

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** В умовах сучасних ринкових трансформацій та швидкого розвитку інтелектуальних і наукоємних технологій невіддільними 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, И. 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 відображені 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-трудою 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-трудою 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-трудою безпеки підприємства;
- визначити та систематизувати загрози соціально-трудою безпеки підприємства й розробити алгоритм протидії їм;
- запропонувати методику оцінювання рівня соціально-трудою 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-трудою безпеки;
- сформулювати модель гарантування соціально-трудою безпеки підприємства, яка дасть змогу виявити потенційні загрози, шляхи та методи їх нівелювання;
- розробити комплексну стратегію забезпечення соціально-трудою безпеки підприємства;
- виявити основні напрямки підвищення рівня соціально-трудою безпеки суб'єкта господарювання шляхом моделювання значущості її внутрішніх чинників.

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

*Предметом дослідження* є сукупність теоретичних, методичних і прикладних положень щодо формування та оцінювання рівня соціально-трудою 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 тримірної 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 дасть змогу 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 5,87 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.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 265 найменувань на 27 сторінках і 16 додатків, що займають 57 сторінок. Повний обсяг дисертації становить 266 сторінок. Робота містить 27 таблиць на 23 сторінках та 41 рисунок на 23 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

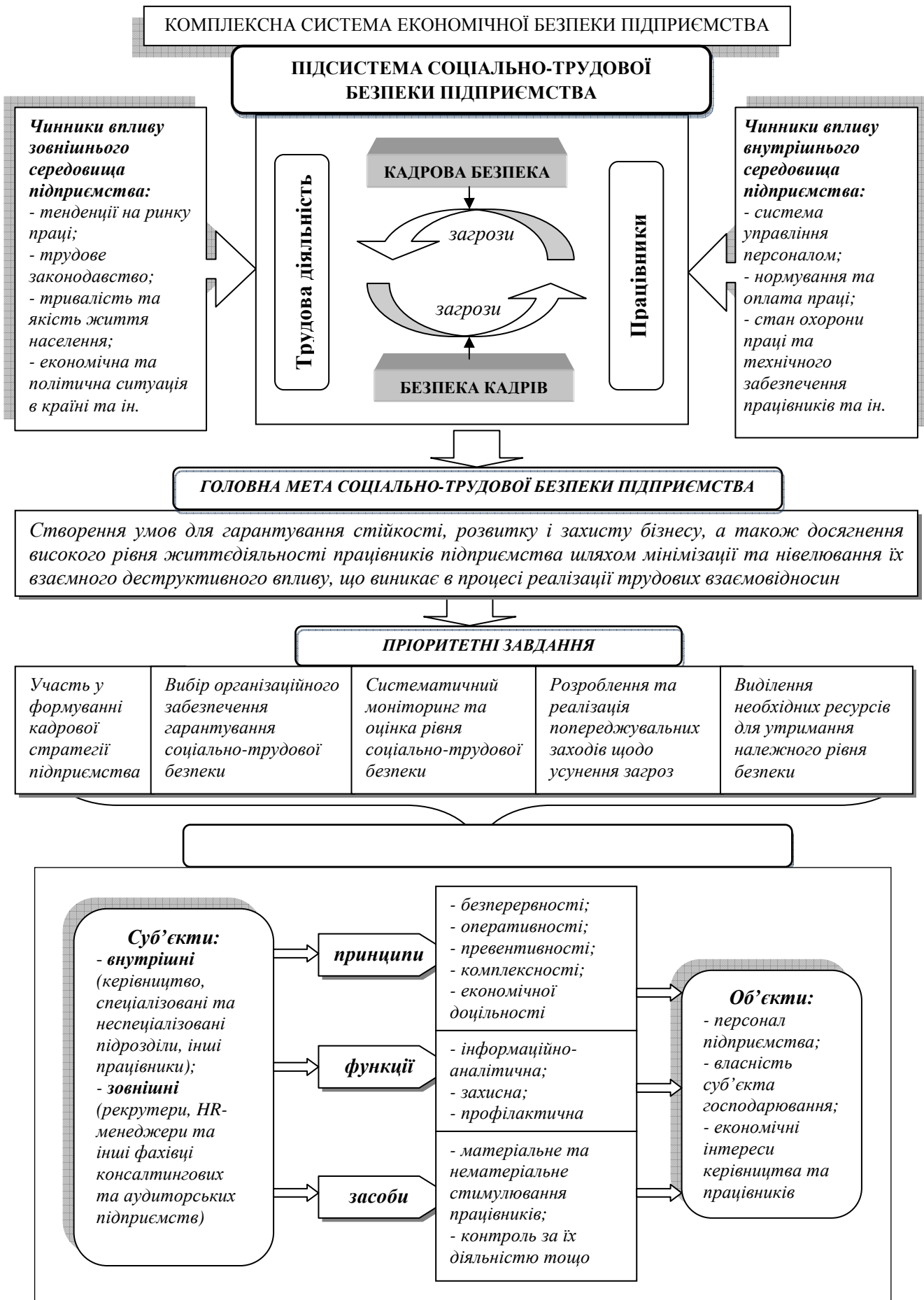
У першому розділі «**Теоретичні основи формування соціально-трудової безпеки підприємства**» визначено особливості соціально-трудової безпеки як функціональної підсистеми економічної безпеки підприємства, розкрито суть цієї категорії та виокремлено її основні складові елементи, встановлено вплив внутрішнього та зовнішнього середовищ суб'єкта господарювання на процес формування соціально-трудової безпеки підприємства, систематизовано сукупність ключових загроз та можливі шляхи їх нівелювання.

Однією із важливих передумов досягнення високого рівня стійкості та захищеності бізнесу є формування дієвої системи його соціально-трудової безпеки. На основі застосування комплексного підходу та врахування дуалістичності соціально-трудової безпеки запропоновано трактування цієї економічної категорії, як стану 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, 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, на думку більшості науковців, – це «кадрова безпека підприємства». За визначенням автора, кадрова безпека підприємства – це 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 дають змогу найманим працівникам максимально використовувати свій потенціал, забезпечують зростання та розвиток творчих здібностей особистості. Ця категорія є відмінною від відомого в науковій літературі терміна «безпека праці». Основне завдання безпеки праці – це недопущення виникнення травматизму, професійних захворювань чи летальних випадків під час виконання трудових обов'язків, а поняття «безпека кадрів» включає дотримання чинного трудового законодавства та безпечних умов праці, а також соціальну захищеність працівників та створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Із врахуванням вищенаведеного розроблено концептуальну модель формування соціально-трудової безпеки підприємства, яку подано на рис. 1.



**Рис. 1. Концептуальна модель формування соціально-трудової безпеки підприємства**

Соціально-трудова безпека не є замкнутою системою, і на її формування та поточний рівень впливають чинники зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства. До зовнішніх віднесено: тенденції на ринку праці, трудове законодавство, тривалість та якість життя населення, пільгове оподаткування, економічна та політична ситуація в країні та ін.; а до внутрішніх – стан діючої на підприємстві системи управління персоналом, нормування і оплати праці, дотримання вимог та правил охорони праці, належне технічне забезпечення працівників тощо.

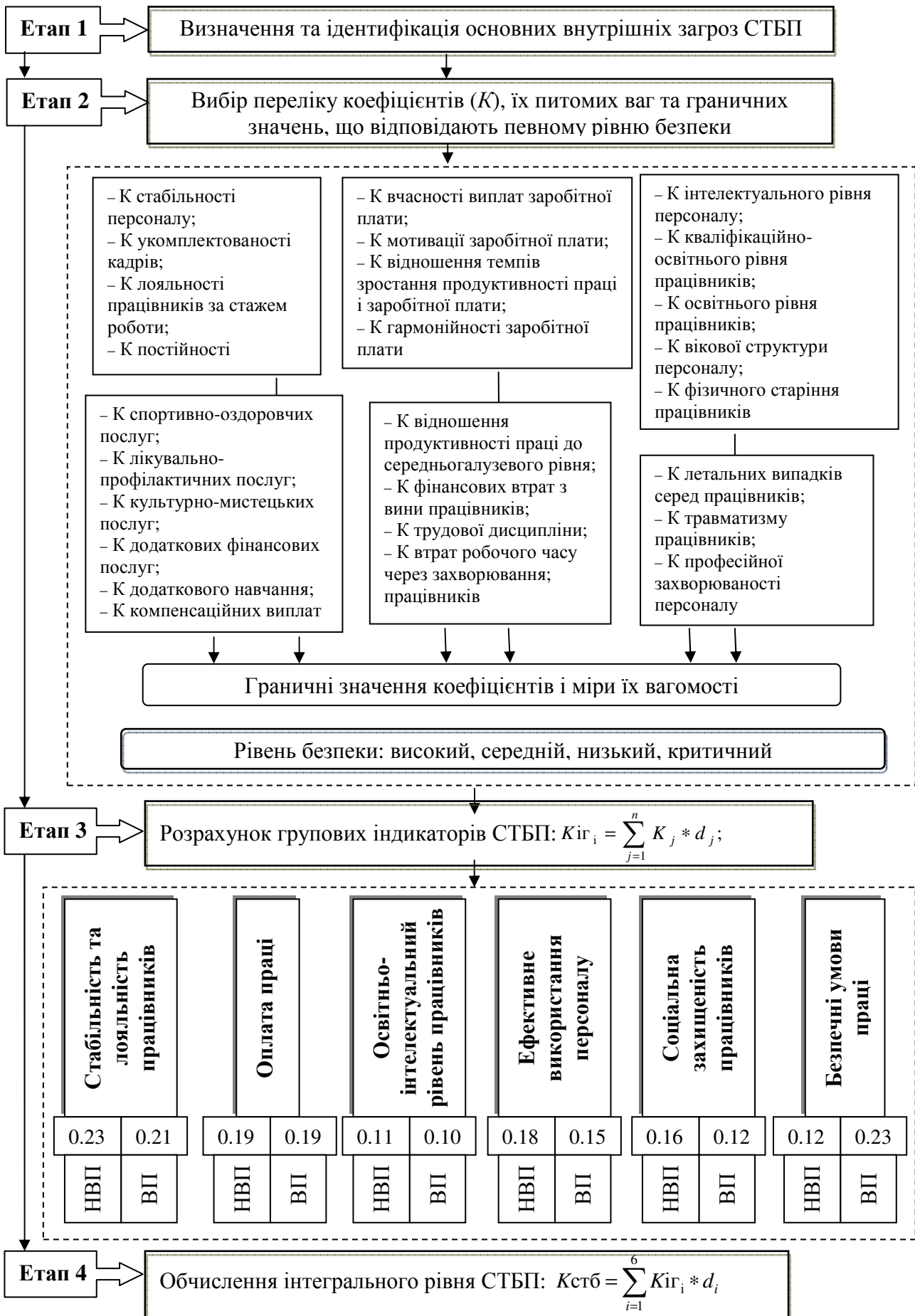
Поділ загроз соціально-трудової безпеки підприємства на зовнішні та внутрішні здійснено відповідно до ключових джерел та середовища їх утворення. На сукупність та силу впливу зовнішніх загроз, зокрема боротьбу за інтелектуальні ресурси, інфляційні процеси, часті зміни законодавства тощо, важко впливати, проте їх варто враховувати під час прийняття управлінських рішень. Внутрішні загрози соціально-трудової безпеки систематизовано залежно від основного чинника їх утворення: загрози, які виникають з вини працівників щодо підприємства, та загрози, які зумовлюють шкідливий вплив на персонал. Між цими двома групами внутрішніх загроз існує тісний взаємозв'язок, і часто на практиці первинними щодо плинності кадрів, порушення трудової дисципліни, шахрайства та незаконного привласнення активів підприємства є недостатня увага до інтересів працівників та їхня демотивація.

Запропоновано алгоритм протидії загрозам соціально-трудової безпеки підприємства, який включає комплекс заходів щодо систематичного моніторингу чинників зовнішнього та внутрішнього середовищ, визначення імовірності виникнення загрози, прогнозування можливих наслідків їх настання, вибору певного варіанта попереджувальних дій (адаптивних, захисних, активних), обрання суб'єктів забезпечення безпеки та необхідних ресурсів.

У другому розділі **«Аналіз процесу формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства»** запропоновано науково-методичний підхід до процесу формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства, виокремлено систему показників та здійснено аналіз її поточного рівня на прикладі вітчизняних підприємств видавничо-поліграфічної галузі, обґрунтовано взаємозв'язок між покращенням умов праці та підвищенням ефективності використання персоналу, що є складовими елементами соціально-трудової безпеки підприємства.

Доведено, що для ідентифікації та визначення ступеня впливу внутрішніх загроз адміністрацією підприємства доцільно проводити систематичне оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства. Для цього запропоновано використовувати аналітичний метод, який ґрунтується на виокремленні сукупності коефіцієнтів, їх граничних значень та мір вагомості, обчисленні групових індикаторів і дає змогу отримати узагальнений інтегральний показник, значення якого відповідає одному із чотирьох рівнів безпеки: «високому» (3,50–4,00), «середньому» (2,50–3,49), «мінімальному» (1,5–2,49) або «критичному» (0–1,49). Алгоритм проведення інтегрального оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства подано на рис. 2.





**Рис. 2. Алгоритм здійснення інтегрального оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства**

Відмінною характеристикою обраного методу від існуючих є врахування сукупності індикаторів, які дають змогу 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 ( $K_{гзн}$ ,  $K_{вв}$ ), відношення темпів зростання продуктивності та оплати праці ( $K_{рзн}$ ), фінансових втрат з вини працівників ( $K_{фм}$ ) і фізичного старіння кадрів ( $K_{физ.ст}$ ), 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.

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 видавництва і друкарень та для отримання коректних результатів умовно можна прирівняти друкарні до виробничих, а видавництва – до невиробничих підприємств. Результати оцінювання рівня соціально-трудової безпеки низки вітчизняних підприємств видавничо-поліграфічної галузі за декілька років подано у табл. 1.

Таблиця 1

### Результати оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі

Назва підприємства	Роки			
	2011	2012	2013	2014
1. ПрАТ «Львівська книжкова фабрика «Атлас»	2,34	2,18	2,34	2,79
2. ПАТ «Львівська фабрика паперово-білових виробів «Бібльос»	2,97	3,01	2,91	2,94
3. ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок» (видавництво)	3,25	3,24	3,24	3,24
4. ПрАТ «Видавничий Дім «Високий Замок» (друкарня)	3,23	3,21	3,21	3,25
5. ТзОВ «Домен-Друк»	3,51	3,56	3,44	3,27
6. ДП «Всеукраїнське спеціалізоване видавництво «Світ»	3,40	3,4	3,4	3,4
7. ТзОВ «Видавництво «Свічадо»	3,43	3,47	3,37	3,65

Примітка. Розраховано автором на основі даних офіційних статистичних звітів підприємств

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, низьке значення коефіцієнта стабільності персоналу, незначна частка працівників найбільш продуктивного віку та слабка система соціальної захищеності кадрів.

Обґрунтовано, що застосування інтегрального оцінювання рівня соціально-трудової безпеки можливе і на великих, і на малих підприємствах незалежно від їх форми власності та містить ряд переваг, зокрема належить до аналітичних методів оцінювання і ґрунтується на офіційних статистичних звітах суб'єкта

господарювання, що дає змогу отримати об'єктивні результати та мінімізує суб'єктивний вплив.

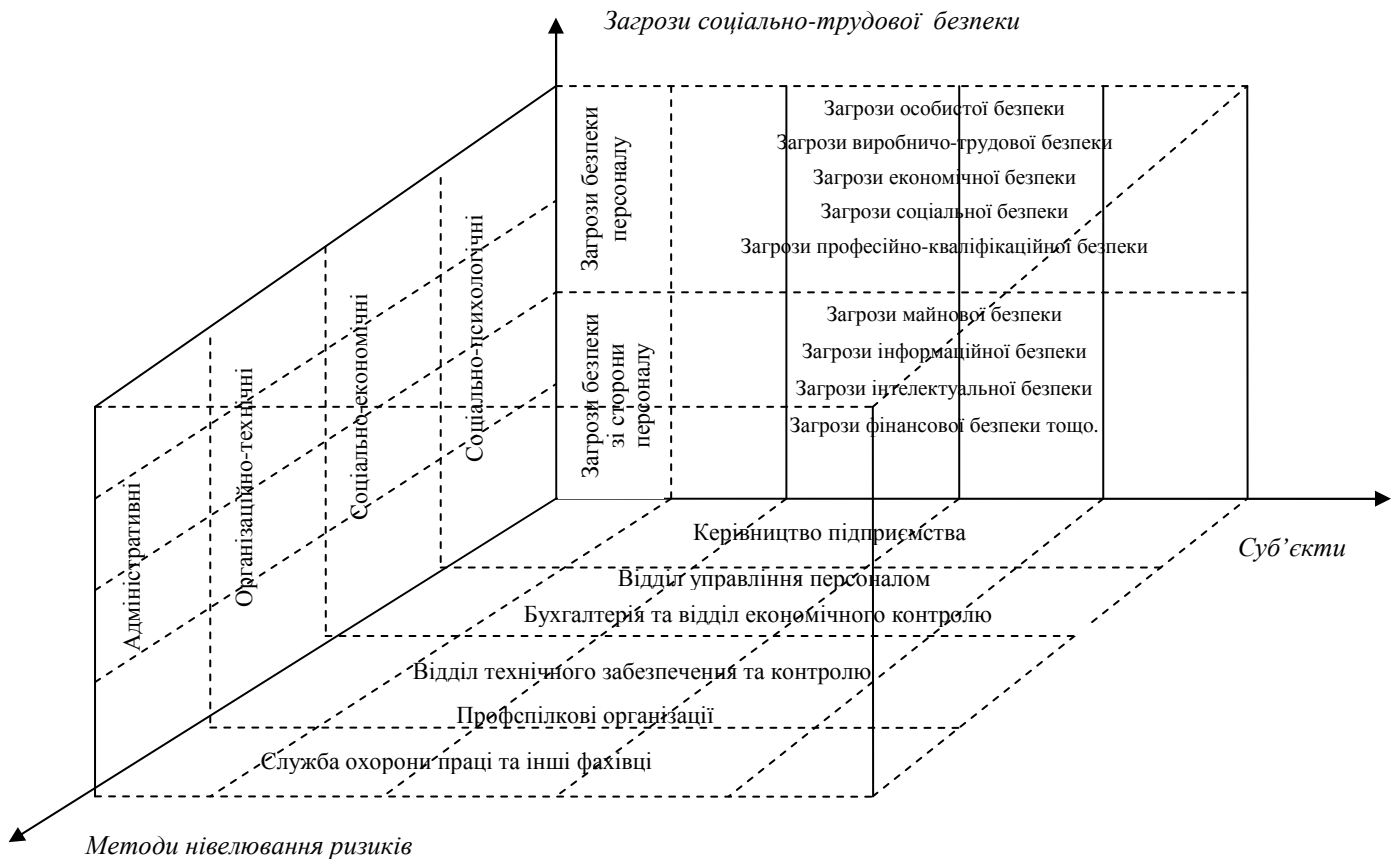
Поряд із обрахунком інтегрального показника для оцінювання рівня соціально-трудової безпеки запропоновано здійснювати систематичне опитування персоналу щодо задоволення чи невдоволення наявним станом їх трудової діяльності. Встановлено, що збір та опрацювання отриманих даних слід здійснювати за допомогою методів анкетування та експертного аналізу, що дасть змогу 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 зростанням 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. Обґрунтовано, що таке покращення умов праці зумовлює збільшення продуктивності праці, випуску продукції і, як результат, приводить до зростання прибутку суб'єкта господарювання та підвищення рівня його соціально-трудової безпеки.

У третьому розділі **«Напрямки забезпечення та підвищення рівня соціально-трудової безпеки підприємства»** розроблено комплексну стратегію забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства, в основі якої закладено принцип субсидіарності, та побудовано тримірну модель гарантування безпеки, виявлено пріоритетні чинники впливу соціально-трудової безпеки підприємства в розрізі її двох підсистем, а саме: кадрової безпеки та безпеки кадрів, досліджено залежність рівня соціально-трудової безпеки від зміни приросту її найвагоміших чинників.

Обґрунтовано, що важливою передумовою формування дієвої системи гарантування соціально-трудової безпеки підприємства є розробка комплексної стратегії її забезпечення. Основними етапами побудови цієї стратегії є такі: виявлення та дослідження чинників, 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-трудова 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-трудова безпеки підприємства.

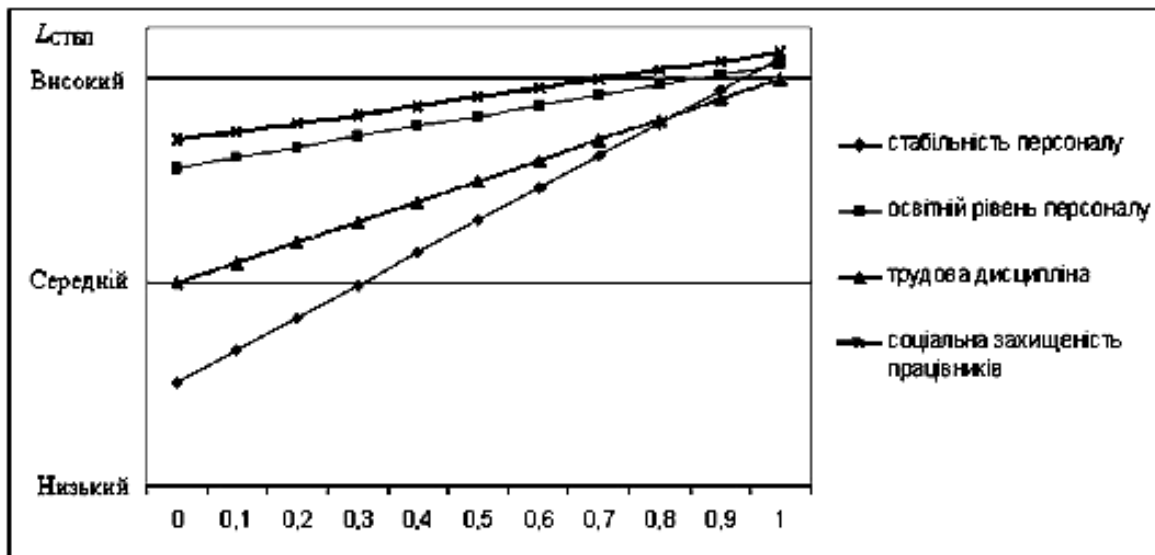
Визначено, що моделювання системи забезпечення соціально-трудової безпеки дає змогу виявити допустиме поєднання ймовірних загроз, шляхів та методів їх нівелювання. Для цього побудовано тримірну модель забезпечення соціально-трудової безпеки на підприємстві, яка представлена на рис. 3.



**Рис. 3. Тримірна модель забезпечення соціально-трудової безпеки підприємства**

Доведено, що соціально-трудова безпека підприємства має 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 – власники, акціонери; 2-й – топ-менеджмент, керівництво; 3-й – персонал; 4-й – організація бізнес-процесів, 5-й – операційна діяльність підприємства; 6-й – облік, аналіз, аудит.

Для прийняття своєчасних управлінських рішень щодо нівелювання сукупності загроз керівництву потрібно володіти інформацією про пріоритетність впливу того чи іншого чинника на динаміку рівня соціально-трудової безпеки підприємства. Для цього за допомогою макромодельовання та побудови інтервальних моделей отримано нормалізовані значення факторів кадрової безпеки та безпеки кадрів, що дало змогу побудувати графік залежності соціально-трудової безпеки від приросту сукупності чинників (рис. 4).



*Рис. 4. Залежність рівня соціально-трудової безпеки від приросту чинників*

На основі макромоделі було досліджено залежність рівня соціально-трудової безпеки від чинників на основі зрізу значень рівня соціально-трудової безпеки при зростанні значень чинника, якщо зафіксовані середні значення інших чинників. Виявлено, що забезпечити високий рівень соціально-трудової безпеки підприємства здатні такі чинники, як стабільність персоналу, освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу, трудова дисципліна та соціальна захищеність працівників, тому на них керівництву підприємства запропоновано зосереджувати найбільше уваги.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі узагальнено і вирішено нове науково-прикладне завдання, що полягає в 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 безпека 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-трудова 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 макромоделювання та побудова інтервальних моделей дасть 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 ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації*

1. Жидецька Х. В. Кількісне оцінювання рівня кадрової безпеки для підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Х. В. Жидецька, Л. А. Швайка // Наукові записки (Укр. акад. друкарства). – 2012. – № 3 (40). – С. 96–102 (0,47 / 0,28 д. а.; особистий внесок: систематизовано сукупність показників для оцінювання

рівня кадрової безпеки підприємства, здійснено аналіз кадрової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі).

2. Жидецькая К. В. Безопасность кадров в структурах издательско-полиграфической отрасли (г. Ставрополь) / К. В. Жидецькая, Л. А. Швайка // Проблемы современной науки. – 2013. – Вып. 9. – С. 202–208 (0,43 / 0,26 д. а.; особистий внесок автора: введено поняття «безпека кадрів підприємства», визначено його суть та основні складові елементи).

3. Жидецька Х. В. Аналіз чинників впливу на безпеку кадрів підприємства / Х. В. Жидецька // Наукові записки (Укр. акад. друкарства). – 2013. – № 3 (44). – С. 67–72 (0,41 д. а.).

4. Жидецька Х. В. Побудова ієрархії факторів безпеки кадрів невиробничих підприємств / Х. В. Жидецька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 4 (155). – С. 209–215 (0,91 д. а.).

5. 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. – 2014. – № 5 (156). – С. 135–139 (0,72 / 0,36 д. а.; особистий внесок: визначено взаємозв'язок між покращенням умов праці на робочих місцях операторів комп'ютерного набору в межах та підвищення продуктивності і якості праці, побудовано графіки їх залежностей).

6. Жидецька Х. В. Визначення вагових коефіцієнтів факторів безпеки кадрів виробничих підприємств / Х. В. Жидецька // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 7. Ч. 2. – С. 197–201. – (Серія «Економічні науки»). (0,68 д. а.).

7. Жидецька Х. В. До питань формування системи показників для визначення рівня соціально-трудової безпеки підприємства / Х. В. Жидецька // Наукові записки (Укр. акад. друкарства). – 2015. – № 1 (50). – С. 86–95. – (Серія «Економічні науки»). (0,73 д. а.; видання входить до наукометричних баз даних Index Copernicus).

#### *Опубліковані праці апробаційного характеру*

8. Жидецька Х. В. Деякі питання сутності кадрової безпеки підприємства / Л. А. Швайка, Х. В. Жидецька // Поліграфія і видавнича справа. – 2011. – № 4 (56). – С. 158–163 (0,42 / 0,20 д. а.; особистий внесок: сформовано основні складові елементи підсистеми кадрової безпеки підприємства).

9. Жидецька Х. В. До питань кадрової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Х. В. Жидецька, Л. А. Швайка // Соціально-економічний розвиток України: Європейський вибір: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (23–24 грудня 2011 р.) – Одеса : у 2 ч., Центр економічних досліджень та розвитку, 2011. Ч. II. – С. 32–33 (0,24 / 0,11 д. а.; особистий внесок: розглянуто стан кадрової безпеки підприємницьких структур видавничо-поліграфічної галузі).

10. Жидецька Х. В. Кадровий чинник у формуванні фінансової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Х. В. Жидецька // Фінансова безпека економічних систем: матер. Міжвузів. наук.-практ. конф. (27 січня 2012 р.). – Львів : Сполом, 2012. – С. 69–71 (0,15 д. а.).

11. Жидецька Х. В. Особливості формування кадрової безпеки у структурах видавничо-поліграфічної галузі України / Х. В. Жидецька // Друкарство молоде :



тези доп. XII Міжнар. наук.-техн. конф. студентів і аспірантів (11 трав. 2012 р). – К.: КПІ, 2012. – С. 37–38 (0,10 д. а.).

12. Жидецька Х. В. Безпека кадрів – важливий чинник кадрової безпеки підприємства / В. Ц. Жидецький, Х. В. Жидецька // Пакувальна індустрія: сучасні тенденції розвитку та підготовка кадрів : матер. I Міжнар. наук.-практ. конф. (8–9 листоп. 2012 р.). – Львів : УАД, 2012. – С. 92–96 (0,23 / 0,11 д. а.; особистий внесок: обґрунтовано вагомість створення умов для безпеки кадрів працівників у роботі підприємств видавничо-поліграфічної галузі).

13. Жидецька Х. В. Безпека кадрів та її вплив на фінансову діяльність підприємства / Х. В. Жидецька // Системна діагностика фінансової сфери : матеріали міжкафед. наук. семін. (24 січ. 2013 р.). – Львів : Сполом, 2013. – С. 40–42 (0,17 д. а.).

14. Жидецька Х. В. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства / Х.В. Жидецька // Перспективи розвитку економіки в ринкових умовах: матер. II Всеукр. наук.-практ. конф. (15–16 берез. 2013 р.). – Мукачево : Мукачівський державний університет, 2013. – С. 262–264 (0,16 д. а.).

15. Жидецька Х. В. Економічні аспекти взаємодії у системі «підприємство ВПГ – кадри» / Х. В. Жидецька // XVI Міжнародна науково-практична конференція з проблем видавничо-поліграфічної галузі: тези допов. (15 трав. 2013 р.). – К. : УкрНДІСВД, 2013. – С. 18–19 (0,15 д. а.).

16. Жидецька Х. В. Соціально-демографічна безпека держави та основні індикатори визначення її рівня / Х. В. Жидецька // Легалізація економіки та протидія корупції в системі економічної безпеки держави: тези. доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (31 травня 2013 р.). – Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2013. – С. 123–126 (0,22 д. а.).

17. Жидецька Х. В. Особливості соціально-трудової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Х. В. Жидецька // Формування стратегії соціально-економічного розвитку і вдосконалення організації обліку й аудиту підприємницьких структур видавничо-поліграфічної галузі : матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. молод. учених та студ. (20–22 листоп. 2013 р.). – Львів : УАД, 2013. – С. 33–35 (0,16 д. а.).

18. Жидецька Х. В. Соціальний діалог – запорука кадрової безпеки / Х. В. Жидецька, Л. А. Швайка // Ринкові економічні механізми сталого розвитку: інноваційне та фінансове забезпечення : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (9–10 трав. 2014 р.). ; – Національний гірничий університет. – Дніпропетровськ : вид. дім «Гельветика», 2014. – С. 108–109 (0,21 / 0,10 д. а.; особистий внесок: здійснено аналіз стану соціально-демографічної безпеки України).

19. Жидецька Х. В. Кадрова дискримінація та її вплив на соціально-трудова безпеку підприємства / Х. В. Жидецька, Л. А. Швайка // Економічна безпека держави та суб'єктів підприємницької діяльності в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення: матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (15–16 трав. 2014 р.). – Львів : УАД, 2014. – С. 37–39 (0,17 / 0,11 д. а.; особистий внесок: систематизовано основні шляхи мінімізації кадрової дискримінації працівників підприємства).

20. Жидецька Х. В. Розрахунок вагових коефіцієнтів кадрової безпеки підприємства / Х. В. Жидецька // Формування стратегії соціально-економічного розвитку і вдосконалення організації обліку й аудиту підприємницьких структур

видавничо-поліграфічної галузі : матер. II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (26–28 листоп. 2014 р.). – Львів : УАД, 2014. – С. 20–22 (0,16 д. а.).

21. Жидецька Х. В. Соціально-трудова відносина в контексті економічної безпеки держави, регіону, підприємства, особи / Х. В. Жидецька // Інвестиційно-інноваційні засади розвитку національної економіки в ринкових умовах : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (24–25 квіт. 2015 р.). – Ужгород–Мукачево : Карпатська вежа, 2015. – С. 141–142 (0,18 д. а.).

22. Жидецька Х. В. До питань соціально-демографічної безпеки держави та визначення основних її елементів / Х. В. Жидецька // Економічна безпека держави та суб'єктів підприємницької діяльності в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення : матер. II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (15–16 трав. 2015 р.). – Львів : УАД, 2015. – С. 52–54 (0,16 д. а.).

## АНОТАЦІЯ

**Жидецька Х. В. Формування та оцінювання рівня соціально-трудова безпеки підприємства. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Тернопільський національний економічний університет Міністерства освіти і науки України, Тернопіль, 2016.

У дисертації досліджено теоретико-методичні та практичні основи формування та оцінювання рівня соціально-трудова безпеки підприємства. Визначено особливості соціально-трудова безпеки як функціональної підсистеми економічної безпеки підприємства, розкрито суть цієї категорії та виокремлено її основні складові елементи. Встановлено вплив внутрішнього та зовнішнього середовищ підприємства на процес формування соціально-трудова безпеки. Систематизовано сукупність ключових загроз та можливі шляхи їх нівелювання.

Виокремлено систему показників для оцінювання рівня соціально-трудова безпеки підприємства. Визначено взаємозв'язок між покращенням умов праці та підвищенням ефективності використання персоналу, що є складовими елементами соціально-трудова безпеки підприємства. Розроблено комплексну стратегію забезпечення соціально-трудова безпеки підприємства та побудовано тримірну модель гарантування безпеки. Виявлено пріоритетні чинники впливу соціально-трудова безпеки підприємства в розрізі її двох підсистем. Досліджено залежність рівня соціально-трудова безпеки суб'єкта господарювання від зміни приросту її найвагоміших чинників.

**Ключові слова:** соціально-трудова безпека, кадрова безпека, безпека кадрів, загроза, оцінювання рівня безпеки, стратегія формування безпеки.

## АННОТАЦИЯ

**Жидецкая К. В. Формирование и оценка уровня социально-трудова безопасности предприятия. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам

экономической деятельности). – Тернопольский национальный экономический университет Министерства образования и науки Украины, Тернополь, 2016.

Диссертация посвящена разработке теоретико-методических и практических основ формирования и оценки уровня социально-трудовой безопасности предприятия.

Сформулировано и теоретически обосновано понятийно-терминологический аппарат категорий «социально-трудовая безопасность предприятия», «кадровая безопасность» и «безопасность кадров», определено и раскрыто содержание их основных структурных элементов. Определено, что социально-трудовая безопасность предприятия не является замкнутой системой и ее уровень зависит от внешних и внутренних факторов.

Систематизированы основные угрозы социально-трудовой безопасности предприятия, включающие угрозы, которые поступают от работников к предприятию, и которые возникают в процессе выполнения персоналом трудовых обязанностей и негативно влияют на жизнь и здоровье работников. Разработан алгоритм противодействия угрозам социально-трудовой безопасности предприятия.

Показана необходимость систематического оценивания администрацией предприятия уровня его социально-трудовой безопасности, что даст возможность идентификации и определения степени влияния угроз. Для этого предложено использовать метод интегрального исчисления, основан на выделении совокупности коэффициентов, их предельных значений и мер весомости, исчислении групповых индикаторов и обобщенного интегрального показателя. Определено, что интегральная оценка уровня социально-трудовой безопасности предприятия включает шесть групп индикаторов: стабильность и лояльность персонала, характеристика системы оплаты труда, образовательно-интеллектуальный уровень работников, эффективность использования персонала, социальная защищенность кадров и безопасные условия труда.

Определено, что интегральное оценивание уровня социально-трудовой безопасности можно использовать в работе малых и крупных предприятий независимо от их формы владения, а также данный метод относится к аналитическим методам, что основаны на официальных статистических отчетах и дают возможность минимизировать субъективное влияние.

Предложено применять систематический опрос персонала относительно удовлетворения или недовольства существующим положением их трудовой деятельности, что позволит при незначительных финансовых затратах установить внутреннюю взаимосвязь с работниками, выявить их потребности и слабые места социально-трудовой безопасности предприятия.

Установлена взаимосвязь между элементами социально-трудовой безопасности предприятия, а именно улучшением условий труда и ростом эффективности использования персонала. Обосновано, что улучшение условий труда оператора компьютерного набора приводит к росту производительности труда, выпуска продукции и, как следствие, ведет к росту прибыли предприятия и повышению уровня его социально-трудовой безопасности.

Определено, что моделирование системы обеспечения социально-трудовой безопасности позволяет выявить допустимое сочетание вероятных угроз, путей и

методов их нивелирования. Построено трехмерную модель обеспечения социально-трудовой безопасности на предприятии.

Обосновано, что важной предпосылкой формирования действенной системы социально-трудовой безопасности предприятия является разработка комплексной стратегии ее обеспечения. Установлено, что социально-трудовая безопасность предприятия должна обеспечиваться не только сотрудниками службы управления персоналом и руководством, но и всеми работниками. Поэтому стратегия социально-трудовой безопасности реализуется с позиции принципа субсидиарности.

На основе макромоделирования исследовано зависимость уровня социально-трудовой безопасности от факторов на основе среза значений уровня социально-трудовой безопасности при росте значений фактора, если зафиксированы средние значения других факторов. Выявлено, что обеспечить высокий уровень социально-трудовой безопасности предприятия способны такие факторы как стабильность персонала, образовательно-квалификационный уровень персонала, трудовая дисциплина и социальная защищенность работников.

**Ключевые слова:** социально-трудовая безопасность, кадровая безопасность, безопасность кадров, угроза, оценки уровня безопасности, стратегия формирования безопасности.

## ANNOTATION

**Zhydetska K. V. Formation and evaluation of social and labor security. – Manuscript.**

**The thesis for a candidate degree in economic sciences, specialty 08.00.04 – economics and business management (by types of economic activities). – Ternopil National Economic University Ministry of Education and Science of Ukraine, Ternopil, 2016.**

In the dissertation theoretical, methodological and practical guidelines for the development and evaluation of social and labor security. The features of social and labor security as a functional subsystem of economic security, the essence of this category and singled out its main components. The influence of internal and external environments entity on the process of social and labor security. Systematized set of key threats and possible leveling.

Thesis there is determined metrics for evaluation of social and labor security. The relationship between the improvement of working conditions and increase efficiency of staff who are integral elements of social and labor security. Developed a comprehensive strategy for social and labor security company and built a three-dimensional model of security. Discovered priority factors influencing social and labor security company in the context of two subsystems. The dependence of social and labor safety entity to change its most important growth factors.

**Keywords:** social and labor security, security personnel, personnel security, threat, assessment level of safety, security strategy formation.