

поповнення інформаційної бази даних та поточне налагодження комп'ютерної системи бухгалтерського обліку.

До другого відділу (контрольного) належить група аналітиків-контролерів, які безпосередньо не вводять облікову інформацію до бази даних, але здійснюють контроль за правильністю її введення і, при необхідності, коригують. Окрім наведених функцій до компетенції контролерів входить розробка і перевірка первинної інформації, складання внутрішніх та зовнішніх звітів, кошторисів і контроль за їх виконанням, оцінка нормативних і фактичних даних.

Отже, діловодство на сучасних підприємствах потребує таку організацію роботи документообігу, при застосуванні комп'ютерної форми обліку, що забезпечує найбільш раціональну працю та підвищує ступінь захищеності даних та їх цілісність.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бычкова С.М., Ивахненко С.В. Информационные технологии в бухгалтерском учете и аудите: учеб. пособие / под ред. С.М. Бычковой. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 216 с.
2. Грэй, Сидней Дж. Финансовый учет: Глобальный подход / Сидней Дж. Грэй, Белверд Е. Нидлз. – М.: Волтерс Клувер, 2006. – 614 с.
3. Поліновський В., Огурцов М. І. Впровадження системи електронного документообігу в науковій організації // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – С. 117-123

**Чорна Я.В.**, студентка,  
**Горячківська І.В.**, викладач  
кафедри менеджменту та економічної безпеки,  
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

## **СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ**

В економіці багатьох країн вже протягом значного періоду часу виникають різноманітні кризові ситуації, що супроводжуються спадом виробництва, крахом банківських систем, скупченням нереалізованих товарів на ринку, зростанням безробіття. Економічні кризи часто можуть породжувати соціальні кризи. Останні виникають при загостренні протиріч або зіткненні інтересів роботодавців і працівників, менеджерів і співробітників, підприємців та професійних спілок, представників різних професій.

Більшість підприємств витрачає значний відсоток своїх коштів на персонал. А саме тому під час кризи ця ланка стає однією з найвразливіших і потребує значної уваги. Адже утримання ключових співробітників є одним з основних завдань підприємства в умовах нестабільності. І досягнути цього можна завдяки адекватній системі мотивації персоналу, що дасть поштовх до ефективного виконання поставлених перед співробітниками завдань, а також завдяки інформуванню працівників щодо реального стану подій на підприємстві.

Бажання співробітників працювати в основному визначається привабливістю підприємства, його стабільністю, інтересом до завдань і посадових обов'язків, можливостями, наданими підприємством, рівнем заробітної плати, соціальним пакетом, ставленням керівництва до підлеглих, визнанням заслуг з боку цього керівництва і компанії в цілому [1]. Економічна нестабільність негативно впливає на впевненість співробітників щодо свого майбутнього. З'являються різноманітні версії, чутки щодо поточного стану речей на підприємстві, що не завжди відповідає дійсності. І тому необхідно приділяти значну увагу психологічним аспектам роботи з персоналом, адже такі нестабільні умови заважають працівникам більш продуктивно виконувати покладені на них завдання. З'являється тиск таких психологічних бар'єрів як страх перед невдачею, страх звільнення, скорочення, зменшення рівня доходу. Співробітникам необхідно надавати інформацію про те, в якій ситуації знаходиться компанія, які дії заплановані менеджментом для виходу з кризи, які цілі і завдання поставлені перед ними самими. Вибір способу передачі інформації залежить від статусу працівника, розмірів підприємства. Це можуть бути загальні збори працівників або зборів підрозділів, звернення, особистий контакт, взаємодія з профспілковими працівниками.

В умовах економічної кризи стимулювання персоналу потребує суттєвих коригувань. Основним підґрунтям для мотивації працівника є економічні та неекономічні методи мотивації.

Звичайно, основним і універсальним мотивуючим чинником для людини служить рівень заробітної плати, оскільки гроші є засобом, який може забезпечити реалізацію багатьох її потреб. І тому, за непевних умов можна здійснювати перехід від звичайної оплати праці до оплати праці за результат, тобто давати можливість заробляти гроші завдяки досягненню певних стратегічних цілей підприємства. Адже це буде стимулювати персонал до ефективнішого і якіснішого виконання поставлених завдань. При чому, необхідне точне роз'яснення специфіки нарахування винагороди, тобто за яких умов можливе отримання премії та інших бонусів. В той же час роботодавцеві слід пам'ятати, що така система стимулювання повинна бути адаптована до кризових ситуацій і бути оптимально вигідна як підприємству, так і персоналу. Досить важливою проблемою є визначення максимально можливого розміру коштів, яке підприємство може витратити на стимулювання своїх працівників. Тому не варто відмовлятися від матеріального стимулювання персоналу, необхідно лише переглянути критерії і розміри виплати премій.

Тобто, у рамках забезпечення ефективності стимулювання персоналу в умовах економічної та політичної кризи слід брати до уваги таке правило: сума всіх стимулюючих виплат при будь-якому значенні планових показників не повинна перевищувати суму прибутку, який було отримано в результаті використання даної системи [2].

Та в кризових ситуаціях часто матеріальна винагорода стає недозвільною розкішшю через нестачу коштів, тому на перше місце виходять інші способи стимулювання. Крім того, значною проблемою грошових заохочень є те, що персонал швидко пристосовується до нового та завищеного рівня оплати праці.

І той рівень оплати праці, який нещодавно носив стимулюючий характер, може втратити свою заохочувальну сутність.

Сутність неекономічних методів мотивації полягає в тому, що заохочення до продуктивної праці не видаються у вигляді матеріальних винагород, а у вигляді усної чи письмової похвали, визнання цінності працівника для підприємства, надання йому творчої свободи, залучення працівника до колективної творчості, застосування гнучкого графіку, надання можливості працювати як на робочому місці, так і з віддаленим доступом до нього, додаткове навчання чи тренінги, надання пільгового харчування, нагородження грамотами, цінними подарунками, кар'єрне зростання, встановлення персоналу знижки на продукцію, яку випускає підприємство, де вони працюють.

Також, одним з ефективним способом стимулювання є публічне визнання досягнень працівників, що можна виразити у вигляді стендів з фотографіями найкращих працівників, випуску внутрішньофірмової газети з досягненням того чи іншого члену персоналу, розміщення позитивних відгуків клієнтів на інформаційному стенді або на головній сторінці сайту підприємства, оголошення особистих досягнень працівника на зборах трудового колективу, а також шляхом розсилки вітальних листів за високі виробничі результати.

Ці методи не потребують значних фінансових витрат, проте є високоєфективними в період складних економічних умов.

Кожен працівник на своєму робочому місці прагне довести, на що він здатний і який внесок робить саме його робота в досягнення стратегічної мети підприємства. І тому необхідно визнавати працю кожного окремого працівника, надавати можливість приймати рішення з питань, які відносяться до його компетенції, консультувати інших працівників. Також, одним із ефективним способом для мотивації співробітників є той момент, коли сам керівник починає працювати більш ефективно і відповідально, приймає на себе і усвідомлює відповідальність за долі своїх підлеглих, що стимулює їх на більш ефективну та відповідальну роботу.

Проблеми ефективного та грамотного стимулювання персоналу завжди були і залишаються найбільш актуальними для управління організаціями. А під час економічної нестабільності та кризових ситуацій дане питання є ще гострішим. І тому на сьогоднішній день перед власниками і топ-менеджментом компаній стоїть важливе і непросте завдання, коли водночас необхідне скорочення фінансових витрат і збереження працездатності колективу і цінних кадрів та ефективного їх стимулювання.

У кризовий період співробітники потребують впевненості в тому, що керівництво має план майбутніх дій, тобто антикризовий план розвитку підприємства. Адже коли персонал знаходиться у ситуації повної невідомості щодо подій, які відбуваються, то це негативно впливає на психологічний клімат загалом.

Отже, основними чинниками впливу для персоналу підприємства в умовах нестабільності має стати впевненість у тому, що керівництво розуміє і здатне вивести підприємство з кризової ситуації та подбати про загальний клімат в колективі, тобто створити достатньо мотивуючих чинників, щоб

співробітники відчували свою необхідність та бажання ефективно та надійно реалізовувати поставлені задачі.

**Список використаних джерел:**

1. Антикризове управління: підручник і практикум для академічного бакалаврату / під ред. Н. Д. Корягіна. - М.; Видавництво Юрайт, 2015. - 367 с. - Серія: Бакалавр. Академічний курс.
2. Стимулювання персоналу підприємства в умовах економічної та політичної кризи / Е. Р. Степанова // Бізнес Інформ. - 2014. - № 6. - С. 390-393.

**Шкапенко В.С.**, студентка,  
**Андрієнко В.М.**, д.е.н., доцент,  
професор кафедри менеджменту та економічної безпеки  
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

## **УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Ефективне функціонування підприємства в умовах розвитку в Україні ринкової економіки перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості його кадрового потенціалу, відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам, постановки цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у даній сфері. Управління персоналом – одна з головних функцій будь-якої організації, воно може виявитися тим критичним фактором, що визначає успіх або невдачу організації, професіонал у сфері управління персоналом може стати дійсно лідером майбутнього.

Варто зазначити, що управління персоналом є елементом соціального управління, під яким традиційно розуміється управління людьми та їх колективами [1, с. 5-6].

Охорона праці сьогодні, як ніколи, актуальна. Важко уявити собі успішне підприємство на ринку, керівництво якого «абияк» відносилося б до питань охорони праці. Як відомо, нещасні випадки на виробництві вибивають з колії, часто надовго паралізують роботу підприємства, створюючи не тільки знервовану обстановку в колективі, але і приносячи істотні фінансові втрати.

А тому вивчення і вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням здорових та безпечних умов, в яких протікає праця людини - одна з найбільш важливих завдань у розробці нових технологій і систем виробництва. Вивчення і виявлення можливих причин виробничих нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, вибухів, пожеж, і розробка заходів та вимог, спрямованих на усунення цих причин дозволяють створити безпечні і сприятливі умови для праці людини. Комфортні і безпечні умови праці - один з основних факторів, що впливають на продуктивність і безпеку праці, здоров'я працівників.

Охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.