники безпеки ієрархічних економічних систем: теоретико-методичний аспект / О. С. Шнипко // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - №5. – С. 78-85.
239. Штангрет А. М. Методологія управління економічною безпекою підприємств авіаційної галузі на принципах економіки знань / А. М. Штангрет. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук – К.:Національний авіаційний університет. – 2012. – 44с.
240. Штангрет А. М. Еволюція поглядів на категорію «економічна безпека» / А. М. Штангрет // Наукові записки. – Львів. – Українська академія друкарства. – 2010. - №1. – С. 83-98.
241. Штангрет А. М. Економічна безпека вітчизняних підприємств: необхідність та теоретичні основи / А. М. Штангрет, О. М. Петрашова // Поліграфія і видавнича справа. – Львів. – Українська академія друкарства. – 2010. - №2. – С. 12-18.
242. Штангрет А. М. Економічна безпека підприємств видавничо-поліграфічної галузі: передумови та засади створення / А. М. Штангрет // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. - №6. – С. 224-229.
243. Штангрет А. М. Загроза як ключовий елемент системи безпеки / А. М. Штангрет, Я. В. Котляревський // Львів: Вісник Львівського інституту економіки і туризму. – 2010. – №5. – С. 20-27.

244. Штефаніч Д. А. Методи розрахунку вибіркової сукупності в опитувальних дослідженнях [Електронний ресурс] / Д. А. Штефаніч, О. Д. Штефаніч. – Режим доступу: library.tneu.edu.ua/stories/praci_vukladachiv/85.pdf
245. Юрасов І. А. Основные показатели качественной работы кадровой службы предприятия / І. А. Юрасов // Кадры предприятия. – 2009. – №5. – С. 91-100.
246. Яременко О. Ф. Кадрова безпека України в контексті євроатлантичних інтеграційних процесів / О. Ф. Яременко // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – № 2. – С. 137–141.
247. Яременко О. Ф. Основи управління економічною безпекою підприємства за умов конкурентного середовища // Економічна безпека підприємства у конкурентному середовищі: монографія / За заг. ред. проф. М. П. Войнаренка. – Хмельницький : ХНУ, 2008. – 383 с
248. Яременко О. Ф. Механізм підвищення економічної безпеки промислового підприємства / О. Ф. Яременко // Підвищення конкурентного потенціалу та економічної безпеки промислових підприємств за умов розвитку глобалізаційних процесів [колективна монографія за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника]. – Хмельницький: ХНУ, 2013. – Розділ 6. – С. 284-328.
249. Яременко О. Ф. Формування концепції забезпечення зовнішньо-економічної безпеки підприємств / О. Ф. Яременко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 3. - Том 3. – С. 28-32.
250. Ярочкин В. И. Информационная безопасность / В. И. Ярочкин. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2003. – 640 с.
251. Ярочкин В. И. Секьюритология – наука о безопасности жизнедеятельности: монография / В. И. Ярочкин. – М., 1989. – 400 с.
252. Ярошенко О. Ф. Забезпечення техніко-технологічної складової економічної безпеки підприємства / О. Ф. Ярошенко // Бізнес-Інформ. – №11. – 2011. – С. 146 – 149.

253. Aakansha Kataris, Pooja Garg, Renu Rastogi. Psychological Climate and Organizational Effectiveness: Role of Work Engagement, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. XII, №3, 2013, pp. 33-46.
254. Abraham Maslow. *Motivation and personality*, Michigan university, Harper and Row, 1987, 293 p.
255. Alan Hall. How to Find and Hire Great Employees. *Forbes*. 2012. On-line view: forbes.com/sites/alanhall/2012/06/19/the-7-cs-how-to-find-and-hire-great-employees/#3ce7c28d2b29.
256. Alessia D'amato, Sybil Henderson, Sue Florence. *Corporate social responsibility and sustainable business*. Center for creative leadership, 2009. 94 p.
257. Gerald L. Kovacich, Edward P. Halibozek. *The Manager's Handbook for Corporate Security*, Butterworth-Heinemann, 2003, 463 p.
258. John Case. *Employee Theft – The Profit Killer*, Business Security Publications, 2012, 144 p.
259. Karen Farnen. *Factors That Affect Employee Insurance Costs*. Hearst newspaper. On-line view: smallbusiness.chron.com/factors-affect-employee-insurance-costs-39503.html.
260. Larry Nobles and Steves Finke. *Search and Placement! A Handbook for Success*. Hardcover, 2006, 331 p.
261. Lawrence R. Jamesa, Carol C. Choia, Chia-Huei Emily Koa. *Organization and psychological climate: A review of theory and research. – Publishing models and article dates explained*, Issue 1, 2008, pp. 5-32.
262. *Oxford English Dictionary*. Oxford University Press. – Second Edition. – 2004. – 60 p.
263. Paul Davis. *Protect your business from internal theft*. *Business know how*. On-line magazine. View: businessknowhow.com/security/internal-theft.htm
264. Victor Lipman. *The type B manager leading successfully in a type A world*. Prentice Hall Press. 2014. 224 p.
265. Victor Lipman. *5 easy ways to motivate – and demotivate employees*. *Forbes*. 2013. On-line view: <http://www.forbes.com/sites/victorlipman/2013/03>.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Погляди щодо трактувань категорії «Кадрова безпека підприємства» як функціональної складової економічної безпеки підприємницької діяльності різними науковцями

Таблиця

Сутність поняття кадрова безпека підприємства [складено автором]

Автор	Зміст визначення поняття «Кадрова безпека підприємства»
1	2
О. Ареф'єва, О. Литовченко [3, с.97]	Характеристика стану економічної системи, за якого відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності і здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім загрозам, що пов'язані із персоналом.
І. Бурда [12, с.221]	Складова економічної безпеки підприємства, пріоритетним завданням для якої є захист від ризиків та загроз з метою створення умов для найбільш ефективного управління персоналом, як визначального ресурсу для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства. При чому, персонал відіграє дуалістичне значення, оскільки є головним об'єктом і суб'єктом кадрової безпеки.
С. Васильчак, І. Мацюняк [21, с.127]	Важлива складова економічної безпеки підприємства основною метою якої є не тільки запобігання та попередження негативних впливів від персоналу, а й захист його самого, створення сприятливих умов роботи.
О. Герасименко, [30 с.119], Г. Козаченко [108 с.126]	Процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства ризикам та загрозам, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому.
А. Джобава [47, с.10]	Сукупність заходів, спрямованих на запобігання і недопущення негативних дій з боку персоналу, що впливають на бізнес.
О.Єгорова [59, с.204]	Система захисних дій, щодо недопущення та зменшення деструктивного впливу працівників на економічний стан підприємства
О. Зибарева [93]	Проведення кадрової роботи з персоналом з метою мінімізації загроз, які надходять від працівників, і впливають на економічну захищеність підприємства
С. Кавун [97, с.98]	Заходи, які спрямовані на попередження та усунення загроз, пов'язаних із свідомими чи несвідомими діями працівників, вирішення трудових конфліктів.
А. Кибанов [101, с.214]	Генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку.
О. Кириченко [102, с.28]	Правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом
С. Кондратева [113, с.196]	Комплекс дій, спрямованих на забезпечення процесу взаємодії співробітників (людей) для виконання основних кадрових робіт та заходів, що будуть зменшувати негативний вплив чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства.

Продовження таблиці

1	2
О. Лашенко [130]	Характеристика стану економічної системи, при якій відбувається забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам пов'язаних з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники вказаної економічної системи.
С. Лобазов [136, с.213]	Здатність суб'єкта господарювання запобігати ризикам і загрозам, які надходять від працівників підприємства.
Н. Подлужна [164, с.210]	Захист підприємства від загроз, що виникають в наслідок дій власних працівників, і можуть нанести шкоди і втрат організації.
Н. Реверчук [173, с.23]	Попередження та зменшення небезпеки негативного впливу на економічну безпеку підприємства через недостатньо кваліфікованих працівників та неефективне управління персоналом щодо забезпечення і розвитку його інтелектуального потенціалу
О. Сліпа [185]	Забезпечення стабільного функціонування підприємства незалежно від людських суб'єктивних або об'єктивних факторів, основним завданням якої є усунення ризику негативної дії персоналу на загальний стан організації.
Л. Томаневич [194, с.5]	Підсистема економічної безпеки підприємства, яка покликана гарантувати стабільне функціонування і високий потенціал розвитку суб'єкта господарювання в майбутньому і його захист від внутрішніх і зовнішніх загроз
Ю. Чаплигіна [213, с.103]	Складовою економічної безпеки підприємства, що є кількісно-якісною характеристикою стану захищеності інтересів підприємства від внутрішніх та зовнішніх загроз і ризиків, пов'язаних з персоналом та використання його людського, інтелектуального і соціального капіталу.
Н. Чередниченко [215, с.51]	Комплекс дій та взаємовідношень персоналу, при якому відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, його здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним з персоналом, діагностика та прогнозування впливу персоналу на показники роботи, його інтелектуальний потенціал і трудові відносини загалом.
І. Чумарін [216, с.34]	Гарантування захищеності підприємства і його економічних цілей від негативного впливу персоналу, що реалізується через ефективну політику найму, розвитку лояльності працівників та контролю за їх діяльністю.
А. Шаваєв [218, с.73]	Стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків компанії, пов'язаних із її кадровою складовою.
Н. Швець [229, с.31]	Стан захищеності компанії від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом.

ДОДАТОК Б

Таблиця

Індикатори оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства [складено автором]

№ п/п	Показники	Алгоритм обчислення	Умовні позначення	Значення коефіцієнта відповідно до рівнів безпеки			
				Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень	Критичний рівень
1	2	3	4	5	6	7	8
I	ІНДИКАТОРИ СТАБІЛЬНОСТІ ТА ЛОЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ						
1	Коефіцієнт стабільності персоналу	$K_{ст} = 1 - \frac{K_{пл}}{Чзв}$ $K_{пл} = \frac{Чзв}{Чс.о.}$	<i>K_{пл}</i> - коефіцієнт плинності працівників; <i>Чзв</i> – кількість звільнених з усіх причин працівників, чол.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
2	Коефіцієнт укомплектованості кадрів	$K_{ук} = \frac{Чф}{Чшт.р.}$	<i>Чф</i> – фактична чисельність працівників, чол.; <i>Чшт.р.</i> – чисельність працівників	0,85-1,10	0,65-0,84 1,11-1,35	0,45-0,64 1,36-1,55	менше 0,45 більше 1,55
3	Коефіцієнт постійності персоналу*	$K_{пост} = \frac{Чшт.}{Чс.о.}$	<i>Чшт.</i> - кількості штатних працівників, чол.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
4	Коефіцієнт лояльності працівників за стажем роботи	$K_{сж} = \frac{Чст}{Чс.о.}$	<i>Чст.</i> – чисельність персоналу, що працює на підприємстві понад 5 років, чол.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6	7	8
II	ІНДИКАТОРИ ОПЛАТИ ПРАЦІ						
5	Коефіцієнт мотивації заробітної плати	$K_{мзп} = \frac{ЗП_{сп}}{ЗП_{сг}}$	<i>ЗП_{сп}</i> - середня заробітна плати по підприємству, грн; <i>ЗП_{сг}</i> -середня заробітна плата у галузі, регіоні чи країні, грн.	$\geq 0,85$	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
6	Коефіцієнт співвідношення росту продуктивності та оплати праці одного штатного працівника	$K_{рзп} = \frac{Тр_{пп}}{Тр_{зп}}$	<i>Тр_{пп}</i> – темп росту продуктивності праці одного штатного працівника, %; <i>Тр_{зп}</i> – темп росту фонду оплати праці одного штатного працівника, %	0,95-1,20	1,21-1,50 0,75-0,94	1,51-1,85 0,50-0,74	більше 1,85, менше 0,50
7	Коефіцієнт гармонійності заробітної плати	$K_{гзп} = \frac{Пзп}{Побл.шт}$	<i>Пзп</i> – кількість працівників, заробітна плата яких є рівна і вища від середньої оплати праці в галузі, регіоні чи країні, чол.; <i>Побл.шт</i> - середньооблікової чисельності штатного персоналу, чол.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
8	Коефіцієнт вчасності виплат заробітної плати	$K_{вв} = 1 - Ззп$	<i>Ззп</i> – сума заборгованості по заробітній платі, грн.;	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6	7	8
III	ІНДИКАТОРИ ОСВІТНЬО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО РІВНЯ ПРАЦІВНИКІВ						
9	Коефіцієнт освітнього рівня персоналу	$K_{oc} = \frac{Ч_{во}}{Ч_{с. о.}}$	<i>Ч_{во}</i> – чисельність працівників з неповною та повною вищою освітою, чол.; <i>Ч_{с.о.}</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
10	Коефіцієнт інтелектуального рівня персоналу	$K_{інт. р.} = \frac{Ч_{вк. п.}}{Ч_{с. о.}}$	<i>Ч_{вк.п.}</i> - чисельності висококваліфікованих працівників, чол.; <i>Ч_{с.о.}</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
11	Коефіцієнт кваліфікаційно-освітнього рівня персоналу	$K_{кв.} = \frac{P_{тар. роз.}}{P_{тар. роз.}}$	<i>P_{тар.роз.}</i> – середній тарифний розряд працівників; <i>P_{тар.роз.}</i> – середній тарифний розряд робіт.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
12	Коефіцієнт вікової структури працівників	$K_{вік} = \frac{Ч'}{Ч_{с. о.}}$	<i>Ч'</i> – чисельність працівників до 35 років, чол.; <i>Ч_{с.о.}</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	0,55-0,85	0,35-0,54	0,15-0,34	менше 0,15
13	Коефіцієнт фізичного старіння персоналу	$K_{фіз. ст} = \frac{Ч_{п. вік}}{Ч_{с. о.}}$	<i>Ч_{п.вік}</i> – чисельність працівників пенсійного віку, чол.; <i>Ч_{с.о.}</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	0-0,15	0,16-0,35	0,36-0,55	більше 0,55

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6	7	8
IV	ІНДИКАТОРИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ						
14	Коефіцієнт співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня	$K_{спп} = \frac{ППп}{ППг}$	<i>ППп</i> – продуктивність праці на даному підприємстві, грн/чол. <i>ППг</i> – середньогалузева продуктивність праці, грн/чол.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
15	Коефіцієнт трудової дисципліни	$K_{т. д.} = 1 - \frac{Tн}{Tф}$	<i>Tн</i> – час неявок на роботу без поважних причин, люд-год.; <i>Tф</i> – фактично відпрацьований фонд робочого часу, люд-год.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
16	Коефіцієнт втрат робочого часу через захворювання	$K_{хв} = 1 - \frac{Tхв}{Tф}$	<i>Tхв</i> – втрати робочого часу через тимчасову непрацездатність, люд-год.; <i>Tф</i> – фактично відпрацьований фонд робочого часу, люд-год.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45
17	Коефіцієнт фінансових втрат з вини працівників	$K_{дфв} = 1 - \frac{Фт}{ВП}$	<i>Фт</i> – фінансові витрати підприємства з вини працівників (брак, крадіжки, псування техніки тощо), грн.; <i>ВП</i> – випуску продукції, грн.	0,85-1,00	0,65-0,84	0,45-0,64	менше 0,45

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6	7	8
V	ІНДИКАТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ						
18	Коефіцієнт спортивно-оздоровчих послуг наданих працівникам	$K_{соп} = \frac{V_{соп}}{Чс. о.}$	<i>V_{соп}</i> – вартість наданих працівникам спортивно-оздоровчих послуг, грн.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.				до зростання
19	Коефіцієнт лікувально-профілактичних послуг наданих працівникам	$K_{лпп} = \frac{V_{лпп}}{Чс. о.}$	<i>V_{лпп}</i> – вартість наданих працівникам лікувально-профілактичних послуг, грн.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.				до зростання
20	Коефіцієнт культурно-мистецьких послуг наданих працівникам	$K_{кмп} = \frac{V_{кмп}}{Чс. о.}$	<i>V_{кмп}</i> – вартість наданих працівникам культурно-мистецьких послуг, грн.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.				до зростання
21	Коефіцієнт додаткових фінансових послуг наданих працівникам	$K_{дфп} = \frac{V_{дфп}}{Чс. о.}$	<i>V_{дфп}</i> – вартість додаткових фінансових послуг наданих працівникам, грн.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.				до зростання
22	Коефіцієнт додаткового навчання працівників	$K_{нд} = \frac{V_{нд}}{Чс. о.}$	<i>V_{нд}</i> – вартість додаткового навчання працівників, грн.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.				до зростання
23	Коефіцієнт компенсаційних виплат наданих працівникам	$K_{кв} = \frac{V_{к}}{Чс. о.}$	<i>V_{нд}</i> – відшкодування витрат працівникам, пов'язаних із роботою (транспорт, харчування, мобільний зв'язок тощо), грн.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.				до зростання

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6	7	8
VI	ІНДИКАТОРИ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ						
24	Коефіцієнт летальних випадків серед працівників	$K_{чл} = 1 - K_{члв}$ $K_{чл. лет.} = \frac{N_{л} * 1000}{Чс. о.}$	<i>K_{члв}</i> – коефіцієнт частоти летальних випадків <i>N_л</i> – кількість летальних випадків серед працівників під час виконання трудових обов'язків, чол; <i>Чс.о.</i> – середньооблікова чисельність працівників, чол.	Для невиробничих підприємств			
				1,00	0,990-0,999	0,980-0,989	Менше 0,979
				Для виробничих підприємств			
				1,00	0,990-0,999	0,980-0,989	Менше 0,979
25	Коефіцієнт травматизму працівників	$K_{тр} = 1 - K_{чтр}$ $K_{чт. тр.} = \frac{N_{т} * 1000}{Чс. о.}$	<i>K_{чтр}</i> – коефіцієнт частоти травматизму <i>N_т</i> – кількість випадків травматизму серед працівників під час виконання трудових обов'язків, чол; <i>Чс.о.</i> – середньооблікова чисельність працівників, чол.	Для невиробничих підприємств			
				1,00	0,90-0,99	0,80-0,89	Менше 0,80
				Для виробничих підприємств			
				1,00	0,85-0,99	0,75-0,84	Менше 0,75
26	Коефіцієнт професійної захворюваності працівників	$K_{пз} = 1 - K_{чпз}$ $K_{чт. пз.} = \frac{N_{з} * 1000}{Чс. о.}$	<i>K_{чпз}</i> – коефіцієнт частоти професійних захворювань <i>N_з</i> – кількість випадків професійних захворювань серед працівників чол; <i>Чс.о.</i> – середньооблікова чисельність працівників, чол.	Для невиробничих підприємств			
				1,00	0,90-0,99	0,80-0,89	Менше 0,80
				Для виробничих підприємств			
				1,00	0,85-0,99	0,75-0,84	Менше 0,75

Примітка: граничні значення коефіцієнта постійності персоналу для професій, пов'язаних із творчою діяльністю можуть відрізнятися від загальноприйнятих і бути значно нижчими. Це насамперед стосується видавничої сфери, для якої прийнятним є те, що частка позаштатних працівників може становити 40-65%.

ДОДАТОК В
ВИЗНАЧЕННЯ ЕТАЛОННИХ ЗНАЧЕНЬ КОЕФІЦІЄНТІВ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Таблиця

Анкета для визначення оптимальних значень коефіцієнтів
 соціально-трудової безпеки підприємства [складено автором]

№	Показник	Обчислення	Умовні позначення	Еталонне значення
1	2	3	4	5
1	Коефіцієнт гармонійності заробітної плати	$K_{гзп} = \frac{Пзп}{Побл.шт}$	<i>Пзп</i> – кількість працівників, заробітна плата яких є рівна і вища від середньої оплати праці в галузі, регіоні чи країні, чол.; <i>Побл.шт</i> – середньооблікової чисельності штатного персоналу, чол.	
2	Коефіцієнт вчасності виплат заробітної плати	$K_{вв} = 1 - Ззп$	<i>Ззп</i> – сума заборгованості по заробітній платі, чол.	
3	Коефіцієнт співвідношення росту продуктивності та оплати праці одного штатного працівника	$K_{рзп} = \frac{Трпп}{Трзп}$	<i>Трпп</i> – темп росту продуктивності праці одного штатного працівника, %; <i>Трзп</i> – темп росту фонду оплати праці одного штатного працівника, %	
4	Коефіцієнт фізичного старіння персоналу	$K_{физ.ст} = \frac{Чп.вік}{Чс.о.}$	<i>Чп.вік</i> – чисельність працівників пенсійного віку, чол. <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	
5	Коефіцієнт фінансових втрат з вини працівників	$K_{дфв} = 1 - \frac{Фт}{ВП}$	<i>Фт</i> – фінансові витрати підприємства з вини працівників (брак, крадіжки, псування техніки тощо), чол.; <i>ВП</i> - випуску продукції, чол.	
6	Коефіцієнт спортивно-оздоровчих послуг наданих працівникам	$K_{соп} = \frac{Всоп}{Чс.о.}$	<i>Всоп</i> – вартість наданих працівникам спортивно-оздоровчих послуг, чол.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	

Продовження таблиці

1	2	3	4	5
7	Коефіцієнт лікувально-профілактичних послуг наданих працівникам	$K_{лпп} = \frac{Влпп}{Чс. о.}$	<i>Влпп</i> – вартість наданих працівникам лікувально-профілактичних послуг, чол.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	
8	Коефіцієнт культурно-мистецьких послуг наданих працівникам	$K_{кмп} = \frac{Вкмп}{Чс. о.}$	<i>Вкмп</i> – вартість наданих працівникам культурно-мистецьких послуг, чол.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	
9	Коефіцієнт додаткових фінансових послуг наданих працівникам	$K_{дфп} = \frac{Вдфп}{Чс. о.}$	<i>Вдфп</i> – вартість додаткових фінансових послуг наданих працівникам, чол.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	
10	Коефіцієнт додаткового навчання працівників	$K_{нд} = \frac{Внд}{Чс. о.}$	<i>Внд</i> – вартість додаткового навчання працівників, чол.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників, чол.	
11	Коефіцієнт компенсаційних виплат, наданих працівникам	$K_{кв} = \frac{Вк}{Чс. о.}$	<i>Вк</i> – відшкодування витрат працівникам, пов'язаних із роботою (транспорт, харчування, мобільний зв'язок тощо), чол.; <i>Чс.о.</i> - середньооблікова чисельність працівників,чол.	
12	Коефіцієнт летальних випадків серед працівників	$K_{лв} = 1 - K_{члв}$ $K_{члв} = \frac{N_{л} * 1000}{Чс. о.}$	<i>Kчлв</i> – коефіцієнт частоти летальних випадків <i>Nл</i> – кількість летальних випадків серед працівників під час виконання трудових обов'язків, чол.; <i>Чс.о.</i> – середньооблікова чисельність працівників, чол.	
13	Коефіцієнт травматизму працівників	$K_{тр} = 1 - K_{чтр}$ $K_{чтр} = \frac{N_{т} * 1000}{Чс. о.}$	<i>Kчтр</i> – коефіцієнт частоти травматизму <i>Nт</i> – кількість випадків травматизму серед працівників під час виконання трудових обов'язків, чол.; <i>Чс.о.</i> – середньооблікова чисельність працівників, чол.	
14	Коефіцієнт професійної захворюваності працівників	$K_{пз} = 1 - K_{чпз}$ $K_{чпз} = \frac{N_{з} * 1000}{Чс. о.}$	<i>Kчпз</i> – коефіцієнт частоти професійних захворювань <i>Nз</i> – кількість випадків професійних захворювань серед працівників, чол.; <i>Чс.о.</i> – середньооблікова чисельність працівників, чол.	

ДОДАТОК Д
ВИЗНАЧЕННЯ МІР ВАГОМОСТІ ДЛЯ КОЕФІЦІЄТІВ ТА ГРУПОВИХ
ІНДИКАТОРІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Таблиця Д.1

Розрахунок мір вагомості для коефіцієнтів
соціально-трудової безпеки підприємства [складено автором]

№ п/п	Найменування показника	Загальна сума в балах	Ваговий коефіцієнт
1	2	3	4
I	ІНДИКАТОРИ СТАБІЛЬНОСТІ ТА ЛОЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ		
1	Коефіцієнт стабільності персоналу	4,8	0,35
2	Коефіцієнт укомплектованості кадрів	3,9	0,29
3	Коефіцієнт постійності персоналу	2,1	0,15
4	Коефіцієнт лояльності працівників за стажем роботи	2,8	0,21
	Разом:	13,6	1,00
II	ІНДИКАТОРИ ОПЛАТИ ПРАЦІ		
1	Коефіцієнт мотивації заробітної плати	3,5	0,22
2	Коефіцієнт співвідношення росту продуктивності та оплати праці одного штатного працівника	3,2	0,20
3	Коефіцієнт гармонійності заробітної плати	4,5	0,28
4	Коефіцієнт вчасності виплат заробітної плати	4,8	0,30
	Разом:	16,0	1,00
III	ІНДИКАТОРИ ОСВІТНЬО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО РІВНЯ ПРАЦІВНИКІВ		
1	Коефіцієнт освітнього рівня персоналу	2,4	0,17
2	Коефіцієнт інтелектуального рівня персоналу	4,6	0,33
3	Коефіцієнт кваліфікаційно-освітнього рівня персоналу	3,9	0,28
4	Коефіцієнт вікової структури працівників	1,8	0,13
5	Коефіцієнт фізичного старіння персоналу	1,4	0,10
	Разом:	14,1	1,00
IV	ІНДИКАТОРИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ		
1	Коефіцієнт співвідношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня	4,7	0,39
2	Коефіцієнт трудової дисципліни	2,8	0,23
3	Коефіцієнт втрат робочого часу через захворювання	1	0,08
4	Коефіцієнт фінансових втрат з вини працівників	3,6	0,30
	Разом:	12,1	1,00

Продовження таблиці Д.1

1	2	3	4
V	ІНДИКАТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ		
1	Коефіцієнт спортивно-оздоровчих послуг наданих працівникам	2,5	0,17
2	Коефіцієнт лікувально-профілактичних послуг наданих працівникам	2,5	0,17
20	Коефіцієнт культурно-мистецьких послуг наданих працівникам	2,5	0,17
21	Коефіцієнт додаткових фінансових послуг наданих працівникам	2,5	0,17
22	Коефіцієнт додаткового навчання працівників	2,5	0,17
23	Коефіцієнт компенсаційних виплат наданих працівникам	2,5	0,17
	Разом:	15,0	1,00
VI	ІНДИКАТОРИ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ		
24	Коефіцієнт летальних випадків серед працівників	4,9	0,44
25	Коефіцієнт травматизму працівників	3,8	0,34
26	Коефіцієнт професійної захворюваності працівників	2,4	0,22
	Разом:	11,1	1,00

Таблиця Д.2

Розрахунок мір вагомості для групових індикаторів соціально-трудової безпеки підприємства [складено автором]

№ п/п	Найменування показника	Для виробничих підприємств		Для невиробничих підприємств	
		Загальна сума в балах	Ваговий коефіцієнт	Загальна сума в балах	Ваговий коефіцієнт
1	Індикатори стабільності та лояльності працівників	4,1	0,21	4,8	0,23
2	Індикатори оплати праці	3,7	0,19	4,1	0,19
3	Індикатори освітньо-інтелектуального рівня працівників	2	0,10	2,4	0,11
4	Індикатори ефективного використання персоналу	3	0,15	3,9	0,18
5	Індикатори соціальної захищеності працівників	2,3	0,12	3,4	0,16
6	Індикатори безпечних умов праці	4,8	0,23	2,6	0,12
	Разом:	19,9	1,00	21,2	1,00

ДОДАТОК Е

БЛАНКИ ОПИТУВАННЯ ТА РОЗРАХУНОК БАЛІВ

Бланк опитування для керівного складу підприємства для оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства [складено автором]

1. Пошук кандидатів здійснюється шляхом:

1. кар'єрного росту, ротації в середині підприємства серед власних працівників; також зверненням до працівників за їх рекомендаціями щодо наявності претендентів на вакантну посаду;

2. використання послуг спеціалізованих рекрутингових компаній

3. розміщення оголошень на відповідних вебсайтах (work.ua, robota.ua, job.ua, linkedIn) та у ЗМІ;

4. звернення у Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, пошук у професійно-технічних та вищих навчальних закладах;

2. Відбір працівників

1. найму персоналу передуює чіткий розрахунок необхідної кількості працівників з відповідними професійними і моральними якостями;

2. здійснення оцінки знань, навик, якісних характеристик людини, перевірка рекомендацій із попередніх місць роботи;

3. проведення співбесіди із керівником підприємства чи відділу кадрів, а також безпосередньо із керівником структурного підрозділу, в якому працюватиме новий працівник;

4. відсутність упередженого ставлення до кандидатів через їхній вік, стать, сімейний стан, колір шкіри тощо;

3. Адаптація і навчання персоналу

1. проведення ознайомчих лекцій, семінарів, тренінгів, стажування поряд із досвідченими працівниками відділу;

2. роз'яснення посадових обов'язків та ознайомлення нового працівника із підприємством, його історією, продукцією, послугами, структурою, внутрішніми правилами тощо;

3. організація знайомства із співробітниками;
4. встановлення випробувального терміну;

4. Характеристика системи оплати праці

1. виплата заробітної плати здійснюється регулярно, вчасно та відповідно до укладеного трудового договору;
2. рівень середньої заробітної плати працівників не нищий ніж середньогалузева в регіоні;
3. на підприємстві застосовується система премій, надбавок і доплат за роботу у вечірній та нічний час, святкові та вихідні дні, підвищення якості продукції, економію сировини, понаднормову роботу чи зростання продуктивності праці;
4. гармонійність заробітної плати між працівниками та адміністрацією підприємства (відсутність значної різниці в посадових окладах керівного складу та заробітній платі основних працівників);

5. Плинність кадрів та розвиток патріотизму

1. проведення моніторингу рівня заробітної плати та умов праці у конкурентів, застосування індивідуальної мотивації та захист висококваліфікованих працівників від переманювання;
2. здійснення систематичного опитування персоналу щодо загального задоволення роботою, умовами праці, перебуванням у колективі тощо з метою виявлення негативних чинників, які підштовхують персонал до звільнення (2 бали);
3. розвиток патріотизму у працівників через проведення спільних корпоративних свят, організації поїздок чи іншого відпочинку; отриманні невеличких подарунків чи сувенірів з логотипами фірми на день народження, релігійні чи держанні свята тощо.
4. проведення коректної політика звільнення персоналу – перед звільненням проводяться попередження, а коли неминучим стає саме звільнення, роботодавець аргументує причин відрахування працівника; в

протилежному випадку - працівника пояснює своє бажання звільнитись, для подальшого аналізу інформації роботодавцем;

6. Кар'єрний ріст працівників

1. на підприємстві можливий кар'єрний ріст персоналу як по вертикалі так і по горизонталі;

2. кар'єрний ріст супроводжується зростанням в оплаті праці чи іншими привілеями, які надає підприємство;

3. застосування принципів справедливості та рівних можливостей кар'єрного зросту: він не залежить від статі, віку чи інших особливостей людини, які безпосередньо не пов'язані із якістю виконання трудових обов'язків;

4. розгляд, аналіз та втілення кращих бізнес-ідеї, пропозицій чи рекомендацій від працівників;

7. Контроль за якістю і термінами виконаних робіт

1. чітке роз'яснення працівникам трудових обов'язків та можливих санкції за їх неналежне виконання;

2. розроблення і впровадження системи контролю за кількістю, якістю та вчасністю виконаних робіт;

3. оцінка та аналіз відхилення факту випуску продукції чи надання послуг від плану, розроблення заходів щодо підвищення ефективності праці;

4. аналіз динаміки кількості клієнтів та споживачів, отримання зворотного зв'язку від них;

8. Захист матеріальних і нематеріальних цінностей

1. проведення систематичних перевірок та захист документів від підробок;

2. ведення систематичного обліку та контролю за залишками сировини, готової продукції, напівфабрикатів, витратних матеріалів, станом та наявністю обладнання чи іншого інвентарю на робочому місці;

3. застосування системи захисту комерційної інформації;

4. роз'яснення та впровадження системи штрафів та санкцій за крадіжки чи пошкодження матеріальних цінностей підприємства.

9. Систематичне оцінювання знань працівників

1. періодичне здійснення перевірок знань працівників у вигляді тестів, використання методу «таємний покупець» тощо;

2. оцінка персоналу на знання правил техніки безпеки, уміння користуватись потрібним для роботи устаткуванням тощо;

3. перевірка набутих навик працівників по завершенню навчальних курсів, тренінгів, семінарів;

4. аналіз потреби підвищення кваліфікації персоналу чи залученню нових висококваліфікованих працівників;

10. Нормативні документи підприємства

1. оплата мінімальної заробітної плати відповідно до законодавчо визначеної суми на певний період ;

2. трудовим договором охоплені усі працівники підприємства;

3. дотримання умови 8-ми годинного робочого дня і 40-ка годинного тижня;

4. отримання оплачуваних річних чи декретних відпусток; оплати за роботу у вихідні чи святкові дні, понаднормову працю, дотримання відповідних пільг для певних категорій працівників (інваліди, неповнолітні, жінки), якщо такі є на підприємстві тощо;

11. Організація та контроль за безпекою праці

1 оформлення усіх страхових випадків, які виникають на підприємстві: нещасні випадки на виробництві, втрата працездатності, професійні захворювання тощо) ;

2. організація навчання, проведення інструктажів та перевірки знань працівників з питань охорони праці;

3. розроблення на підприємстві інструкцій, положень, норм та інших нормативних документів з охорони праці

4. проведення атестації робочих місць щодо відповідності їх встановленим вимогам;

14. Обов'язковий соціальний внесок

1. Обов'язкові соціальні внески нараховуються та утримуються підприємством із заробітної плати усіх працівників;

2. Сплата єдиного соціального внеску відбувається регулярно, своєчасно та відповідно до класів професійного ризику;

3. постійний моніторинг за змінами до законодавства України щодо обчислення і нарахування обов'язкових соціальних платежів;

4. своєчасність і стабільність нарахування коштів за листи непрацездатності та відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, що оплачується за кошти підприємства;

15. Соціальний пакет додаткових послуг

1. підприємство регулярно та постійно виділяє кошти на соціальний пакет додаткових послуг для працівників;

2. пакет додаткових соціальних послуг для персоналу є різноманітним і включає спортивно-оздоровчі, лікувально-профілактичні, культурно-мистецькі, фінансові та навчальні програми;

3. проведення систематичного опитування працівників про міру задоволення від отриманого пакету додаткового соціального страхування, врахування побажань персоналу при його майбутньому формуванні;

4. повна або часткова оплата додаткових соціальних послуг для членів сімей працівників.

16. Стосунки по вертикалі «керівник – працівник»:

1. у стосунках керівника з підлеглим відсутні словесні образи, скандали, чи фізичне насильство.

2. серед співробітників немає працівників, яких адміністрація відверто недолюблює або тих, які привселюдно користуються привілеями.

3. в розумній мірі присутня лібералізація та свобода працівників у виконанні своїх трудових обов'язків – в межах визначених термінів

працівникам дозволено встановлювати на власний розсуд черговість, темп та спосіб виконання роботи;

4. діє система комунікації адміністрації підприємства із працівниками, присутнє поєднання дружної атмосфери поряд із авторитетністю керівництва

17. Стосунки по горизонталі «працівник-працівник»

1. у відносинах між працівниками відсутні постійні непорозуміння, конфлікти, обмови

2. співробітники товаришують і спілкуються між собою за межами робочих місць

3. більшість непорозумінь персонал вирішує самостійно і компромісно не залучаючи до їх улагодження керівництво.

4. колектив працівників є згуртований, йому притаманна дружня атмосфера, немає дискримінації і неприйняття колег через колір шкіри, мову, стать, соціальний статус тощо.

18. Професійно-психологічний підбір працівників

1. На етапі відбору претендентів повідомляють про всю повноту обов'язків і відповідальності, можливі санкції за помилки, брак, невчасність виконання робіт тощо;

2. оцінка емоційно-вольових якостей кандидата, інтелекту, стресостійкості, а при потребі перевірка стану здоров'я, психічних особливостей та відсутність порушень закону кандидата чи членів його сім'ї;

3. підбір працівників для спільного виконання завдань відповідно до їх психологічної сумісності (характер, темперамент, виховання, релігійні і політичні погляди тощо)

4. проведення та аналіз систематичного опитування персоналу щодо задоволеності працею та перебуванням у колективі

Примітка: за перший блок запитань «Пошук кандидатів здійснюється шляхом» бали нараховується таким чином: за 1, 3 і 4 пункти присвоюється по 2 бали, за 2 пункт – 3 бали. У всі інші блоки запитань, від другого по

вісімнадцятий, за кожний пункт нараховується по 1-му балу. Максимальна сума балів за кожний розділ становить 4 бали, що свідчить про високий рівень безпеки по даному фактору, 3- середній, 2- мінімальний, 1- критичний. Якщо за перший розділ сума балів буде вищою, то це прирівнюється до четвірки і свідчить про високий рівень безпеки по цій складовій. Загальний рівень соціально-трудової безпеки пропонуємо обраховувати додавши результати опитування, отримані з результатів анкет основних робітників та ввівши вагові коефіцієнти для основних факторів.

Бланк опитування основних робітників підприємства для оцінювання рівня соціально-трудової безпеки [складено автором]

1. Виплата заробітної плати здійснюється регулярно, вчасно та відповідно до укладеного трудового договору

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

2. Я задоволений (-на) тим, що працюю на цьому підприємстві

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

3. На підприємстві можливий кар'єрний ріст працівників як по вертикалі так і по горизонталі

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

4. Дотримання законодавчо визначеної норми 8-ми годинного робочого дня і 40-ка годинного тижня

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

5. Я планую змінити місце роботи через невідповідні умови праці

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

6. Своєчасність і стабільність нарахування коштів за листи непрацездатності та відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, що оплачується за кошти підприємства

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

7. На підприємстві існує система соціального пакету додаткових послуг

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

8. За можливості я хотів би поміняти свого безпосереднього керівника

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

9. Система заробітної плати є невдалою і потребує перегляду

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

10. За потреби я готовий докласти зусиль, що перевищують загальноприйняті очікування, якщо в конкретній ситуації від цього залежить результат роботи

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

11. Я задоволений якістю отриманих додаткових соціальних послуг від підприємства (якщо такі послуги надаються; якщо ні – то відмітка в графі «зовсім не збігаються»)

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

12. Я товаришую та спілкуються з своїми співробітниками за межами робочих місць

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

13. Мене не цікавить кар'єрний ріс на цьому підприємстві

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

14. На мою думку, адміністрація підприємства дотримується принципу рівності та справедливості при нарахуванні заробітної плати

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

15. Я поважаю свого керівника, він є фахівцем і відповідальною людиною

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

16. Сплата єдиного соціального внеску відбувається регулярно, своєчасно та відповідно до класів професійного ризику

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

17. Я вважаю, що по мірі можливостей, адміністрація підприємства враховує мої вподобання щодо наповненості соціального пакету додаткових послуг (якщо такі послуги є; якщо ні – то відмітка «зовсім не збігаються»)

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

18. У моїх відносинах із іншими співробітниками присутні скандали, конфлікти, непорозуміння, мені дискомфортно працювати у такому колективі

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

19. Робоче устаткування та інша техніка є справними та надійними

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

20. На мою думку не варто надовго затримуватися на цьому підприємстві.

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

21. Кар'єрний ріст на підприємстві супроводжується зростанням в оплаті праці чи іншими привілеями, які надає підприємство

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

22. Оплата праці на підприємстві здійснюється відповідно до законодавчо визначеної мінімальної заробітної плати за певний період

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

23. Наявні умови праці шкідливо впливають на моє здоров'я

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

24. Мені комфортно працювати з моїм керівником

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

25. З моєї заробітної плати відраховуються обов'язкові соціальні внески

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

26. Я вважаю, що мій робочий колектив згуртований, йому притаманна дружня атмосфера

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

27. Робота у вихідні чи святкові дні, понаднормава праця оплачується відповідно до законодавчо прописаних умов

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

28. Кар'єрний ріст на підприємстві, на мою думку, відбувається справедливо

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

29. Мій керівник є надміру високомірний, з ним важко порозумітись та знайти спільну мову

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

30. отримання додаткових соціальних послуг, на мою думку, відбувається чесно та справедливо для усіх категорій працівників (якщо такі послуги надаються; якщо ні – то відмітка в графі «зовсім не збігаються»)

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

31. Умови праці на підприємстві комфортні і цілком прийнятні

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

32. Я є патріотом свого підприємства

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

33. Із моєї заробітної плати підприємство не оплачує обов'язкових соціальних внесків

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

34. Ми у колективі допомагаємо один одному при виконанні своїх обов'язків

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

35. Я завжди без проблем використовую законодавчо встановлені усі дні відпустки та вчасно отримую кошти за неї

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

36. Загалом мене задовольняє система нарахування заробітної плати, яка діє на підприємстві

Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається

Таблиця Е.1

Розрахунок балів для бланку опитування
основних робітників підприємства [складено автором]

№ п/п	Кількість балів				
	Повністю збігається	Швидше так ніж ні	Важко сказати	Швидше ні ніж так	Зовсім не збігається
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1.	1	0,75	0,5	0,25	0
2.	1	0,75	0,5	0,25	0
3.	1	0,75	0,5	0,25	0
4.	1	0,75	0,5	0,25	0
5.	0	0,25	0,5	0,75	1

Продовження таблиці Е.1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
6.	1	0,75	0,5	0,25	0
7.	1	0,75	0,5	0,25	0
8.	0	0,25	0,5	0,75	1
9.	0	0,25	0,5	0,75	1
10.	1	0,75	0,5	0,25	0
11.	1	0,75	0,5	0,25	0
12.	1	0,75	0,5	0,25	0
13.	0	0,25	0,5	0,75	1
14.	1	0,75	0,5	0,25	0
15.	1	0,75	0,5	0,25	0
16.	1	0,75	0,5	0,25	0
17.	1	0,75	0,5	0,25	0
18.	0	0,25	0,5	0,75	1
19.	1	0,75	0,5	0,25	0
20.	0	0,25	0,5	0,75	1
21.	1	0,75	0,5	0,25	0
22.	1	0,75	0,5	0,25	0
23.	0	0,25	0,5	0,75	1
24.	1	0,75	0,5	0,25	0
25.	1	0,75	0,5	0,25	0
26.	1	0,75	0,5	0,25	0
27.	1	0,75	0,5	0,25	0
28.	1	0,75	0,5	0,25	0
29.	0	0,25	0,5	0,75	1
30.	1	0,75	0,5	0,25	0
31.	1	0,75	0,5	0,25	0
32.	1	0,75	0,5	0,25	0
33.	0	0,25	0,5	0,75	1

Продовження таблиці Е.1

1	2	3	4	5	6
34.	1	0,75	0,5	0,25	0
35.	1	0,75	0,5	0,25	0
36.	1	0,75	0,5	0,25	0

Таблиця Е.2

Аналіз обробки результатів для бланку опитування основних робітників
[складено автором]

Функціональна складова соціально-трудої безпеки	Номер запитання	Сума балів та рівень безпеки	Результати оцінки
1	2	3	4
1. Характеристика системи оплати праці	1, 9, 14, 36	4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	
2. Управління плинністю кадрів та розвиток патріотизму	2, 10, 20, 32	4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	
3. Кар'єрний ріст працівників	3, 13, 21,28	4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	
4. Нормативні документи підприємства	4, 22, 27, 35	4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	
5. Безпека умов праці	5, 19, 23, 31	4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	
6. Обов'язків соціальний внесок	6, 16, 25, 33	4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	
7. Соціальний пакет додаткових послуг	7, 11, 17, 30	4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	
8. Стосунки по вертикалі «керівник — працівник»	8, 15, 24, 29	4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	

Продовження таблиці Е.2

1	2	3	4
9. Стосунки по горизонталі «працівник — працівник»	12, 18, 26, 34	4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	
10. Разом рівень соціально-трудової безпеки		4 – високий рівень; 3- середній рівень; 2-мінімальний рівень 1-критичний рівень	

Таблиця Е.3

Міри вагомості балів отриманих з анкет опитування адміністрації підприємства і основних робітників [складено автором]

№ п/п	Назва фактора	Коефіцієнт вагомості	
		Результати анкети опитування адміністрації	Результати анкети опитування основних робітників
1	Пошук нових працівників	1,00	–
2	Відбір кадрів	0,60	0,40
3	Адаптація нового персоналу	0,40	0,60
4	Оплата праці та преміювання	0,40	0,60
5	Плинність кадрів та розвиток патріотизму	0,40	0,60
6	Кар'єрний ріст працівників	0,40	0,60
7	Контроль за якістю та термінами виконаних робіт	0,60	0,40
8	Захист власності підприємства	0,60	0,40
9	Систематичне оцінювання знань працівників	0,60	0,40
10	Нормативні документи підприємства	0,40	0,60
11	Організація та контроль за безпекою праці	0,40	0,60
12	Безпека трудового середовища	0,40	0,60
13	Безпека трудових процесів	0,40	0,60
14	Внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	0,40	0,60
15	Додатковий пакет соціально-страхових послуг	0,40	0,60
16	Стосунки по вертикалі "керівник-працівник"	0,40	0,60
17	Стосунки по горизонталі "працівник-працівник"	0,40	0,60
18	Професійно-психологічний підбір працівників	0,40	0,60

Таблиця Е.4

Матриця бінарних порівнянь складових кадрової безпеки підприємства
[складено автором]

g	g ₁	g ₂	g ₃	g ₄	g ₅	g ₆	g ₇	g ₈	g ₉
g ₁	1	1/2	2	1/2	1/2	1	1/2	1	3
g ₂	2	1	3	1	1	1	1	3	3
g ₃	1/2	1/3	1	1/3	1/3	1/3	1/3	1	1
g ₄	2	1	3	1	1	2	1	3	3
g ₅	2	1	3	1	1	2	2	3	3
g ₆	1	1	3	1/2	1/2	1	1	2	3
g ₇	2	1	3	1	1/2	1	1	3	3
g ₈	1	1/3	1	1/3	1/3	1/2	1/3	1	2
g ₉	1/3	1/3	1	1/3	1/3	1/3	1/3	1/2	1

Таблиця Е.5

Матриця бінарних порівнянь складових безпеки кадрів
невиробничих підприємств [складено автором]

g	g ₁	g ₂	g ₃	g ₄	g ₅	g ₆	g ₇	g ₈	g ₉
g ₁	1	2	7	1	7	1	1	4	3
g ₂	1/2	1	6	1	5	1	1	3	3
g ₃	1/7	1/6	1	1	4	1	1	2	2
g ₄	1	1	1	1	3	1	1	2	1
g ₅	1/7	1/5	1/4	1/3	1	1/3	1/3	1	1/4
g ₆	1	1	1	1	3	1	1	3	1
g ₇	1	1	1	1	3	1	1	5	1
g ₈	1/4	1/3	1/2	1/2	1	1/3	1/5	1	1/3
g ₉	1/3	1/3	1/2	1	4	1	1	3	1

Таблиця Е.6

Матриця бінарних порівнянь складових безпеки кадрів
виробничих підприємств [складено автором]

g	g ₁	g ₂	g ₃	g ₄	g ₅	g ₆	g ₇	g ₈	g ₉
g ₁	1	1	1	1	9	4	3	5	3
g ₂	1	1	2	1	8	3	2	4	4
g ₃	1	1/2	1	1	4	1	1	2	2
g ₄	1	1	1	1	6	2	1	4	3
g ₅	1/9	1/8	1/4	1/6	1	1/3	1/3	1	1/2
g ₆	1/4	1/3	1	1/2	3	1	1	1	1
g ₇	1/3	1/2	1	1	3	1	1	2	2
g ₈	1/5	1/4	1/2	1/4	1	1	1/2	1	1
g ₉	1/3	1/4	1/2	1/3	2	1	1/2	1	1

Таблиця Е.7

Вагові значення факторів соціально-трудової безпеки невиробничих підприємств [сформовано автором]

№ п/п	Функціональна складова	Вектор пріоритетності матриці (Еп)	Вагове значення (Еп*100%)	№ п/п	Назва фактора	Вектор пріоритетності матриці (Еп)	Вагове значення (Еп*100%)
1	Кадрова безпека	0,497	50,0%	1	Пошук нових працівників	0,088	9,0%
				2	Відбір кадрів	0,153	15,3%
				3	Адаптація і навчання нового персоналу	0,049	5,0%
				4	Оплата праці та преміювання	0,165	16,5%
				5	Плинність кадрів та розвиток патріотизму	0,179	18,0%
				6	Кар'єрний ріст працівників	0,117	11,7%
				7	Контроль за якістю та термінами виконаних робіт	0,142	14,2%
				8	Захист матеріальних та нематеріальних цінностей	0,060	6,0%
				9	Систематичне оцінювання знань працівників	0,043	4,3%
2	Безпека кадрів	0,503	50,0%	1	Нормативні документи підприємства	0,211	21,1%
				2	Організація та контроль за безпекою праці	0,165	16,5%
				3	Безпека трудового середовища	0,086	8,6%
				4	Безпека трудових процесів	0,117	11,7%
				5	Обов'язковий соціальний внесок	0,033	3,3%
				6	Соціальний пакет додаткових послуг	0,122	12,2%
				7	Стосунки по вертикалі "керівник-працівник"	0,130	13,0%
				8	Стосунки по горизонталі "працівник-працівник"	0,044	4,4%
				9	Професійно-психологічний підбір працівників	0,092	9,2%

Таблиця Е.8

Вагові значення факторів соціально-трудової безпеки виробничих підприємств [сформовано автором]

№ п/п	Функціональна складова	Вектор пріоритетності матриці (En)	Вагове значення (En*100%)	№ п/п	Назва фактора	Вектор пріоритетності матриці (En)	Вагове значення (En*100%)
1	Кадрова безпека	0,376	38,0%	1	Пошук нових працівників	0,088	9,0%
				2	Відбір кадрів	0,153	15,3%
				3	Адаптація і навчання нового персоналу	0,049	5,0%
				4	Оплата праці та преміювання	0,165	16,5%
				5	Плинність кадрів та розвиток патріотизму	0,179	18,0%
				6	Кар'єрний ріст працівників	0,117	11,7%
				7	Контроль за якістю та термінами виконаних робіт	0,142	14,2%
				8	Захист матеріальних та нематеріальних цінностей	0,060	6,0%
				9	Систематичне оцінювання знань працівників	0,043	4,3%
2	Безпека кадрів	0,624	62,0%	1	Нормативні документи підприємства	0,209	21,0%
				2	Організація та контроль за безпекою праці	0,207	20,7%
				3	Безпека трудового середовища	0,115	11,5%
				4	Безпека трудових процесів	0,159	16,0%
				5	Обов'язковий соціальний внесок	0,029	3,0%
				6	Соціальний пакет додаткових послуг	0,073	7,3%
				7	Стосунки по вертикалі "керівник-працівник"	0,099	10,0%
				8	Стосунки по горизонталі "працівник-працівник"	0,048	4,8%
				9	Професійно-психологічний підбір працівників	0,057	5,7%

ДОДАТОК Ж
РОЗРАХУНОК ІНДИКАТОРІВ СТАБІЛЬНОСТІ ТА ЛОЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ

Таблиця Ж.1

Розрахунок коефіцієнта стабільності персоналу підприємств
видавничо-поліграфічної галузі[складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Показник	Значення по роках				Абсолютне відхилення (+,-)		
			2011	2012	2013	2014	2012- 11	2013- 12	2014- 13
ВИДАВНИЦТВА									
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок"	Чс.о., чол	63	64	71	63	1,00	7,00	-8,00
		Ч зв., чол	1	8	10	9	7,00	2,00	-1,00
		К пл	0,02	0,13	0,14	0,14	0,11	0,02	0,00
		К ст	0,98	0,87	0,86	0,86	-0,11	-0,01	0,00
2	ДП "ВДВ "Світ"	Чс.о., чол	35	36	36	34	1,00	0,00	-2,00
		Ч зв., чол	4	1	0	2	-3,00	-1,00	2,00
		К пл	0,11	0,03	0,00	0,06	-0,09	-0,03	0,06
		К ст	0,89	0,97	1,00	0,94	0,09	0,03	-0,06
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	Чс.о., чол	40	42	49	45	2,00	7,00	-4,00
		Ч зв., чол	1	2	2	2	1,00	0,00	0,00
		К пл	0,03	0,05	0,04	0,04	0,02	-0,01	0,00
		К ст	0,98	0,95	0,96	0,96	-0,02	0,01	0,00
ДРУКАРНІ									
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	Чс.о., чол	205	182	122	68	-23,00	-60,00	-54,00
		Ч зв., чол	38	70	57	8	32,00	-13,00	-49,00
		К пл	0,19	0,38	0,47	0,12	0,20	0,08	-0,35
		К ст	0,81	0,62	0,53	0,88	-0,20	-0,08	0,35
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	Чс.о., чол	232	228	215	195	-4,00	-13,00	-20,00
		Ч зв., чол	76	26	25	73	-50,00	-1,00	48,00
		К пл	0,33	0,11	0,12	0,37	-0,21	0,00	0,26
		К ст	0,67	0,89	0,88	0,63	0,21	0,00	-0,26
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок"	Чс.о., чол	112	118	107	102	6,00	-11,00	-5,00
		Ч зв., чол	5	10	17	12	5,00	7,00	-5,00
		К пл	0,04	0,08	0,16	0,12	0,04	0,07	-0,04
		К ст	0,96	0,92	0,84	0,88	-0,04	-0,07	0,04
7	ТзОВ "Домен- Друк"	Чс.о., чол	119	117	151	155	-2,00	34,00	4,00
		Ч зв., чол	5	6	3	6	1,00	-3,00	3,00
		К пл	0,04	0,05	0,02	0,04	0,01	-0,03	0,02
		К ст	0,96	0,95	0,98	0,96	-0,01	0,03	-0,02

Таблиця Ж.2

Розрахунок коефіцієнта укомплектованості персоналу підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Показник	Значення по роках				Абсолютне відхилення (+,-)		
			2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	Чс.о., чол	63	64	71	63	1	7	-8
		Ч шр., чол	65	65	72	67	0	7	-5
		<i>К ук</i>	0,97	0,98	0,99	0,94	0,02	0,00	-0,05
2	ДП "ВДВ "Світ"	Чс.о., чол	35	36	36	34	1	0	-2
		Ч шр., чол	37	36	36	36	-1	0	0
		<i>К ук</i>	0,95	1,00	1,00	0,94	0,05	0,00	-0,06
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	Чс.о., чол	40	42	49	45	2	7	-4
		Ч шр., чол	44	44	49	47	0	5	-2
		<i>К ук</i>	0,91	0,95	1,00	0,96	0,05	0,05	-0,04
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	Чс.о., чол	205	182	122	68	-23	-60	-54
		Ч шр., чол	170	157	110	71	-13	-47	-39
		<i>К ук</i>	1,21	1,16	1,11	0,96	-0,05	-0,05	-0,15
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	Чс.о., чол	232	228	215	195	-4	-13	-20
		Ч шр., чол	236	230	221	208	-6	-9	-13
		<i>К ук</i>	0,98	0,99	0,97	0,94	0,01	-0,02	-0,04
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	Чс.о., чол	112	118	107	102	6	-11	-5
		Ч шр., чол	120	126	115	116	6	-11	1
		<i>К ук</i>	0,93	0,94	0,93	0,88	0,00	-0,01	-0,05
7	ТзОВ "Домен-Друк"	Чс.о., чол	119	117	151	155	-2	34	4
		Ч шр., чол	120	121	168	174	1	47	6
		<i>К ук</i>	0,99	0,97	0,90	0,89	-0,02	-0,07	-0,01

Таблиця Ж.3

Розрахунок коефіцієнта постійності персоналу підприємств видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Показник	Значення по роках				Динаміка росту (у % до попереднього року)		
			2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (вид.)	Чшт, чол	63	64	71	63	101,59	110,94	88,73
		Чс.о., чол	145	129	128	117	88,97	99,22	91,41
		<i>Кност</i>	0,43	0,50	0,55	0,54	114,19	111,80	97,07
2	ДП "ВДВ "Світ"	Чшт, чол	35	36	36	34	102,86	100,00	94,44
		Чс.о., чол	69	58	57	54	84,06	98,28	94,74
		<i>Кност</i>	0,51	0,62	0,63	0,63	122,36	101,75	99,69

Продовження таблиці Ж.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	Чшт, чол	40	42	49	45	105,00	116,67	91,84
		Чс.о., чол	67	65	72	66	97,01	110,77	91,67
		Кпост	0,60	0,65	0,68	0,68	108,23	105,32	100,19
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	Чшт, чол	205	182	122	68	88,78	67,03	55,74
		Чс.о., чол	215	186	130	74	86,51	69,89	56,92
		Кпост	0,95	0,98	0,94	0,92	102,62	95,91	97,92
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	Чшт, чол	232	228	215	195	98,28	94,30	90,70
		Чс.о., чол	232	228	215	195	98,28	94,30	90,70
		Кпост	1,00	1,00	1,00	1,00	100,00	100,00	100,00
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друк)	Чшт, чол	112	118	107	102	105,36	90,68	95,33
		Чс.о., чол	166	149	146	140	89,76	97,99	95,89
		Кпост	0,67	0,79	0,73	0,73	117,38	92,54	99,41
7	ТзОВ "Домен- Друк"	Чшт, чол	119	117	151	155	98,32	129,06	102,65
		Чс.о., чол	119	117	151	155	98,32	129,06	102,65
		Кпост	1,00	1,00	1,00	1,00	100,00	100,00	100,00

Таблиця Ж.4

Розрахунок та визначення рівня безпеки
коефіцієнта лояльності працівників за стажем роботи
ПАТ "ЛФПБВ Бібльос" [складено автором]

№ п/п	Роки	Кількість працівників, що працю на підприємстві понад 5 років, чол.	Середньо-облікова чисельність персоналу, чол.	Коефіцієнт стабільності	Рівні безпеки	Оцінка безпеки в балах
1	2011	163	232	0,70	0,85-1,00 – високий рівень; (4 бали)	3
2	2012	161	228	0,71	0,65-0,84 – середній рівень; (3 бали)	3
3	2013	150	215	0,70	0,45-0,64 – низький рівень; (2 бали)	3
4	2014	142	195	0,73	< 0,45 – критичний рівень (1 бал)	3

ДОДАТОК К
РОЗРАХУНОК ІНДИКАТОРІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

Таблиця К.1

Розрахунок номінальної середньорічної заробітної плати
у Львівській області [складено автором]

№ п/п	Місяць	Середньомісячна заробітна плата по роках, грн			
		2011	2012	2013	2014
1	Січень	1 632	1 953	2 276	2 490
2	Лютий	1 740	2 001	2 351	2 520
3	Березень	1 838	2 158	2 478	2 747
4	Квітень	1 805	2 170	2 476	2 779
5	Травень	1 883	2 178	2 612	2 735
6	Червень	2 077	2 319	2 670	2 887
7	Липень	2 073	2 353	2 720	2 962
8	Серпень	2 016	2 324	2 660	2 863
9	Вересень	2 084	2 358	2 653	2 891
10	Жовтень	1 990	2 302	2 653	2 812
11	Листопад	2 018	2 302	2 621	2 776
12	Грудень	2 252	2 533	2 791	3 029
	Разом:	23 408	26 951	30 961	33 491

Примітка: складено автором на основі даних Державного комітету статистики України

Таблиця К.2

Розрахунок коефіцієнта росту заробітної плати по підприємствах видавничо-
поліграфічної галузі [складено автором]

№	Перелік підприємств	Показник	2012-11	2013-12	2014-13
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	ТрПП, %	0,74	1,45	1,28
		Тр ЗП, %	1,03	1,18	1,12
		Крзп	0,71	1,23	1,14
2	ДП "ВДВ "Світ"	ТрПП, %	0,73	0,64	0,71
		Тр ЗП, %	1,18	1,04	1,09
		Крзп	0,63	0,64	0,63
3	ТЗОВ "Видавництво "Свічадо"	ТрПП, %	1,05	0,70	1,01
		Тр ЗП, %	1,07	0,97	1,11
		Крзп	0,99	0,72	0,90
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	ТрПП, %	0,81	2,60	1,54
		Тр ЗП, %	1,08	1,00	1,42
		Крзп	0,75	2,60	1,09

Продовження таблиці К.2

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	ТрПП, %	0,93	1,03	1,16
		Тр ЗП, %	1,18	0,98	1,06
		<i>Крзп</i>	<i>0,79</i>	<i>1,05</i>	<i>1,09</i>
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	ТрПП, %	1,11	1,57	1,19
		Тр ЗП, %	1,13	1,18	1,13
		<i>Крзп</i>	<i>0,98</i>	<i>1,33</i>	<i>1,05</i>
7	ТзОВ "Домен-Друк"	ТрПП, %	0,95	1,02	0,59
		Тр ЗП, %	0,99	0,92	0,90
		<i>Крзп</i>	<i>0,96</i>	<i>1,11</i>	<i>0,66</i>

ДОДАТОК Л
РОЗРАХУНОК ІНДИКАТОРІВ ОСВІТНЬО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО
РІВНЯ ПРАЦІВНИКІВ

Таблиця Л.1

Розрахунок індикаторів освітньо-інтелектуального рівня працівників на підприємствах видавничо-поліграфічної галузі [складено автором]

№ п/п	Показник	Значення по роках				Абсолютне відхилення (+,-)		
		2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ВИДАВНИЦТВА								
ДП "ВДВ "Світ"								
1	Чисельність працівників з неповною та повною вищою освітою, чол	33	34	34	31	1	0	-3
2	Чисельність працівників до 35 років, чол	6	7	7	5	1	0	-2
3	Чисельність працівників пенсійного віку, чол	4	3	3	3	-1	0	0
4	Середньооблікова чисельність працівників, чол	35	36	36	34	1	0	-2
5	Коефіцієнт освітнього рівня (Кос)	<i>0,94</i>	<i>0,94</i>	<i>0,94</i>	<i>0,91</i>	0,00	0,00	-0,03
6	Коефіцієнт вікової структури (Квік)	<i>0,17</i>	<i>0,19</i>	<i>0,19</i>	<i>0,15</i>	0,02	0,00	-0,05
7	Коефіцієнт фізичного старіння (Кфіз.ст.)	<i>0,11</i>	<i>0,08</i>	<i>0,08</i>	<i>0,09</i>	-0,03	0,00	0,00
ТЗОВ "Видавництво "Свічадо"								
1	Чисельність працівників з неповною та повною вищою освітою, чол	39	41	41	42	2	0	1
2	Чисельність працівників до 35 років, чол	8	10	12	11	2	2	-1
3	Чисельність працівників пенсійного віку, чол	3	3	4	4	0	1	0
4	Середньооблікова чисельність працівників, чол	40	42	49	45	2	7	-4
5	Коефіцієнт освітнього рівня (Кос)	<i>0,98</i>	<i>0,98</i>	<i>0,84</i>	<i>0,93</i>	0,00	-0,14	0,10

Продовження таблиці Л.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	<i>Коефіцієнт вікової структури (Квік)</i>	<i>0,20</i>	<i>0,24</i>	<i>0,24</i>	<i>0,24</i>	0,04	0,01	0,00
7	<i>Коефіцієнт фізичного старіння (Кфіз.ст.)</i>	<i>0,08</i>	<i>0,07</i>	<i>0,08</i>	<i>0,09</i>	0,00	0,01	0,01
ПрАТ "Видавничий Дім" Високий Замок"								
1	Чисельність працівників з неповною та повною вищою освітою, чол	35	38	44	42	3	6	-2
2	Чисельність працівників до 35 років, чол	21	20	21	20	-1	1	-1
3	Чисельність працівників пенсійного віку, чол	10	13	12	11	3	-1	-1
4	Середньооблікова чисельність працівників, чол	63	64	71	63	1	7	-8
5	<i>Коефіцієнт освітнього рівня (Кос)</i>	<i>0,56</i>	<i>0,59</i>	<i>0,62</i>	<i>0,67</i>	0,04	0,03	0,05
6	<i>Коефіцієнт вікової структури (Квік)</i>	<i>0,33</i>	<i>0,31</i>	<i>0,30</i>	<i>0,32</i>	-0,02	-0,02	0,02
7	<i>Коефіцієнт фізичного старіння (Кфіз.ст.)</i>	<i>0,16</i>	<i>0,20</i>	<i>0,17</i>	<i>0,17</i>	0,04	-0,03	0,01
ДРУКАРНІ								
ПрАТ "ЛКФ "Атлас"								
1	Чисельність працівників з неповною та повною вищою освітою, чол	98	96	69	38	-2	-27	-31
2	Чисельність працівників до 35 років, чол	26	23	13	7	-3	-10	-6
3	Чисельність працівників пенсійного віку, чол	47	38	18	14	-9	-20	-4
4	Середньооблікова чисельність працівників, чол	205	182	122	68	-23	-60	-54
5	<i>Коефіцієнт освітнього рівня (Кос)</i>	<i>0,48</i>	<i>0,53</i>	<i>0,57</i>	<i>0,56</i>	0,05	0,04	-0,01
6	<i>Коефіцієнт вікової структури (Квік)</i>	<i>0,13</i>	<i>0,13</i>	<i>0,11</i>	<i>0,10</i>	0,00	-0,02	0,00
7	<i>Коефіцієнт фізичного старіння (Кфіз.ст.)</i>	<i>0,23</i>	<i>0,21</i>	<i>0,15</i>	<i>0,21</i>	-0,02	-0,06	0,06

Продовження таблиці Л.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"								
1	Чисельність працівників з неповною та повною вищою освітою, чол	174	169	168	147	-5	-1	-21
2	Чисельність працівників до 35 років, чол	120	121	112	107	1	-9	-5
3	Чисельність працівників пенсійного віку, чол	32	31	27	22	-1	-4	-5
4	Середньооблікова чисельність працівників, чол	232	228	215	195	-4	-13	-20
5	<i>Коефіцієнт освітнього рівня (Кос)</i>	<i>0,75</i>	<i>0,74</i>	<i>0,78</i>	<i>0,75</i>	-0,01	0,04	-0,03
6	<i>Коефіцієнт вікової структури (Квік)</i>	<i>0,52</i>	<i>0,53</i>	<i>0,52</i>	<i>0,55</i>	0,01	-0,01	0,03
7	<i>Коефіцієнт фізичного старіння (Кфіз.ст.)</i>	<i>0,14</i>	<i>0,14</i>	<i>0,13</i>	<i>0,11</i>	0,00	-0,01	-0,01
ТЗОВ "Домен-Друк"								
	Чисельність працівників з неповною та повною вищою освітою, чол	88	91	102	108	3	11	6
	Чисельність працівників до 35 років, чол	45	48	62	65	3	14	3
	Чисельність працівників пенсійного віку, чол	12	17	16	14	5	-1	-2
	Середньооблікова чисельність працівників, чол	119	117	151	155	-2	34	4
	<i>Коефіцієнт освітнього рівня (Кос)</i>	<i>0,74</i>	<i>0,78</i>	<i>0,68</i>	<i>0,70</i>	0,04	-0,10	0,02
	<i>Коефіцієнт вікової структури (Квік)</i>	<i>0,38</i>	<i>0,41</i>	<i>0,41</i>	<i>0,42</i>	0,03	0,00	0,01
	<i>Коефіцієнт фізичного старіння (Кфіз.ст.)</i>	<i>0,10</i>	<i>0,15</i>	<i>0,11</i>	<i>0,09</i>	0,04	-0,04	-0,02

Продовження таблиці Л.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Прат "Видавничий Дім" Високий Замок"								
1	Чисельність працівників з неповною та повною вищою освітою, чол	26	30	29	29	4	-1	0
2	Чисельність працівників до 35 років, чол	59	60	49	52	1	-11	3
3	Чисельність працівників пенсійного віку, чол	20	18	14	15	-2	-4	1
4	Середньооблікова чисельність працівників, чол	112	118	107	102	6	-11	-5
5	<i>Коефіцієнт освітнього рівня (Кос)</i>	<i>0,23</i>	<i>0,25</i>	<i>0,27</i>	<i>0,28</i>	0,02	0,02	0,01
6	<i>Коефіцієнт вікової структури (Квік)</i>	<i>0,53</i>	<i>0,51</i>	<i>0,46</i>	<i>0,51</i>	-0,02	-0,05	0,05
7	<i>Коефіцієнт фізичного старіння (Кфіз.ст.)</i>	<i>0,18</i>	<i>0,15</i>	<i>0,13</i>	<i>0,15</i>	-0,03	-0,02	0,02

ДОДАТОК М
РОЗРАХУНОК ІНДИКАТОРІВ
ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Таблиця М.1

Розрахунок коефіцієнтів трудової дисципліни та втрат робочого часу через
захворювання на підприємствах видавничо-поліграфічної галузі
[складено автором]

№ п/п	Перелік підприємств	Показник	Значення по роках			
			2011	2012	2013	2014
1	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (видавництво)	Тн, л/год	97	54	0	34
		Тхв, л/год	2565	2784	2954	2765
		Тф, л/год	118565	122224	126402	116494,4
		Ктδ	0,999	1,000	1,000	1,000
		Кхв	0,98	0,98	0,98	0,98
2	ДП "ВДВ "Світ"	Тн, л/год	0	0	0	0
		Тхв, л/год	680	500	581	560
		Тф, л/год	43650	51824	52347	49812
		Ктδ	1,000	1,000	1,000	1,000
		Кхв	0,984	0,990	0,989	0,989
3	ТзОВ "Видавництво "Свічадо"	Тн, л/год	0	0	0	0
		Тхв, л/год	725	964	1230	1020
		Тф, л/год	67708	67560	80824	78920
		Ктδ	1,00	1,00	1,00	1,00
		Кхв	0,99	0,99	0,98	0,99
4	ПрАТ "ЛКФ "Атлас"	Тн, л/год	19745	16772	7818	16
		Тхв, л/год	14002	12064	6768	2069
		Тф, л/год	256748	233865	176373	105404
		Ктδ	0,92	0,93	0,96	1,00
		Кхв	0,95	0,95	0,96	0,98
5	ПАТ "ЛФПБВ "Бібльос"	Тн, л/год	2135	2014	1674	1416
		Тхв, л/год	12658	18954	16142	16232
		Тф, л/год	400223	354588	320152	294737
		Ктδ	0,99	0,99	0,99	1,00
		Кхв	0,97	0,95	0,95	0,94
6	ПрАТ "ВД "Високий Замок" (друкарня)	Тн, л/год	1007	1138	712	1030
		Тхв, л/год	4843	3536	3542	4435
		Тф, л/год	193450	199418	189603	174741,6
		Ктδ	0,99	0,99	1,00	0,99
		Кхв	0,97	0,98	0,98	0,97
7	ТзОВ "Домен- Друк"	Тн, л/год	562	365	456	382
		Тхв, л/год	3698	4265	4658	5465
		Тф, л/год	352569	372526	403525	412569
		Ктδ	1,00	1,00	1,00	1,00
		Кхв	0,99	0,99	0,99	0,99

ДОДАТОК Н

Основні техніко-економічні показники досліджуваних підприємств видавничо-поліграфічної галузі

Таблиця Н.1

ПрАТ "Львівська книжкова фабрика "Атлас" [складено автором]

№ п/п	Показники	Одиниці виміру	Значення показника по роках				Темпи росту, %		
			2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	Обсяг випуску продукції	тис.грн	9394,3	6784,9	11842,7	10154,1	0,72	1,75	0,86
2	Чистий дохід від реалізації продукції	тис.грн	9395	7030	12021	10586	0,75	1,71	0,88
3	Середньооблікова чисельність персоналу	чол	215	186	130	74	0,87	0,70	0,57
4	Середньооблікова чисельність штатних працівників	чол	205	182	122	68	0,89	0,67	0,56
5	Фонд оплати праці штатних працівників	тис.грн	3667,4	3516,1	2364,1	1868,2	0,96	0,67	0,79
6	Середньорічна заробітна плата 1 штатного працівника	тис.грн	17,9	19,3	19,4	27,5	1,08	1,00	1,42
7	Середньомісячна заробітна плата 1 штатного працівника	тис.грн	1,491	1,610	1,615	2,289	1,08	1,00	1,42
8	Середньорічна продуктивність праці 1 штатного працівника	тис.грн	45,8	37,3	97,1	149,3	0,81	2,60	1,54
9	Середньорічна вартість основних засобів	тис.грн	8069,2	9018	9069,5	9005,3	1,12	1,01	0,99
10	Фондовіддача	грн	1,16	0,75	1,31	1,13	0,65	1,74	0,86
11	Фондомісткість	грн	0,86	1,33	0,77	0,89	1,55	0,58	1,16
12	Фондоозброєність штатних працівників	тис.грн	39,36	49,55	74,34	132,43	1,26	1,50	1,78
13	Витрати операційної діяльності	тис.грн	10 899,3	8 605,1	12 039,3	12 322,2	0,79	1,40	1,02
14	Операційні витрати на 1 грн випущеної продукції	грн	1,2	1,3	1,0	1,2	1,09	0,80	1,19
15	Прибуток (збиток) від операційної діяльності	тис.грн	-973,2	-2 905,6	24,5	-1 435,1	-2,99	84,32	-58,58
16	Прибуток чистий (збиток)	тис.грн	-973,2	-2 905,6	24,5	-1 435,1	-2,99	84,32	-58,58

Таблиця Н.2

**ПАТ "Львівська фабрика паперово-білових виробів "Бібльос"
[складено автором]**

№ п/п	Показники	Одиниці виміру	Значення показника по роках				Темпи росту, %		
			2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	Обсяг випуску продукції	тис.грн	17408,1	15873,2	15356	16158	0,91	0,97	1,05
2	Чистий дохід від реалізації продукції (виручка)	тис.грн	20763,2	20165,1	17958	18043	0,97	0,89	1,00
3	Середньооблікова чисельність персоналу	чол	232	228	215	195	0,98	0,94	0,91
4	Середньооблікова чисельність штатних працівників	чол	232	228	215	195	0,98	0,94	0,91
5	Фонд оплати праці штатних працівників	тис.грн	3968,3	4587	4224,9	4063,1	1,16	0,92	0,96
6	Середньорічна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	17,1	20,1	19,7	20,8	1,18	0,98	1,06
7	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	1,425	1,677	1,638	1,736	1,18	0,98	1,06
8	Середньорічна продуктивність праці одного штатного працівника	тис.грн	75,0	69,6	71,4	82,9	0,93	1,03	1,16
9	Середньорічна вартість основних засобів	тис.грн	14325	14884	15082	15519	1,04	1,01	1,03
10	Фондовіддача	грн	1,22	1,07	1,02	1,04	0,88	0,95	1,02
11	Фондомісткість	грн	0,82	0,94	0,98	0,96	1,14	1,05	0,98
12	Фондоозброєність штатних працівників	тис.грн	61,75	65,28	70,15	79,58	1,06	1,07	1,13
13	Витрати операційної діяльності	тис.грн	17 542,0	17 042,0	12 995,0	13 168,0	0,97	0,76	1,01
14	Операційні витрати на 1 грн випущеної продукції	грн	1,0	1,1	0,8	0,8	1,07	0,79	0,96
15	Прибуток (збиток) від операційної діяльності	тис.грн	3 054,0	3 120,0	2 586,0	2 474,0	1,02	0,83	0,96
16	Прибуток чистий (збиток)	тис.грн	672,0	824,0	907,0	953,0	1,23	1,10	1,05

Таблиця Н.3

Друкарня ПрАТ "Видавничий Дім "Високий Замок" [складено автором]

№ п/п	Показники	Одиниці виміру	Значення показника по роках				Темпи росту, %		
			2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	Обсяг випуску продукції	тис.грн	16132	18848,39	26827,9	30390,84	1,17	1,42	1,13
2	Чистий дохід від реалізації продукції (виручка)	тис.грн	12100,26	12760,56	18821,4	20070,75	1,05	1,47	1,07
3	Середньооблікова чисельність персоналу	чол	166	149	146	140	0,90	0,98	0,96
4	Середньооблікова чисельність штатних працівників	чол	112	118	107	102	1,05	0,91	0,95
5	Фонд оплати праці штатних працівників	тис.грн	2600,61	3095,94	3313,42	3559,32	1,19	1,07	1,07
6	Середньорічна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	23,2	26,2	31,0	34,9	1,13	1,18	1,13
7	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	1,935	2,186	2,581	2,908	1,13	1,18	1,13
8	Середньорічна продуктивність праці одного штатного працівника	тис.грн	144,0	159,7	250,7	297,9	1,11	1,57	1,19
9	Середньорічна вартість основних засобів	тис.грн	13796,78	26937,9	25410	24366,32	1,95	0,94	0,96
10	Фондовіддача	грн	1,17	0,70	1,06	1,25	0,60	1,51	1,18
11	Фондомісткість	грн	0,86	1,43	0,95	0,80	1,67	0,66	0,85
12	Фондоозброєність штатних працівників	тис.грн	123,19	228,29	237,48	238,89	1,85	1,04	1,01
13	Витрати операційної діяльності	тис.грн	13 762,7	18 611,1	26 002,6	28 149,6	1,35	1,40	1,08
14	Операційні витрати на 1 грн випущеної продукції	грн	0,85	0,99	0,97	0,93	1,16	0,98	0,96
15	Прибуток (збиток) від операційної діяльності	тис.грн	1 357,7	359,3	2 682,8	2 124,3	0,26	7,47	0,79
16	Прибуток чистий (збиток)	тис.грн	1 060,5	194,0	2 539,7	2 028,4	0,18	13,09	0,80

Видавництво ПрАТ "Видавничий Дім "Високий Замок" [складено автором]

№ п/п	Показники	Одиниці виміру	Значення показника по роках				Темпи росту, %		
			2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	Обсяг випуску продукції	тис.грн	16132	12050,61	19427,1	22007,16	0,75	1,61	1,13
2	Чистий дохід від реалізації продукції (виручка)	тис.грн	23488,74	21727,44	30708,6	37274,25	0,93	1,41	1,21
3	Середньооблікова чисельність персоналу	чол	145	129	128	117	0,89	0,99	0,91
4	Середньооблікова чисельність штатних працівників	чол	63	64	71	63	1,02	1,11	0,89
5	Фонд оплати праці штатних працівників	тис.грн	1662,69	1741,46	2283,58	2266,08	1,05	1,31	0,99
6	Середньорічна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	26,4	27,2	32,2	36,0	1,03	1,18	1,12
7	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	2,199	2,268	2,680	2,997	1,03	1,18	1,12
8	Середньорічна продуктивність праці одного штатного працівника	тис.грн	256,1	188,3	273,6	349,3	0,74	1,45	1,28
9	Середньорічна вартість основних засобів	тис.грн	1705,22	2993,1	3465	3322,68	1,76	1,16	0,96
10	Фондовіддача	грн	9,46	4,03	5,61	6,62	0,43	1,39	1,18
11	Фондомісткість	грн	0,11	0,25	0,18	0,15	2,35	0,72	0,85
12	Фондоозброєність штатних працівників	тис.грн	27,07	46,77	48,80	52,74	1,73	1,04	1,08
13	Витрати операційної діяльності	тис.грн	11 260,4	11 898,9	14 001,4	15 157,5	1,06	1,18	1,08
14	Операційні витрати на 1 грн випущеної продукції	грн	0,70	0,99	0,72	0,69	1,41	0,73	0,96
15	Прибуток (збиток) від операційної діяльності	тис.грн	1 659,4	421,7	3 556,2	2 301,3	0,25	8,43	0,65
16	Прибуток чистий (збиток)	тис.грн	1 464,5	237,1	2 344,3	1 659,6	0,16	9,89	0,71

ТЗОВ "Домен-Друк" [складено автором]

№ п/п	Показники	Одиниці виміру	Значення показника по роках				Темпи росту, %		
			2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	Обсяг випуску продукції	тис.грн	47895	44550	58587	35474	0,93	1,32	0,61
2	Чистий дохід від реалізації продукції (виручка)	тис.грн	53364	57966	63558	42003	1,09	1,10	0,66
3	Середньооблікова чисельність персоналу	чол	119	117	151	155	0,98	1,29	1,03
4	Середньооблікова чисельність штатних працівників	чол	119	117	151	155	0,98	1,29	1,03
5	Фонд оплати праці штатних працівників	тис.грн	3468,1	3367,8	3987,7	3692,1	0,97	1,18	0,93
6	Середньорічна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	29,1	28,8	26,4	23,8	0,99	0,92	0,90
7	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	2,429	2,399	2,201	1,985	0,99	0,92	0,90
8	Середньорічна продуктивність праці одного штатного працівника	тис.грн	402,5	380,8	388,0	228,9	0,95	1,02	0,59
9	Середньорічна вартість основних засобів	тис.грн	17738,88	16500	22533,462	25705,80	0,93	1,37	1,14
10	Фондовіддача	грн	2,70	2,70	2,60	1,38	1,00	0,96	0,53
11	Фондомісткість	грн	0,37	0,37	0,38	0,72	1,00	1,04	1,88
12	Фондоозброєність штатних працівників	тис.грн	149,07	141,03	149,23	165,84	0,95	1,06	1,11
13	Витрати операційної діяльності	тис.грн	44 574,0	40 378,0	53 392,0	31 267,0	0,91	1,32	0,59
14	Операційні витрати на 1 грн випущеної продукції	грн	0,9	0,9	0,9	0,9	0,97	1,01	0,97
15	Прибуток (збиток) від операційної діяльності	тис.грн	4 587,0	4 273,0	5 195,0	4 207,0	0,93	1,22	0,81
16	Прибуток чистий (збиток)	тис.грн	1 989,0	2 040,0	325,0	180,0	1,03	0,16	0,55

ДП "Всеукраїнське спеціалізоване видавництво "Світ" [складено автором]

№ п/п	Показники	Одиниці виміру	Значення показника по роках				Темпи росту, %		
			2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	Обсяг випуску продукції	тис.грн	6816,5	7034,1	7201,9	7198,5	1,03	1,02	1,00
2	Чистий дохід від реалізації продукції (виручка)	тис.грн	7174,5	7059,1	7463,2	7214,2	0,98	1,06	0,97
3	Середньооблікова чисельність персоналу	чол	69	58	57	54	0,84	0,98	0,95
4	Середньооблікова чисельність штатних працівників	чол	35	36	36	34	1,03	1,00	0,94
5	Фонд оплати праці штатних працівників	тис.грн	1598,3	1931,8	2012,3	2079,1	1,21	1,04	1,03
6	Середньорічна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	45,7	53,7	55,9	61,2	1,18	1,04	1,09
7	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	3,805	4,472	4,658	5,096	1,18	1,04	1,09
8	Середньорічна продуктивність праці одного штатного працівника	тис.грн	194,8	195,4	200,1	211,7	1,00	1,02	1,06
9	Середньорічна вартість основних засобів	тис.грн	206,6	207	213	209	1,00	1,03	0,98
10	Фондовіддача	грн	32,99	33,98	33,81	34,44	1,03	1,00	1,02
11	Фондомісткість	грн	0,03	0,03	0,03	0,03	0,97	1,01	0,98
12	Фондоозброєність штатних працівників	тис.грн	5,90	5,75	5,92	6,15	0,97	1,03	1,04
13	Витрати операційної діяльності	тис.грн	6 931,4	7 165,2	7 301,0	7 098,2	1,03	1,02	0,97
14	Операційні витрати на 1 грн виготовленої продукції	грн	1,02	1,02	1,01	0,99	1,00	1,00	0,97
15	Прибуток (збиток) від операційної діяльності	тис.грн	505,9	471,1	510,2	502,1	0,93	1,08	0,98
16	Прибуток чистий (збиток)	тис.грн	498,0	471,1	510,2	502,1	0,95	1,08	0,98

ТЗОВ «Видавництво «Свічачо» [складено автором]

№ п/п	Показники	Одиниці виміру	Значення показника по роках				Темпи росту, %		
			2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
1	Обсяг випуску продукції	тис.грн	14265,6	15775	12870	11920	1,11	0,82	0,93
2	Чистий дохід від реалізації продукції (виручка)	тис.грн	8258,2	9433,6	9084,9	8992,3	1,14	0,96	0,99
3	Середньооблікова чисельність персоналу	чол	67	65	72	66	0,97	1,11	0,92
4	Середньооблікова чисельність штатних працівників	чол	40	42	49	45	1,05	1,17	0,92
5	Фонд оплати праці штатних працівників	тис.грн	1175,6	1316	1494,2	1529,8	1,12	1,14	1,02
6	Середньорічна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	29,4	31,3	30,5	34,0	1,07	0,97	1,11
7	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника	тис.грн	2,449	2,611	2,541	2,833	1,07	0,97	1,11
8	Середньорічна продуктивність праці одного штатного працівника	тис.грн	356,6	375,6	262,7	264,9	1,05	0,70	1,01
9	Середньорічна вартість основних засобів	тис.грн	687,5	747,2	829,3	890,7	1,09	1,11	1,07
10	Фондовіддача	грн	20,75	21,11	15,52	13,38	1,02	0,74	0,86
11	Фондомісткість	грн	0,05	0,05	0,06	0,07	0,98	1,36	1,16
12	Фондоозброєність штатних працівників	тис.грн	17,19	17,79	16,92	19,79	1,04	0,95	1,17
13	Витрати операційної діяльності	тис.грн	7 800,4	7 322,0	8 409,4	8 590,5	0,94	1,15	1,02
14	Операційні витрати на 1 грн виготовленої продукції	грн	0,55	0,46	0,65	0,72	0,85	1,41	1,10
15	Прибуток (збиток) від операційної діяльності	тис.грн	1 322,7	1 306,9	718,6	689,9	0,99	0,55	0,96
16	Прибуток чистий (збиток)	тис.грн	1 272,6	1 150,8	675,5	525,3	0,90	0,59	0,78

ВИСОКИЙ ЗАМОК

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО

Україна, 79015, м. Львів, вул. Героїв УПА, 65, тел. (032)237-47-02, (032)237-47-16, (032)234-90-02, e-mail: info@wz.lviv.ua

Видавничий Дім «Високий Замок»

Р/р №26001996107903 у ПАТ ПУМБ, м. Львів, ЄДРПОУ 13807781, МФО 334851.

№ 123-3

20 травня 2015 р.

На № _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
Жидецької Христини Валеріївни на тему:
 «Формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства»,
 подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
 зі спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
 (за видами економічної діяльності)

Даною довідкою підтверджую про впровадження у діяльність ПрАТ «Видавничий дім «Високий замок» рекомендацій щодо забезпечення та підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства поданих у дисертаційному дослідженні Жидецької Х.В. А саме у роботі «Видавничого дому «Високий Замок» використано розроблену автором тримірну модель гарантування соціально-трудової безпеки підприємства, аналіз якої дозволив виявити допустиме поєднання ймовірних загроз, а також основних шляхів та методи їх усунення і мінімізації, що стало основою для прийняти відповідні управлінські рішення.

За матеріалами дисертаційного дослідження проведено аналіз стану умов праці на робочих місцях операторів комп'ютерного набору та визначено показники соціально-трудової безпеки за допомогою аналітичного методу згідно даних офіційної звітної документації. Це дозволило отримати об'єктивну картину щодо рівня соціально-трудової безпеки на ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок» і виявити її основні проблемні місця.

Директор друкарні
 ПрАТ «Видавничий Дім
 «Високий замок»



П.Н. Салагай



ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ
ТЕЛЕБАЧЕННЯ І РАДІОМОВЛЕННЯ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ВСЕУКРАЇНСЬКЕ СПЕЦІАЛІЗОВАНЕ ВИДАВНИЦТВО «СВІТ»

79008, м. Львів, вул. Галицька, 21
тел. (032) 235-68-90, факс (032) 235-59-54
Р/р. №26001000003047 в ПАТ „Укрсоцбанк” м. Львова
МФО 300023 ЗКПО 03355703 e-mail: svit_vydav@ukr.net

N 95/07 від 27.05.2015/.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Жидецької Христини Валеріївни на тему: «Формування та оцінювання рівня
соціально-трудової безпеки підприємства»,
подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
зі спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

У роботі ДП «Всеукраїнське спеціалізоване видавництво «Світ» впроваджено матеріали науково-прикладних розробок з дослідження та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємств, що були виконані в рамках дисертаційної роботи на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук Жидецькою Христиною Валеріївною.

Так, методики на основі бального оцінювання та за даними офіційної звітної документації, наведені в дисертаційній роботі аспіранта Української академії друкарства Жидецької Х.В., були використані для визначення та аналізу відповідних коефіцієнтів соціально-трудової безпеки видавництва.

На основі побудованих графіків зміни показників рівня соціально-трудової безпеки за кілька останніх років проаналізовано стан кадрової безпеки та безпеки кадрів у видавництві та розроблені конкретні заходи щодо їх покращення.

За матеріалами дисертаційного дослідження розроблено та впроваджено методичні рекомендації щодо моніторингу та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки видавництва «Світ».

Директор
ДП «Всеукраїнське спеціалізоване
видавництво «Світ»



Мельник І.А.



ТзОВ "Видавництво "СВІЧАДО" вул. Лисенка, 2, а/с 808, 79008, м. Львів, Україна
 тел. (tel.) (032) 244-57-44; (032) 240-35-08; моб. тел. (067) 370-04-52

"SVICHADO" Publishers Ltd. 2 Lysenko, St., P.O.BOX 808, 79008, Lviv, Ukraine

E-mail: post@svichado.com, url: www.svichado.com

№ 2015/4 від 29.05.2015р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Жидецької Христини Валеріївни на тему «Формування та оцінювання рівня
 соціально-трудової безпеки підприємства»,
 подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
 зі спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
 (за видами економічної діяльності)

Даною довідкою засвідчую, що отримані Жидецькою Х.В. в рамках дисертаційного дослідження результати проведеного макромодельовання щодо підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства були використані в роботі ТзОВ «Видавництва «Свічадо» і стали основою для запровадження заходів покращення соціальної захищеності працівників.

Заслуговують на увагу з огляду на їх практичну цінність проведені автором дослідження, які дозволили оцінити стан умов праці на робочих місцях операторів комп'ютерного набору ТзОВ «Видавництва «Свічадо». Рекомендовані здобувачем заходи, які спрямовані на покращення температурного режиму, освітленості зони розташування оригіналу та зменшення шумового навантаження будуть прийняті до уваги у подальшій роботі видавництва.

Директор ТзОВ «Видавництво «Свічадо»



Трояновський Б.П.



Львівська міська рада

Департамент розвитку

79 008, Львів, пл. Ринок, 1, тел.: (032) 254 60 26, факс: (032) 235 50 14,
e-mail: development@city-adm.lviv.ua

об. 06.2015р. № 27-2-2

На № _____ від _____

ДОВІДКА

Видана Жидецькій Х.В. про те, що основні пропозиції викладені у її дисертаційному дослідженні на тему «Формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства» поданого на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук зі спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) розглянуто спеціалістами департаменту розвитку Львівської міської ради.

Запропоновані Жидецькою Х.В. наукові розробки та рекомендації у рамках дисертаційної роботи є актуальними та можуть мати практичне застосування, зокрема запропонована автором комплексна стратегія забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства може бути використана департаментом розвитку Львівської міської ради під час реалізації Програми сприяння розвитку підприємництва у м. Львові на 2014-2016 роки.

В.о.директора
департаменту розвитку



Мандзик Б.І.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНЬСЬКА АКАДЕМІЯ ДРУКАРСТВА

79020, м. Львів, вул. Підголосько, 19
 тел.: (032) 242-23-40, факс: (032) 252-71-68, Ел. пошта: uad@uad.lviv.ua

№ 57-32/96

На № _____

від _____

«Затверджую»
 Проректор з навчально-педагогічної роботи
 Української академії друкарства

доц., к.т.н. Угрин Я.М.



«03» червня 2015 року

Акт

**про використання в навчальному процесі
 результатів дисертаційної роботи на здобуття
 наукового ступеня кандидата економічних наук
 Жидецької Христини Валеріївни**

Ми, що нижче підписалися склали даний акт про те, що науково-практичні результати дисертаційної роботи Жидецької Х.В., присвячені формуванню та оцінюванню рівня соціально-трудової безпеки підприємства використовуються під час проведення лекційних курсів і практичних занять з дисциплін «Економіка підприємства», «Менеджмент», «Соціально-економічна безпека» для студентів галузі знань «Економіка та підприємництво» ОКР «бакалавр», «спеціаліст», «магістр».

Матеріали дисертації використовуються під час визначення тем і змісту курсових, дипломних та магістерських робіт студентів економічних спеціальностей.

Завідувач кафедри економіки
 та маркетингу у ВПГ,
 д.е.н., професор

Палига Є.М.

Декан факультету економіки
 та організації книжкової торгівлі,
 к.е.н., доцент

Стеців Л.П.

Підписи проф. Палиги Є.М. та доц. Стеців Л.П. засвідчую.

Начальник відділу кадрів
 Української академії друкарства



Горбач О.В.