

ції стратегії економічної безпеки через формулювання авторського визначення й окреслення базових позицій. Подальшого дослідження потребує аргументування сутності та принципів реалізації стратегії економічної безпеки в розрізі функціональних складових, розроблення механізму узгодження інтересів між суб'єктами й об'єктами безпеки.

1. Статистичний щорічник України за 2011 рік / за ред. О. Г. Осауленка ; Держкомстат України. — К. : Техніка, 2012. — 566 с. 2. Штангрет А. М. Економічна безпека підприємства в умовах антикризового управління: концептуальне визначення та механізм забезпечення : моногр. / А. М. Штангрет, Я. В. Котляревський, М. М. Караїм. — Львів : Укр. акад. друкарства, 2012. — 288 с. 3. Штангрет А. М. Роль маркетингу у процесі забезпечення економічної безпеки підприємства / А. М. Штангрет, О. В. Макарчук // Мат. VIII міжнар. наук.-практ. конф. «Буде щого випроси от света на наука» (17—25 грудня 2012, м. Софія, Болгарія). — 2012. — Т. 12. — С. 56—58.

СТРАТЕГИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: ОБОСНОВАНИЕ И ОТДЕЛЬНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ

Рассматриваются базовые позиции, которые определяют необходимость, приоритетность и последовательность разработки стратегии экономической безопасности предприятия.

THE STRATEGY OF ECONOMIC SECURITY: STUDIES AND SOME METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF FORMATION

In the article the basic positions that determine the need, priority and sequence of development strategy of economic security

Стаття надійшла 13.06.2013

УДК 346.5+331.45

Х. В. Жидецька

Українська академія друкарства

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА БЕЗПЕКУ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА

Визначено та проаналізовано основні групи чинників та їх складові, що впливають на безпеку кадрів підприємства.

Безпека кадрів, нормативно-правова безпека, безпека праці, соціально- страхова безпека, психологічна безпека

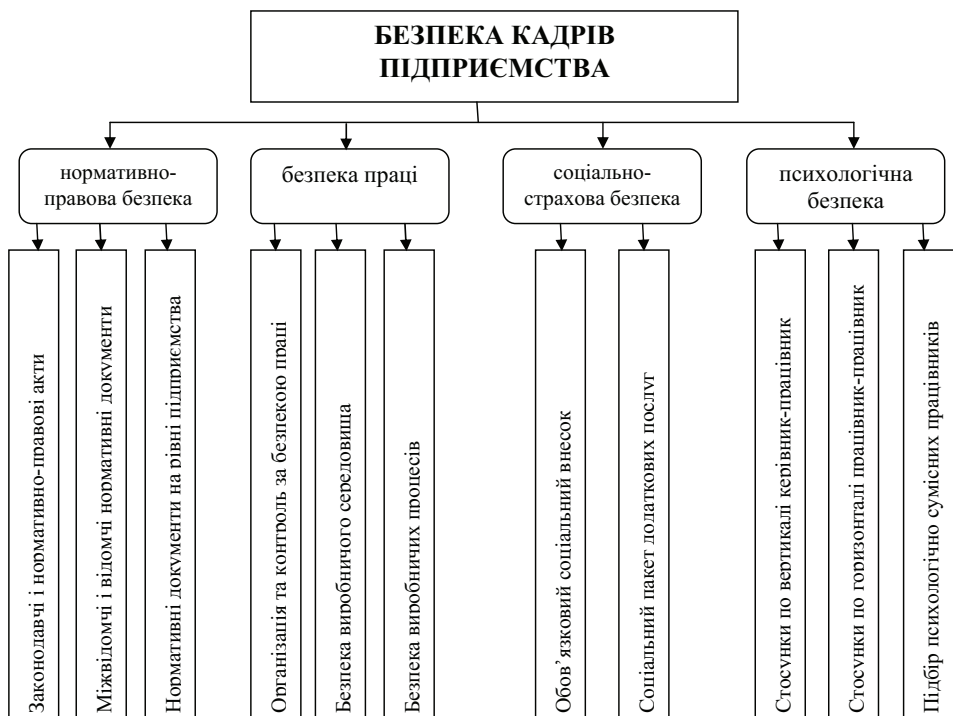
У системі підприємство—працівники виникають загрози як з боку працівників стосовно економічної діяльності підприємства (кадрова безпека), так і з боку самого підприємства щодо своїх працівників (безпека кадрів). Так, не

забезпечивши відповідних умов праці, підприємство наражає своїх працівників на цілу низку небезпек, що можуть становити загрозу їх здоров'ю і навіть життю [5].

Питання щодо кадрової безпеки більш досліджені. Їх вивченням займалися науковці І. Бурда, О.Сторова, А. Кібанов, Г. Назарова, Н. Подлужна, Н. Реверчук, С. Пирожкова, І. Чумарін та інші. Питання щодо безпеки кадрів підприємства порушували в своїх працях фахівці з правознавства, охорони праці, менеджменту, управління персоналом. Зокрема, проблему впливу загроз з боку підприємства стосовно власних працівників порушували Г. Гогіташвілі, О. Лашченко, О. Поскрипко й інші. Однак у їхніх роботах відсутні комплексні дослідження, оскільки до вирішення цих питань науковці підходять по-різному, без урахування цілої низки чинників, що впливають на безпеку кадрів підприємства.

Метою даної публікації є визначення основних груп чинників впливу на безпеку кадрів підприємства та аналіз їх складових.

Безпека кадрів підприємства – це поняття комплексне, яке формується під впливом чинників кількох груп: нормативно-правова безпека, безпека праці, соціально-страхова безпека, психологічна безпека (див. рисунок). У свою чергу, кожна з цих груп чинників має свої складові.



Чинники впливу на безпеку кадрів підприємства

Нормативно-правова безпека передбачає встановлення в законодавчому порядку вимог щодо мінімального рівня заробітної плати, отримання оплачуваної відпустки, регулювання робочого часу та часу відпочинку окремих категорій працівників, проведення атестації робочих місць за умовами праці, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, обов'язкові медичні огляди працівників певних професій тощо.

У цій групі чинників можна виділити три складові: законодавчі та нормативно-правові акти, міжвідомчі та відомчі нормативні документи, нормативні документи на рівні підприємства.

Працівники підприємства низової ланки керуються в своїй діяльності, в основному, нормативними документами, що розроблені та затверджені роботодавцем і діють у межах підприємства. До таких документів належать положення, інструкції, переліки та інші, що містять обов'язкові для дотримання працівниками вимог при виконанні ними робіт певного виду або за певною професією на робочих місцях, у виробничих приміщеннях, на території підприємства або в інших місцях, де за дорученням роботодавця виконуються ці роботи, трудові чи службові обов'язки [1]. Нормативні документи на рівні підприємства розробляються на підставі міжвідомчих і відомчих нормативних документів та законодавчих і нормативно-правових актів.

До міжвідомчих і відомчих нормативних документів відносяться Державні стандарти України, Правила з охорони праці, Санітарні норми і правила, Протипожежні вимоги і т. д. Ця категорія нормативних документів охоплює ширше коло питань і має відомчу й міжвідомчу сферу дії. Вони, як правило, більше конкретизують та описують послідовність виконання законодавчих і нормативно-правових актів, які носять загальний характер.

Законодавчі та нормативно-правові акти окреслюють напрямки соціальної політики держави. У них на вищому законодавчому рівні визначено права й обов'язки працівників і роботодавців, а також трудові та соціально-економічні відносини між ними. До цієї складової нормативно-правової безпеки належать: Конституція України (статті 43, 45, 46), Закони України («Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати», «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та ін.), Трудовий кодекс України, Кодекс законів про працю України, нормативно-правові акти з охорони праці і т. д. [2].

Нормативно-правове забезпечення питань безпеки кадрів на підприємстві є основою складної системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на забезпечення прав і соціальних гарантій працівників та збереження здоров'я й працездатності людини в процесі праці.

У групі чинників, що стосуються безпеки праці, можна виділити такі складові: організація та контроль за безпекою праці; безпека виробничого середовища; безпека виробничих процесів.

Організаційні заходи з безпеки праці ґрунтуються на нормативно-правовій базі з даних питань і спрямовані на соціальний захист працівників та створення для них на підприємстві належних, безпечних і здорових умов праці. Це насамперед стосується таких питань:

- розроблення та впровадження на підприємстві системи управління охороною праці;

- створення на підприємстві служби охорони праці та комісії з даних питань;

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

- проведення атестації робочих місць щодо відповідності їх встановленим вимогам;

- проведення попереднього та періодичних медичних оглядів працівників певних професій;

- розроблення на підприємстві інструкцій, положень, норм та інших нормативних документів з охорони праці;

- визначення та відображення в посадових інструкціях функціональних обов'язків працівника з питань охорони праці;

- організація лікувально-профілактичного та санітарно-побутового обслуговування працівників;

- тощо.

Дієвість організаційних заходів з безпеки праці на підприємстві можна оцінити лише у разі наявності повної, своєчасної та точної інформації з даних питань. Одержати таку інформацію, виявити можливі відхилення від встановлених норм, перевірити дотримання вимог законодавства з охорони праці та виконання відповідних планів, приписів, прийнятих рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю. Тому організація і контроль за безпекою праці тісно пов'язані між собою.

Важливою складовою безпеки праці є безпека виробничого середовища. Відповідно до ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» виробниче середовище – це сукупність фізичних, хімічних, біологічних, соціальних та інших чинників, які діють на людину під час виконання нею трудових обов'язків. Вплив вищеперелічених чинників може призвести до травмування чи отруєння працівника, виникнення професійного захворювання, зниження працездатності тощо [4].

Проведені дослідження підтверджують, що невідповідні умови виробничого середовища на робочих місцях (високий рівень виробничого шуму, вібрації, електромагнітні випромінювання, недостатня освітленість робочої зони, підвищені чи занижені показники мікроклімату і т. д.) можуть знижувати продуктивність праці на 10–25% [6].

Безпека виробничих процесів стосується головним чином питань технічної та технологічної безпеки: справність і надійність засобів виробництва, захисних і блокувальних пристроїв, засобів індикації та сигналізації; досконалість технологічного процесу, його відповідність вимогам безпеки; технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, території тощо. Недотримання безпеки виробничих процесів може призвести до вибухів, пожеж, нещасних випадків, що спричинить значні матеріальні збитки.

У соціально-страховій безпеці можна виділити дві складові: обов'язковий соціальний внесок та соціальний пакет додаткових послуг. Перша з них є обов'язковою і передбачає сплату роботодавцем єдиного соціального внеску. Її виконання контролюють відповідні державні служби. Друга складова є добровільною і залежить в основному від фінансових можливостей підприємства. Соціальний пакет додаткових послуг може включати повне або часткове фінансування заходів наступного спрямування:

спортивно-оздоровчі (відвідування спортзалу, басейну, спортивних секцій, занять йогою тощо);

лікувально-профілактичні (медичне страхування, періодичний медичний огляд, щеплення від грипу, видача профілактичного харчування та вітамінізованих напоїв, придбання путівок у санаторії та профілакторії, облаштування кімнати психофізіологічного розвантаження тощо);

культурно-мистецькі (відвідування виставок, театрів, концертів; організація поїздок до культурних центрів тощо);

навчальні (додаткове навчання на курсах підвищення кваліфікації, вивчення іноземної мови тощо).

Соціальний пакет додаткових послуг, по суті, спонукає працівника займатися собою, своїм здоров'ям, самовдосконаленням. Адже виділити потрібні кошти на такі потреби з власного чи сімейного бюджету часто є досить проблематично. А тут вони вже виділені підприємством, і потрібне лише бажання щодо їх реалізації.

За результатами досліджень виявлено, що в працівників, котрим надавався соціальний пакет додаткових послуг, значно швидше відновлювалася фізична та психологічна працездатність, зростала продуктивність праці та зменшувалися втрати робочого часу через захворювання [3]. Крім того, вони відчують турботу з боку підприємства, що породжує прихильне ставлення до організації-роботодавця та зменшує ризики, пов'язані з навмисними діями персоналу щодо нанесення шкоди підприємству. Як свідчить практика, на українському ринку використання методу надання додаткових соціальних послуг широко використовують підприємства з іноземними інвестиціями.

Психологічна безпека має на меті створення сприятливого мікроклімату в колективі, налагодження хороших стосунків по вертикалі (керівник – працівник) й горизонталі (працівник – працівник). Проведеними дослідженнями показано, що психологічний дискомфорт у трудовому колективі знижує продуктивність праці на 15–20% [8].

Особливе значення серед усіх інших чинників формування соціально-психологічного клімату первинного трудового колективу відіграють стосунки керівника та підлеглих. Коли керівник застосовує жорсткі методи контролю й покарань, наявні фізична та/або словесна образа чи їх ризик, працівники зазнають психічного тиску, а їхня нервова система знаходиться в стані перенапруження. У такому випадку, навіть не зважаючи на високу заробітну плату, працівник шукатиме інше, комфортніше місце праці. Важливою рисою керівника є не лише його професіоналізм та лояльне ставлення до своїх підлеглих, а й уміння швидко і справедливо вирішувати конфлікти, що виникають у середині трудового колективу.

Для досягнення психологічної безпеки необхідно значну увагу приділяти й стосункам по горизонталі. Адже єдність інтересів, взаємодопомога в колективі відіграють величезну роль у ставленні один до одного, забезпечує позитивний настрій у взаєминах. Створення хорошого психологічного клімату в колективі передбачає подолання тих бар'єрів психологічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми. Тому останнім часом часто застосовують підбір працівників для роботи в підрозділах відповідно до їх психологічної сумісності. Це передусім характерно для підприємств з іноземним капіталом зі США чи ЄС [9].

Таким чином, у процесі проведеного дослідження було визначено й проаналізовано основні групи чинників та їх складові, що впливають на загрози з боку підприємства стосовно своїх працівників. Запропонований комплексний підхід у вирішенні окреслених питань дозволить знизити ризики виникнення аварійних ситуацій і нещасних випадків та можливі економічні збитки внаслідок цього, зумовить покращення умов праці і психологічного мікроклімату в трудовому колективі, сприятиме швидкому відновленню працездатності персоналу, підвищить турботу підприємства про власних працівників шляхом формування пакета додаткових соціальних послуг. Усе вищезазначене сприятиме зростанню рівня безпеки кадрів на підприємстві та показників його економічної діяльності.

1. 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. 2. Довідник нормативних документів у сфері охорони праці, пожежної безпеки, гігієни праці та соціального страхування від нещасних випадків / Фонд соц. страхування від нещасних випадків на вир-ві та проф. захворювань України. – К., 2009. – 244 с. 3. Древаль О. Методичні підходи до визначення складових соціального пакета на підприємстві / О. Древаль, О. Павленко // Вісн. СумДУ. Сер.: Економіка. – 2008. – № 2. – С.74–80. 4. ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» [Електронний ресурс] – Режим доступу: bibl.com.ua/pravo/8220/index.html 5. Жидецька Х.В. Економічні аспекти взаємодії у системі «підприємство ВПГ – кадри» // 36. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. з проблем видавничо-поліграфічної галузі. – К., 2013. – С. 18–19. 6. Мустафина А.С. Экономика безопасности труда: учеб.-метод. пособие / А.С. Мустафина; Кемеров. технолог. ин-ут легкой пром-сти. – Кемерово, 2005. – 72 с. 7. Осадчий В.І. Злочини проти безпеки виробництва: моногр. / В.І. Осадчий. – К.: Вид-во ТОВ «Інтерсервіс», 2012. – 60 с. 8. Томашевський А.К. Соціальний конфлікт на підприємстві / А.К. Томашевський. – К.: Либідь, 2003. – 254 с. 9. Шаленко В.Н. Конфлікти в трудових колективах / В.Н. Шаленко. – К.: Скіф, 2008. – 255 с.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА БЕЗОПАСНОСТЬ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Определены и проанализированы основные группы факторов и их составляющие, которые влияют на безопасность кадров предприятия.

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING SAFETY TRAINING ENTERPRISE

Identified and analyzed the major groups of factors and elements that affect safety training company.

Стаття надійшла 24.07.2013

УДК 65.012.8

Х. О. Турхан

Українська академія друкарства

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГАРАНТУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Розглядаються основні наукові підходи щодо визначення сутності поняття «фінансова безпека підприємства». Проаналізовано зв'язок фінансової безпеки з такими економічними категоріями, як «фінанси підприємства» та «економічна безпека підприємства». На основі проведеного дослідження запропоновано авторське визначення поняття «фінансова безпека підприємства».

Безпека, економічна безпека, фінанси підприємств, фінансова безпека підприємства

Процес гарантування фінансової безпеки сьогодні стає пріоритетним для суб'єктів підприємницької діяльності, оскільки ситуація в країні за останні два десятиліття характеризується фінансово-економічною та політичною нестабільністю, складною прогнозованістю та змінами зовнішнього середовища, надмірним податковим тиском, фактичною відсутністю державної підтримки, низькою купівельною спроможністю населення, зростанням зовнішньої конкуренції та економічних злочинів (рейдерство, кардерство, гринмейл).

Проблеми щодо забезпечення фінансової безпеки на рівні підприємств знайшли відображення в наукових працях вітчизняних та іноземних науковців З. Верналія, К. Гарячевої, І. Бланка, О. Барановського [1], О. Судакової [15], Н. Капустіна [8], Г. Козаченко, В. Пономарьова, О. Ляшенко [10], В. Ортинського, І. Керницького [7], М. Білика. Однак досі не існує єдиного погляду стосовно трактування дефініції «фінансова безпека підприємства», що вимагає проведення подальших досліджень.