

DOI : 10.33274/2079-4762-2018-44-2-96-101

УДК 005.953-049.5:(622+669\*Кривбас)

Роженко О. В.,  
канд. екон. наук,  
доцент

Донецький національний університет економіки і торгівлі  
імені Михайла Туган-Барановського,  
Кривий Ріг, Україна,  
e-mail: rozenko@donnuet.edu.ua

### ОЦІНКА БЕЗПЕКИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ КРИВБАСУ ЯК БАЗИС ФОРМУВАННЯ ЇХ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

UDC 005.953-049.5:(622+669\*Kryvbas)

Rozhenko A. V.,  
PhD in Economic sciences,  
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and Trade  
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,  
Krivyi Rih, Ukraine,  
e-mail: rozenko@donnuet.edu.ua

### THE KRYVYI RIH MINING ENTERPRISES LABOR RESOURCES SAFETY ASSESSMENT AS THEIR EMPLOYMENT POLICY BASIS

*Мета.* Мета статті — оцінка безпеки трудових ресурсів та практичні рекомендації щодо механізму формування кадрової політики на основі її стану добувних підприємств Кривбасу, які, у свою чергу, сприятимуть ефективній реалізації основних принципів її забезпечення.

*Методика.* Для досягнення поставленої мети дослідження у якості теоретичної та методичної бази використана система загальнонаукових і спеціальних методів, а саме: діалектичний метод наукового пізнання — для формування об'єкта та предмету дослідження, математичні та статистичні методи — для дослідження стану безпеки трудових ресурсів підприємства з точки зору її забезпечення та виявлення тенденцій змін інтегрального показника безпеки трудових ресурсів добувних підприємств; методи причинно-наслідкового аналізу — для виявлення ключових факторів успіху кожного добувного підприємства в досягненні кадрової безпеки та шляхів їх використання в подальшому управлінні. Системно-структурний метод — для розробки механізму формування кадрової політики на основі стану безпеки трудових ресурсів добувного підприємства. Аксиоматичний метод — для розкриття змісту кожного типу кадрової політики.

*Результати.* Досліджено та оцінено стан безпеки трудових ресурсів добувних підприємств Криворізького басейну відносно досягнення ними максимально можливого рівня упродовж 2015–2017 рр., виявлено тенденції інтегрального показника безпеки трудових ресурсів. Встановлено ключові фактори успіху кожного добувного підприємства у досягненні ним безпеки трудових ресурсів, розроблено механізм формування кадрової політики на основі стану безпеки трудових ресурсів добувного підприємства. Розкрито зміст кожного типу кадрової політики. Встановлено тип кадрової політики, що притаманний кожному з досліджуваних підприємств.

*Ключові слова:* безпека трудових ресурсів, добувне підприємство, інтегральний показник, оцінка, політика.

**Постановка проблеми.** Функціонування сучасних добувних підприємств вимагає розробки таких механізмів формування кадрової політики, які б забезпечили захист від загроз і максимальне використання можливостей на відповідному ринку, що, у свою чергу, дозволяє своєчасно визначити перспективи їх подальшого розвитку. Тобто оцінка кадрової безпеки добувного підприємства виступає дієвим механізмом управління його кадровим потенціалом зокрема та задовольняє сучасні потреби господарювання взагалі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** доводить глибину досліджень проблемних питань у сфері, а саме: О. Я. Гримак [2, с. 45] визначено, що першочерговим завданням

кадрової безпеки в процесі формування кадрового потенціалу підприємства є її визначення параметрів для оцінки персоналу, зокрема рівня його безпеки; А. М. Грицай [3, с. 148] досліджено теоретичні та методологічні засади формування кадрової політики підприємства, розглянуто суть і зміст поняття кадрової політики організації; О. М. Ляшенко [4, с. 275] розкрито розуміння поняття «кадрова безпека», розкрито завдання кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства; І. П. Мігус [5] досліджено сучасні методики оцінки кадрової безпеки персоналу, встановлено переваги та недоліки, запропоновано основні напрями використання на практиці суб'єктів господарювання та багатьох інших. Не зменшуючи наукову та практичну значимість набутих розробок, є необхідність у подальших дослідженнях в цьому напрямку.

**Мета статті** — оцінка безпеки трудових ресурсів та практичні рекомендації щодо механізму формування кадрової політики на основі її стану добувних підприємств Кривбасу, які, у свою чергу, сприятимуть ефективній реалізації основних принципів її забезпечення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Дослідження, проведені у [7, с. 135], демонструють ланцюг взаємопов'язаних підходів до формування системи складових економічної безпеки підприємства, а саме: системний, ресурсний, функціональний. Висунуто наукові пропозиції розглядати економічну безпеку за напрямками, за рівнями, за групами складових, за бізнес-процесами, але в кожній науковій думці мали місце складові (або група, рівень та напрямок), які за своєю суттю розкривали безпеку трудових ресурсів. Тому автором у [7, с. 142] запропоновано трирівневу систему локальних складових економічної безпеки підприємства за ресурсно-функціональним підходом, у складі якої невід'ємне місце займає безпека трудових ресурсів, яка включає в себе кадрову, інтелектуальну та соціальну підскладові.

З використанням системи показників оцінки безпеки трудових ресурсів, згідно з [6], моделі оцінювання економічної безпеки підприємства за системним підходом, згідно з [8, с. 204] та методики оцінки рівня економічної безпеки підприємства, згідно з [1, с. 235] отримано такі проміжні результати за добувними підприємствами Криворізького басейну (табл. 1).

Результати проміжних розрахунків стандартизованих показників оцінки безпеки трудових ресурсів добувних підприємств Кривбасу дозволяють встановити ключові фактори успіху (КФУ) в її досягненні.

Отже, ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» має такі КФУ: середня ЗП, стабільність кадрів, темп змін співвідношення середньої до мінімальної ЗП, темп змін частки ІТН працівників, співвідношення середньої до мінімальної ЗП, співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати. ПрАТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат»: жоден стандартизований показник зі сформованої сукупності не має максимального значення, що демонструє найнижчу оцінку його безпеки трудових ресурсів, але можна виокремити темп змін продуктивності праці та ефективність трудових ресурсів як показники, що можуть вважатися КФУ на цьому підприємстві. ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»: питома вага ІТН працівників, темп змін продуктивності праці, продуктивність праці та ефективність трудових ресурсів. На ПрАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» виокремлено такі КФУ безпеки трудових ресурсів: темп змін ефективності трудових ресурсів, співвідношення середньої до мінімальної ЗП.

Результати інтегральної оцінки безпеки трудових ресурсів добувних підприємств Кривбасу наведено на рис. 1.

За результатами розрахунків інтегрального оцінювання безпеки трудових ресурсів добувних підприємств Кривбасу, що наведено на рис. 1, спостерігаються такі тенденції цього показника упродовж досліджуваного періоду: на одному підприємстві (ПрАТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат») відбувається зниження інтегрального показника безпеки трудових ресурсів; на другому (ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат») — спостерігається відносна стабільність, а саме: у 2016 р. в порівняно з

**Таблиця 1** — Проміжні інтегральні показники безпеки трудових ресурсів добувних підприємств Криворізького басейну за 2015–2017 рр. (складено авторами на основі власних розрахунків)

Добувні підприємства Криворізького басейну	ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат»			ПрАТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат»			ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»			ПрАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат»		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Показники	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
<b>Структури</b>	<b>0,91</b>	<b>0,89</b>	<b>0,91</b>	<b>0,82</b>	<b>0,90</b>	<b>0,89</b>	<b>0,96</b>	<b>0,96</b>	<b>0,95</b>	<b>0,92</b>	<b>0,93</b>	<b>0,91</b>
Середня ЗП	1,00	0,92	1,00	0,69	0,91	0,88	0,93	0,95	0,91	0,97	0,99	0,92
Питома вага ІТН працівників	0,74	0,74	0,74	0,88	0,88	0,88	1,00	1,00	1,00	0,83	0,83	0,83
Стабільність кадрів	1,00	1,00	1,00	0,90	0,90	0,90	0,93	0,93	0,93	0,97	0,97	0,97
<b>Динаміки</b>	<b>0,75</b>	<b>1,0</b>	<b>0,99</b>	<b>0,67</b>	<b>0,98</b>	<b>0,87</b>	<b>0,75</b>	<b>0,28</b>	<b>0,49</b>	<b>0,96</b>	<b>0,71</b>	<b>-0,42</b>
Темп змін співвідношення середньої до мінімальної ЗП	1,00	0,83	1,00	0,81	0,95	0,92	0,98	1,00	0,90	0,99	0,99	0,88
Темп змін частки ІТН працівників	1,00	1,00	1,00	0,97	0,97	0,97	0,98	0,98	0,98	0,96	0,96	0,96
Темп змін ефективності трудових ресурсів	0,01	1,00	1,00	0,03	1,00	0,60	0,03	-1,67	-0,92	1,00	0,01	-4,32
Темп зміни продуктивності праці	0,98	0,79	0,97	0,90	1,00	1,00	1,00	0,82	0,99	0,90	0,86	0,78
<b>Співвідношення</b>	<b>1,00</b>	<b>0,51</b>	<b>0,94</b>	<b>0,75</b>	<b>0,66</b>	<b>0,94</b>	<b>0,84</b>	<b>0,63</b>	<b>0,95</b>	<b>0,82</b>	<b>0,66</b>	<b>0,86</b>
Співвідношення середньої до мінімальної ЗП	1,00	0,92	1,00	0,69	0,91	0,88	0,93	0,95	0,91	0,97	0,99	0,92
Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати	1,00	0,10	0,89	0,81	0,41	1,00	0,75	0,32	1,00	0,67	0,33	0,81
<b>Ефективність</b>	<b>0,52</b>	<b>0,59</b>	<b>0,44</b>	<b>0,73</b>	<b>0,93</b>	<b>0,84</b>	<b>1,00</b>	<b>0,83</b>	<b>0,30</b>	<b>0,83</b>	<b>0,45</b>	<b>-0,24</b>
Продуктивність праці	0,61	0,63	0,62	0,55	0,87	0,68	1,00	1,00	1,00	0,81	0,91	0,84
Ефективність трудових ресурсів	0,43	0,55	0,25	0,90	1,00	1,00	1,00	0,65	-0,39	0,85	-0,01	-1,31

2015 роком відбулося зниження, у 2017 р. порівняно з 2016 р. зростання до рівня 2015 року; на двох підприємствах (ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» та ПрАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат») спостерігається позитивна динаміка інтегрального показника безпеки трудових ресурсів із найнижчих значень серед підприємств обраної сукупності до найвищих.

Проведені дослідження й оцінка стану безпеки трудових ресурсів добувних підприємств Кривбасу дозволяють розробити механізм формування кадрової політики на основі стану безпеки трудових ресурсів добувального підприємства, згідно із запропонованою у [1, с. 237] шкалою визначення рівня економічної безпеки підприємства та у [3] — теоретико-методичними засадами формування кадрової політики підприємства, що наведено на рис. 2.

Отже, згідно із запропонованим механізмом формування кадрової політики на основі стану безпеки трудових ресурсів добувального підприємства, двом підприємствам (ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» та ПрАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат») притаманний превентивний тип кадрової політики, іншим двом — активна.

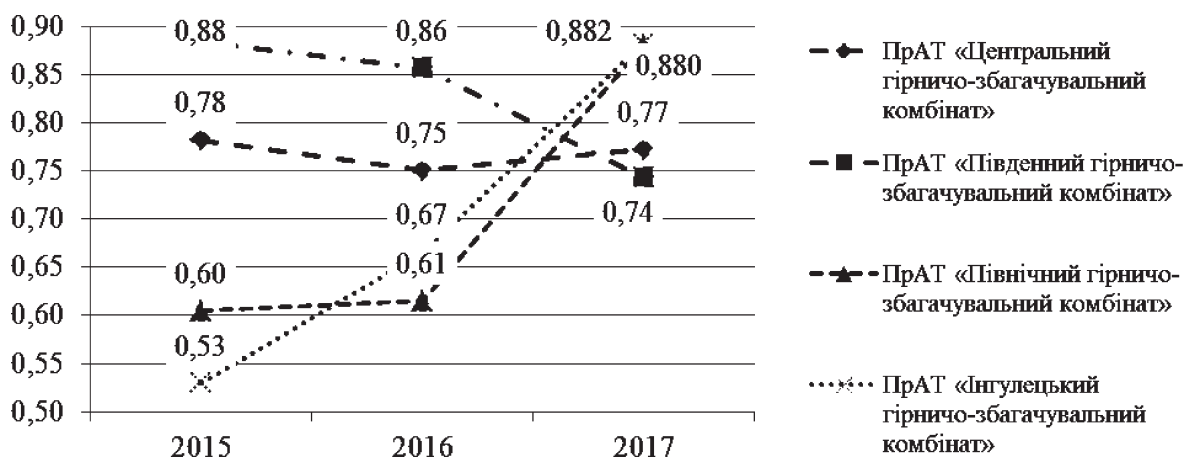


Рисунок 1 — Оцінка безпеки трудових ресурсів добувних підприємств Кривбасу (складено авторами на основі власних розрахунків)



Рисунок 2 — Механізм формування кадрової політики на основі стану безпеки трудових ресурсів добувного підприємства (складено авторами на основі [1, с. 237; 3])

**Висновок.** У результаті проведених досліджень здійснено оцінку стану безпеки трудових ресурсів добувних підприємств Криворізького басейну протягом 2015–2017 рр. відносно досягнення ними максимально можливого рівня. На половині підприємств, з обраної сукупності, виявлено позитивну динаміку, в одному випадку спостерігається стабільність безпеки трудових ресурсів, в другому — зниження.

Встановлено ключові фактори успіху кожного добувного підприємства у досягненні ним безпеки трудових ресурсів. Розроблено механізм формування кадрової політики на основі стану безпеки трудових ресурсів добувного підприємства, наведено зміст кожного типу.

#### Список літератури / References

1. Rozhenko A. V. Economic security level assessment of the trade enterprises // Економічний простір. 2015. № 101. С. 233–241.  
Rozhenko, A. V. (2015). Economic security level assessment of the trade enterprises. *Ekonomichnyi prostir* [Economic space], no. 101, pp. 233–241.

2. Гримак О. Я., Бурда, І. Я. Кадровий потенціал — запорука кадрової безпеки підприємства // Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С. З. Гжицького. 2016. № 2. С. 41–47.

*Grymak, O. Y., Burda, I. Y. (2016). Kadrovyyi potentsial — zaporuka kadrovoi bezpeky pidpriemstva* [Personnel potential is a guarantee of enterprise personnel security]. *Naukovyi visnyk LNUVMBT imeni S. Z. Gzhytskoho* [Scientific Bulletin of LNUVMBT named after S. Z. Gzhytsky], no. 2 (69), pp. 41–47.

3. Грицай А. М. Теоретико-методичні засади формування кадрової політики підприємства // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2014. № 1. С. 148–155.

*Gritsay, A. M. (2014). Teoretyko-metodychni zasady formuvannia kadrovoi polityky pidpriemstva* [Theoretical and Methodical Foundations of the Enterprise Personnel Policy Formation]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli* [Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade], no. 1, pp. 148–155.

4. Ляшенко О. М., Криль Я. Н. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. 2013. № 25. С. 274–279.

*Liashenko, O. M. Kryl, Ya. N. (2013). Kadrova bezpeka u systemi ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva* [Personnel Security in the System of Enterprise Economic Security]. *Ekonomika. Menedzhment. Pidpriemnytstvo* [Economics. Management. Entrepreneurship], no. 25, pp. 274–279.

5. Мігус І. П., Черненко С. А. Сучасні методики оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності // Ефективна економіка. 2013. № 4. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1923>.

*Mihus, I. P. Chernenko, S. A. (2013). Suchasni metodyky otsinky stanu kadrovoi bezpeky subiektiv hospodarskoi diialnosti* [Modern methods of economic entities personnel security state assessing]. *Efektivna ekonomika* [Effective economy], no. 4. Available at : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1923>.

6. Роженко О. В. Обґрунтування системи показників оцінки рівня економічної безпеки торговельного підприємства // Ефективна економіка. Дніпропетровськ, 2015. № 6. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=6&y=2015>.

*Rozhenko, O. V. (2015). Obgruntuvannia systemy pokaznykiv otsinky rivnia ekonomichnoi bezpeky torhovelnoho pidpriemstva* [Justification of the trading company economic security level indicators system]. *Efektivna ekonomika* [Effective economy], no. 6. Available at : <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=6&y=2015>.

7. Роженко О. В. Обґрунтування складових економічної безпеки торговельного підприємства // Вісник Одеського національного економічного університету. 2014. № 10 (218). С. 134–148.

*Rozhenko, O. V. (2014). Obgruntuvannia skladovykh ekonomichnoi bezpeky torhovelnoho pidpriemstva* [Trading company economic security components justification]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu* [Bulletin of the Odessa National Economic University], no. 10, pp. 134–148.

8. Фролова Л. В., Роженко О. В. Методичні підходи до оцінювання економічної безпеки підприємства // Актуальні проблеми економіки. 2016. № 3 (177). С. 199–210.

*Frolova, L. V. Rozhenko, O. V. (2016). Methodychni pidkhody do otsiniuvannia ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva* [Methodical Approaches to Assessing the Enterprise Economic Security]. *Aktualni problemy ekonomiky* [Actual problems of the economy], no. 3, pp. 199–210.

9. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення // Вісник Хмельницького національного університету. 2016. № 2. С. 29–32.

*Yaremenko, O. F. (2016). Kadrova bezpeka pidpriemstva: kontseptualni osnovy zabezpechennia* [Enterprise Personnel Security: Security Conceptual Basis]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu* [Bulletin of the Khmelnytsky National University], no. 2, pp. 29–32.

*Цель. Цель статьи — оценка безопасности трудовых ресурсов и практические рекомендации по механизму формирования кадровой политики на основе ее состояния добываю-*

ших підприємств Кривбасса, которые, в свою очередь, будут способствовать эффективной реализации основных принципов ее обеспечения.

**Методика.** Для достижения поставленной цели исследования в качестве теоретической и методической базы использована система общенаучных и специальных методов, а именно: диалектический метод научного познания — для формирования объекта и предмета исследования, математические и статистические методы — для исследования состояния безопасности трудовых ресурсов предприятия с точки зрения ее обеспечения и выявления тенденций изменений интегрального показателя безопасности трудовых ресурсов добывающих предприятий; методы причинно-следственного анализа — для выявления ключевых факторов успеха каждого добывающего предприятия в достижении кадровой безопасности и путей их использования в дальнейшем управлении. Системно-структурный метод — для разработки механизма формирования кадровой политики на основе состояния безопасности трудовых ресурсов добывающего предприятия. Аксиоматический метод — для раскрытия содержания каждого типа кадровой политики.

**Результаты.** Исследовано и оценено состояние безопасности трудовых ресурсов добывающих предприятий Криворожского бассейна относительно достижения ими максимально возможного уровня в течение 2015–2017 гг., выявлены тенденции интегрального показателя безопасности трудовых ресурсов. Установлены ключевые факторы успеха каждого добывающего предприятия в достижении им безопасности трудовых ресурсов, разработан механизм формирования кадровой политики на основе состояния безопасности трудовых ресурсов добывающего предприятия. Раскрыто содержание каждого типа кадровой политики. Установлен тип кадровой политики, присущий каждому из исследуемых предприятий.

**Ключевые слова:** безопасность трудовых ресурсов, добывающее предприятие, интегральный показатель, оценка, политика.

**Objective.** Assessment of labor force safety and practical recommendations on the mechanism of personnel policy formation based on its state of the Krivbass mining enterprises, which in turn will contribute to the effective implementation of its provision basic principles.

**Methods.** To achieve the goal of the research as a theoretical and methodological basis, the system of general scientific and special methods is used, namely: the dialectical method of scientific knowledge — for the formation research object and subject, mathematical and statistical methods — enterprise's labor resources safety state studies in terms of its provision, and identification of trends in the integral indicator of the safety of labor resources of mining enterprises; methods of causal analysis — to identify key success factors of each mining enterprise in achieving personnel security and ways to use them in future management. System-structural method — to develop a mechanism for the formation of personnel policy based on the mining enterprise labor resources safety state. The axiomatic method is to reveal the content of each type of personnel policy.

**Results.** Krivyi Rih mining enterprises labor safety status has been researched and evaluated, in relation to reaching their maximum possible level during 2015–2017, trends in the integral indicator of labor force security have been identified. The key factors of success of each extractive enterprise in achieving its safety of labor resources are established, the mechanism of personnel policy formation based on the state of safety of the labor resources of the extractive enterprise has been developed. The content of each type of personnel policy is revealed. The type of personnel policy that is inherent in each of the investigated enterprises is established.

**Key words:** labor safety, extractive enterprise, integral indicator, evaluation, policy.

Надійшла до редакції 19.11.2018