

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

Список використаних джерел:

1. Антикризисное 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.

Умови праці — це сукупність чинників виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці [3, с. 245].

На формування і зміну умов праці впливають три групи чинників:

1. Соціально-економічні:

– Нормативне і законодавче регулювання соціально-економічних і виробничих умов праці.

– Соціально-психологічні чинники, що характеризують відношення працівника до праці і її умов, психологічний клімат у виробничих колективах, ефективність пільг і компенсацій за роботу, пов'язану з несприятливими впливами.

2. Організаційно-технічні:

– Засоби праці;

– Предмети і продукти праці;

– Технологічні процеси;

– Організаційні форми виробництва, праці і управління.

3. Природні чинники.

Вони мають особливе значення при формуванні умов праці в сільськогосподарському виробництві, на транспорті, у будівництві і т.д.

Види нормативних правових актів з охорони праці:

1. Стандарти системи стандартів безпеки праці.

2. Санітарні правила і норми, гігієнічні нормативи.

3. Правила з охорони праці (міжгалузеві і галузеві).

4. Правила безпечної експлуатації.

5. Правила безпеки (пожежної, по вибухах, електричної, ядерної, радіаційної, лазерної, біологічної, технічної).

6. Правила захисту (наприклад, від статичної електрики).

7. Будівельні норми і правила.

8. Інструкції з охорони праці, у тому числі типова галузева.

9. Організаційно-методичні документи (міжгалузеві і галузеві): положення, вказівки, рекомендації.

Грунтуючись на нормативах, що наводяться у цих документах, працівники служби управління персоналом підприємства повинні здійснювати роботу щодо:

- визначення рівня безпеки праці на кожному робочому місці;

- прийняття рішень щодо підвищення рівня безпеки праці до нормативного;

- ліквідації робочих місць з несприятливими умовами праці.

Якщо відсутня можливість довести рівень безпеки до прийняттого в силу специфіки виробництва, варто вирішити питання про компенсацію за роботу у таких умовах і навчити працівників методам захисту здоров'я на даних робочих місцях. Небезпечні за умовами праці робочі місця повинні знаходитися під постійним контролем служби управління персоналом [2, с. 103-104].

Усі прийняті на роботу люди повинні бути ознайомлені із умовами роботи, правами й обов'язками, що вони повинні виконувати.

У статтях розділу “Охорона праці” Кодексу законів про працю сказано, що на кожному об’єкті, де працюють люди, повинні бути створені здорові і безпечні умови праці, що відповідають вимогам охорони праці. Усі будівлі й устаткування не повинні створювати погрози працюючим, а також негативно впливати на стан їхнього здоров’я чи самопочуття.

Власник або уповноважений ним орган зобов’язані приділяти увагу умовам праці працівника, полегшувати їх оздоровлювати навколишнє середовище і т.д. забезпечувати контроль за здоров’ям працівників зі шкідливими умовами праці, забезпечувати спецодягом і засобами захисту працюючих від шкідливого впливу речовин, використовуваних у процесі роботи. Стежити за дотриманням трудового законодавства, створювати умови для здійснення контролю за умовами праці, піклуватися про відпочинок працюючих.

Список використаних джерел:

1. Битяк Ю. П. *Адміністративне право України* / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко. – Київ: Юрінком Інтер, 2010. – 544 с.
2. Балабанова Л. В. *Управління персоналом* / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Богиня Д. П. *Основи економіки праці* / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – Київ: Знання-Прес, 2001. – 314 с. – (2-е вид).

*Шумілова Д.В., студентка,
Андрієнко М.В., д.н.держ.уп., доцент,
професор кафедри менеджменту та економічної безпеки
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Активний розвиток зовнішнього середовища підприємств, зокрема глобальна та локальна економічна нестабільність, наростання конкурентної боротьби, стрімкий розвиток та впровадження інноваційних технологій, значні інвестиції в маркетинг, науково-дослідницьку галузь та розвиток компаній визначають необхідність вдосконалення внутрішньої сторони, яка стає конкурентною перевагою: структура (матрична, функціональна, проектна), бізнес-процеси (моделі, процедури, взаємодії), персонал (професійність, знання, навички, досвід, компетенції) та системи управління персоналом (скринінг, розвиток, мотивація, атестація, конфлікт- та стрес-менеджмент, організаційні зміни, організаційна поведінка, яка включає в себе індивідуальну поведінку та сукупність групових та організаційних комунікацій та ін.).

Разом з тим, отримання ринкових переваг суб’єктів господарювання практично пов’язане із зовнішніми та, особливо, внутрішніми ризиками та загрозами, які можуть стати джерелом небезпеки подальшого їх функціонування [1]. Насамперед, найбільшою загрозою для економічної стабільності підприємства серед внутрішніх чинників є персонал та системи управління персоналом. Недостатня увага та недооцінка ролі та місця кадрової безпеки в системі управління персоналом підприємств може призвести до