

## Список використаних джерел:

1. ДСТУ ISO 9001 – 2001. Система управління якістю. Вимоги. – К.: Державний стандарт, 2001. – 24 с.
2. Байдацька Н. М. Педагогічні умови моніторингу якості навчальних досягнень студентів у вищих навчальних закладах недержавної форми власності : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Байдацька Наталія Михайлівна. – Вінниця, 2007. – 220 с.
3. Бершадский М. Е. Дидактические и психологические основы образовательной технологии / М. Е. Бершадский, В. В. Гузеев. – М. : Центр «Педагогический поиск», 2003.
4. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк. – К., 1989. – 608 с.
5. Найденова И. Е. Мониторинг качества профессиональной подготовки студентов туристического ВУЗа: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Найденова Ирина Евгеньевна. – Москва, 2010. – 176 с.
6. Коробович Л. П. Педагогічні умови моніторингу результативності навчального процесу в системі педагогічного менеджменту приватного вищого навчального закладу : Автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.06 / Коробович Людмила Петрівна. – К., 2011. – 20 с.
7. Сергеева Е. В. Мониторинг учебных достижений студентов в системе управления качеством подготовки специалистов в педагогическом вузе: Автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Сергеева Елена Викторовна. – Волгоград, 2011. – 27 с.
8. Субетто А. И. Технология сбора и обработки информации в процессе мониторинга качества образования (на федеральном уровне) / А. И. Субетто. – СПб. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. – 49 с.
9. Организация мониторинговых исследований в образовательных учреждениях: Научно-методическое пособие / под ред. С. Г. Кузенковой. – Новокузнецк: Институт повышения квалификации, 2004. – 108 с.
10. Пульбере А. И. Система мониторинга как средство управления качеством непрерывного технического образования: дис. док. пед. наук: 13.00.08 / Пульбере Александр Иванович. – Ростов-н/Д., 2006. – 441 с.
11. Белановский С. А. Методика и техника фокусирования интервью / С. А. Белановский. – М., 1993. – 140 с.
12. Сахарчук Е. И. Управление качеством подготовки специалистов в педагогическом ВУЗе: гуманитарный подход : Монография / Е. И. Сахарчук. – Волгоград: Перемена, 2003. – 259 с.
13. Шабанов Г. А. Педагогическое обеспечение качества образования в ВУЗе: дис. док. пед. наук : 13.00.08 / Шабанов Григорий Александрович. – М., 2006. – 407 с. 13. Чандра М. Ю. Системный мониторинг как средство управления качеством образовательного процесса: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Чандра Маргарита Юрьевна. – Волгоград, 2008. – 203 с.
14. Шишов С.Е. Школа: мониторинг качества образования /С.Е. Шишов, В.А. Кальней. – М.: Педагогическое общество России, 2000. - 320 с.

**Ключові слова:** освіта, якість, ВУЗ, кваліметрія, інтегральна оцінка, вагові коефіцієнти.

**Ключевые слова:** образование, качество, ВУЗ, квалиметрия, интегральная оценка, весовые коэффициенты.

**Keywords:** education, quality, university, Qualimetry, integrated assessment weights.

УДК 658.1

## КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНЫМ ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПЕРСОНАЛА ПО ФАКТОРУ «УСЛОВИЯМИ ТРУДА»

Ляшов Д. А., аспирант, ГВУЗ «Приазовский государственный технический университет»

**Ляшов Д. О. Концепция управления эффективным использованием персонала за фактором «умовами праці».**

Вивчені підходи до трактування поняття «умови праці», зміст поняття «робочий час», структура втрат робочого часу на підприємстві. Встановлено, що до втрат робочого часу, які прийнято вважати такими, що виходять за рамки процесу виробництва, відносяться втрати, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю, виробничим травматизмом і професійною захворюваністю. Стверджується, що дані види втрат слід розглядати як резерв збільшення фонду робочого часу. Досягти їх скорочення можна шляхом вдосконалення умов праці. Розглянута система факторів управління робочим часом, до яких віднесені організаційно-технічні, економічні, соціальні і оздоровчо-профілактичні. Вивчена класифікація методів управління і заходів за поліпшенням умов і охорони праці на промислових підприємствах. До методів управління умовами і охороною праці віднесені організаційно-адміністративні, економічні, соціальні, психологічні та інші. Вибрана схема побудови системи управління умовами і охороною праці, яка може претендувати на роль типової. Вона побудована на принципах

©Ляшов Д. А. , 2013

© Lyashov D. A., 2013

адміністративного управління і концепції «нульової ризику». На підставі викладеного запропонована концепція механізму управління ефективним використанням персоналу по чиннику «умови праці». Вона направлена на підвищення ефективності використання персоналу підприємства, яке досягається перш за все через скорочення втрат робочого часу при поліпшенні умов праці на підприємстві. Концепція передбачає поліпшення умов праці поставити в одному ланцюжку як чинник підвищення результатів функціонування підприємства. Це дасть можливість при організації системи управління умовами праці застосувати принцип економічної зацікавленості працевластуваних в їх поліпшенні.

**Ляшов Д. А. Концепция управления эффективным использованием персонала по фактору «условиями труда».**

Изучены подходы к трактовке понятия «условия труда», содержание понятия «рабочее время», структура потерь рабочего времени на предприятии. Установлено, что к потерям рабочего времени, которые принято считать выходящими за рамки процесса производства, относятся потери, связанные с временной нетрудоспособностью, производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью. Утверждается, что данные виды потерь следует рассматривать как резерв увеличения фонда рабочего времени. Достичь их сокращения можно путем совершенствования условий труда. Рассмотрена система факторов управления рабочим временем, к которым отнесены организационно-технические, экономические, социальные и оздоровительно-профилактические. Изучена классификация методов управления и мероприятий по улучшению условий и охраны труда на промышленных предприятиях. К методам управления условиями и охраной труда отнесены организационно-административные, экономические, социальные, психологические и прочие. Выбрана схема построения системы управления условиями и охраной труда, которая может претендовать на роль типовой. Она построена на принципах административного управления и концепции «нулевого риска». На основании изложенного предложена концепция механизма управления эффективным использованием персонала по фактору «условия труда». Она направлена на повышение эффективности использования персонала предприятия, которое достигается прежде всего через сокращение потерь рабочего времени при улучшении условий труда на предприятии. Концепция предполагает улучшение условий труда поставить в одной цепочке как фактор повышения результатов функционирования предприятия. Это даст возможность при организации системы управления условиями труда применить принцип экономической заинтересованности работодателя в их улучшении.

**Lyashov D. A. Conception of management the effective use of personnel on a factor by the «terms of labour».**

Going is studied near interpretation of concept «terms of labour», maintenance of concept «working hours», and structure of losses of working hours on an enterprise. It is set that to the losses of working hours, which it is accepted to consider being beyond the process of production, losses, related to temporal disability, production traumatism and professional morbidity, belong. It becomes firmly established that it is necessary to examine these types of losses as reserve of increase of fund of working hours. Attaining their reduction is possible by perfection of terms of labour. The system of factors of working time management is considered, which the organizational-technical are attributed to, economic, social and health-improvement-prophylactic. Classification of methods of management and measures is studied on the improvement of terms and labour protection on industrial enterprises. To the methods of management terms and labour protection the organizational-administrative are attributed, economic, social, psychological and other. A chart is chosen of construction of control system by terms and labour protection which can apply on the role of model. It is built on principles of administrative management and conception of a «zero risk». Conception of mechanism of management the effective use of staff is offered on the factor of «condition of labour». It is directed on the increase of efficiency of the use of staff of enterprise which is arrived at foremost through reduction of losses of working hours at the improvement of terms of labour on an enterprise.

**Постановка проблеми.** Категорія «умови праці» являється багатофакторною і використовується з різних соціально-економічних позицій. Состояние умов праці працівників визначає якість їх трудової життя, рівень продуктивності праці, рівень втрат робочого часу в зв'язі з тимчасовою втратою трудоспособності по причині загальної, професійної або виробничо-обумовленої захворюваності. В зв'язі з цим важко вивчення впливу стану умов праці на показники ефективності використання робочого часу, які, в свою чергу, визначають ефективність використання персоналу. Однак на підприємствах в сучасних умовах відсутні цілісні системи, що дозволяють керувати ефективністю використання персоналу в залежності від стану умов праці. В зв'язі з цим являється актуальним розгляд різних аспектів загальної проблеми побудови такої системи.

**Аналіз публікацій.** Складність поставленої проблеми складає в тому, що різні її аспекти розглядаються в рамках різних наук: охорона, гігієна, економіка, медицина праці. По тому рішення даної проблеми ґрунтується на результатах досліджень по різних напрямках представителів всіх цих наук, кожен з яких використовував в своїх дослідженнях специфічні прийоми і методи. Так, умови праці на підприємствах і зв'язані з ними втрати робочого часу в різний час і в різних аспектах були предметом дослідження таких учених, як А.І. Амоша, Г.Г. Гогіташвілі, О.А. Гришнова, В.М. Гринева, М.І. Долишний, В.С. Джигирей, В.І. Жидецкий, Э.М. Либанова, Л.С. Лисогор, Н.Д. Лукьянченко, О. В. Макарова, О.В. Мартякова, О.Ф. Новикова, К.Н. Ткачук, Л.В. Шаульская, В.Г. Шульга.

Дослідженнями системи показників, що характеризують умови праці, а також впливом умов

труда на работоспособность работников и их производительность труда занимались М.Р. Абрамов, Н.А. Волгин, В.Н. Белкин, Н.М. Воловская, А.Н. Гржегоржевский, Р.К. Иванова, Д.Н. Карпунин, Е.Д. Катульский, Ю.П. Кокин, Р.П. Колосова, В.Г. Макушин, Ю.Г. Одегов, В.Ф. Потуданская, В.С. Пригарин, В.С. Рубин, Г.Г. Руденко, П.В. Савченко, Г.Э. Слезингер, Г.Н. Черкасов, Н.Г. Чумаченко, П.Э. Шлендер, Д.Г. Щипанова.

**Цель работы** – обоснование концептуальных подходов к построению на предприятии механизма управления эффективным использованием персонала по фактору «условия труда».

**Изложение основного материала.** Подходы различных авторов к трактовке понятия «условия труда» приведены в табл. 1. Их изучение показало, что в целом, исследователи сходятся во мнении, что под данным термином следует понимать совокупность (систему) факторов (мероприятий, характеристик, элементов, условий) производственной (внешней, окружающей) среды и производственного (трудоого) процесса, воздействующую на человека в процессе труда.

Таблица 1

Подходы к трактовке понятия «условия труда»

Источник	Подход к пониманию содержания понятия «условия труда»
[2, с. 765]	совокупность факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работника.
[3, с. 919]	система организационно-правовых мероприятий, направленных на обеспечение работнику надлежащей трудовой деятельности.
[4, с. 78]	совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека, удовлетворенность трудом, а поэтому и на его результативность.
[5, с. 555]	это совокупность факторов производственной среды, которые влияют на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.
[6, с.26]	характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника предприятия.
[7, с. 151]	Условия труда зависят от качественного многообразия составляющих производственную среду элементов. Производственная среда представляет собой совокупность составляющих элементов: технического оснащения, технологии, эстетические и санитарно-гигиенические, уровень профессионального риска, система взаимоотношений между людьми в процессе труда и др.
[8, с. 125]	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.
[9, с. 125]	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, которые влияют на здоровье и работоспособность человека в процессе ее профессиональной деятельности.
[10, с. 594; 11, с. 215]	совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.
[12, с. 143]	внешняя среда, которая окружает работника в процессе производства и влияет на его работоспособность и производительность труда.
[13, с. 68]	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;
[14, с. 29]	совокупность элементов производственного процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы, всестороннее развитие физических, духовных, творческих сил и вследствие этого на эффективность труда и результаты трудовой деятельности.
[15, с. 68]	условия, которые формируются в процессе труда человека, который является главной производительной силой общества.
[18, с. 256]	совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.
[20, с. 82]	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.
[21]	это совокупность факторов внешней трудовой среды, предопределяющая возможность эффективного использования работника для достижения производственных целей, степень благоприятного воздействия процесса труда на работоспособность, здоровье, жизнедеятельность работника и развитие его личности, опосредованная правовыми предписаниями, установленными в области регулирования труда – трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями, трудовым договором.
[23, с. 20]	совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, все стороны его развития и прежде всего на отношение к труду и его эффективность.

Данное определение предполагает, что все, с чем человек сталкивается во время труда, оказывает на него воздействие и в совокупности составляет то, что и принято называть «условиями труда». Сущность управления состоит в построении четкой модели влияния каждого фактора, составляющего условия труда, на конечный результат. Это даст возможность путем изменения отдельных факторов (условий труда), достигать желаемого эффекта.

Сложность данного процесса состоит в неопределенности и ограниченности современных представлений о полноте системы факторов, составляющих условия труда; недостаточно полном исследовании их отдельного или совокупного влияния на здоровье и работоспособность; ограниченности наших представлений о последствиях такого воздействия.

К общепринятым последствиям воздействия условий труда на работника относятся: потеря части здоровья и работоспособности в процессе трудовой деятельности или смерть работника. Потеря здоровья, в зависимости от степени такой потери, может приводить к постоянной и временной утрате трудоспособности. В случае временной нетрудоспособности предприниматель вынужден, с одной стороны, сохранять рабочее место за временно нетрудоспособным работником, а, с другой стороны, оплачивать восстановление его здоровья согласно действующему законодательству. Поэтому, с экономической точки зрения, необходима такая система управления отдельными факторами условий труда, которая позволяла бы уменьшить потери предпринимателя, связанные с утратой трудоспособности работниками.

М. Римова в своей работе [17], анализируя определение понятия «рабочее время» в законодательстве различных стран, отмечает существенный разброс в подходах. В связи с этим, прямое сопоставление необработанных статистических данных зачастую не является корректным. Она отмечает: «различия, присущие странам ЕС, отражаются, в том числе, и в определении самого понятия "рабочее время". По существу, его можно свести к двум определениям: количество фактически отработанных часов и количество оплаченных часов». Рабочее время - это часть календарного времени, которое работник в соответствии с трудовым законодательством должен отработать у работодателя, производя продукцию или выполняя определенный вид работ [19]. В статистике труда рабочее время измеряется в человеко-днях и человеко-часах. Структура календарного фонда времени согласно действующему в настоящее время законодательству приведена на рис. 1.

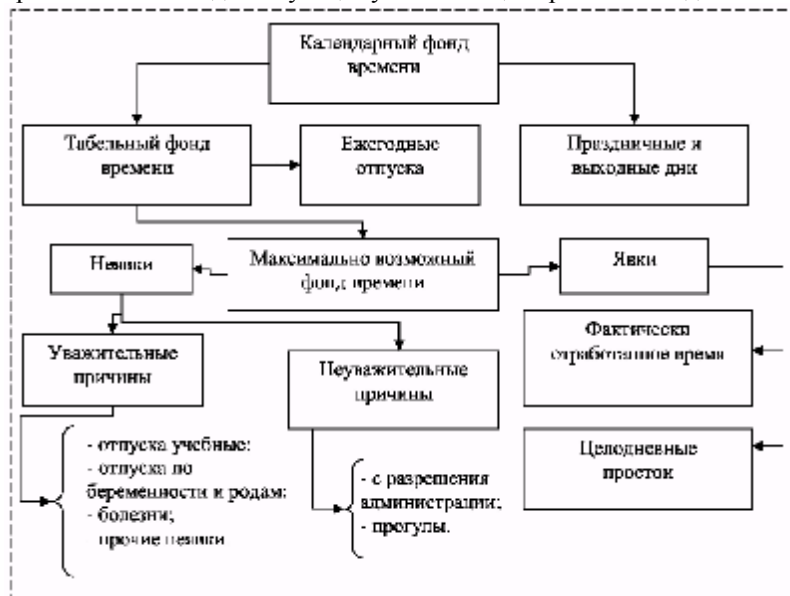


Рис. 1. Структура календарного фонда времени (приводится по [19])

Использование показателя потерь рабочего времени в календарных днях в качестве интегрального показателя, характеризующего влияние условий труда на заболеваемость работника, предложено в работе [1]. В рамках управления рабочим временем выделяют следующие направления [22]: нормирование рабочего времени; контроль использования фонда рабочего времени; учет потерь фонда рабочего времени; обеспечение снижения потерь рабочего времени. Схематично потери рабочего времени в общей схеме функционирования организации могут быть представлены так, как это показано на рис. 2.

Обозначения на рис. 2:

$$\bar{T}_1 = \bar{P}_{ijk} + \bar{TP}_{ijk}$$

$$\bar{T}_2 = \bar{B}_{ijk} + \bar{D}_{ijk} + \bar{TK}_{ilk} + \bar{P}_{ijk}$$

M - вектор материальных ресурсов; T - вектор трудовых ресурсов;  $\bar{T}_1$  - упущенные возможности по экономии рабочего времени в процессе труда;  $\bar{P}$  - простои в процессе труда;  $\bar{TP}$  - технологические резервы времени (i = 1 – совершенствование и отладка технологии; i=2 – ввод в эксплуатацию нового оборудования и т.д.);  $\bar{T}_2$  - потери рабочего времени вне производства;  $\bar{B}_{ijk}$  - потери, связанные с утратой трудоспособности (i = 1 – потери рабочего времени от временной нетрудоспособности; i=2 – производственный травматизм; i=3 – профессиональная заболеваемость); j – подразделение; k – календарный период;  $\bar{D}$  - потери нарушению трудовой дисциплины (i = 1 – прогулы; i=2 – опоздания и преждевременные уходы; i=3 – нахождение в

нетрезвом виде);  $\overline{TK}$  - потери рабочего времени, связанные с текучестью кадров ( $i=1$  – прогулы;  $i=2$  – потери от снижения производительности труда перед увольнением;  $i=3$  – невыходы по состоянию здоровья; и т.д.);  $\overline{P}$  - невыходы с разрешения администрации.

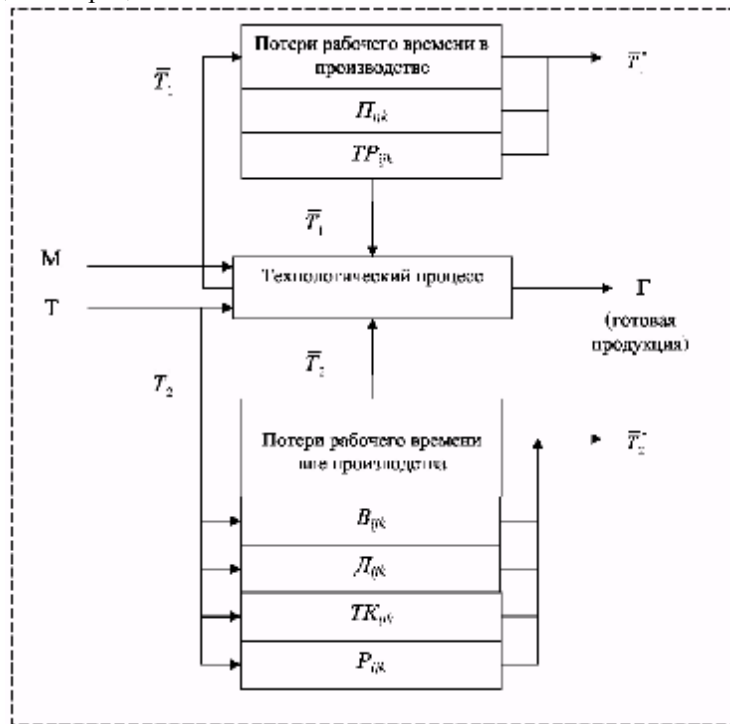


Рис. 2. Схема потерь рабочего времени на предприятии (доработано автором на основании [22])

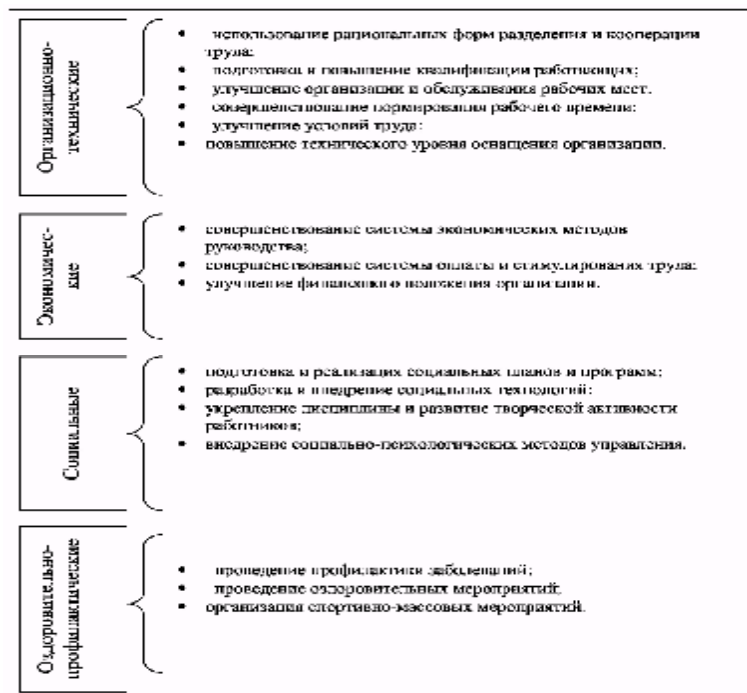


Рис. 3 Система факторов управления рабочим временем (на основании [22])

Далеко не все исследователи воспринимают потери рабочего времени по заболеваемости и травматизму как резерв увеличения фонда рабочего времени. Однако, с позиций теории «человеческого капитала» есть все основания полагать, что любые потери рабочего времени как в процессе производства, так и вне его есть потенциальный резерв для увеличения фонда рабочего времени. Управляющие рычаги для сокращения таких потерь лежат в плоскости совершенствования условий труда и качества рабочей силы. В связи с этим, схема, представленная в работе [22] дополнена соответствующими связями.

Сокращение потерь рабочего времени может производиться путем улучшения условий труда. При этом в общем плане (без учета ограничений по экономической составляющей), задача управления состоит в

следующем:

$$\bar{T}_1 = \bar{P}_{ijk} + \bar{TP}_{ijk} \rightarrow \min ;$$

$$\bar{T}_2 = \bar{B}_{ijk} + \bar{D}_{ijk} + \bar{TK}_{ilk} + \bar{P}_{ijk} \rightarrow \min ;$$

Главная цель в борьбе с потерями рабочего времени в общем виде в работе [22] определяется как достижение запланированного фонда рабочего времени.

В работе [22] приводится система факторов управления рабочим временем, которая может быть использована и в данном случае (см. рис. 3).

И.В. Панченко предложил классификацию методов управления улучшением условий труда, которая приведена на рис. 4.

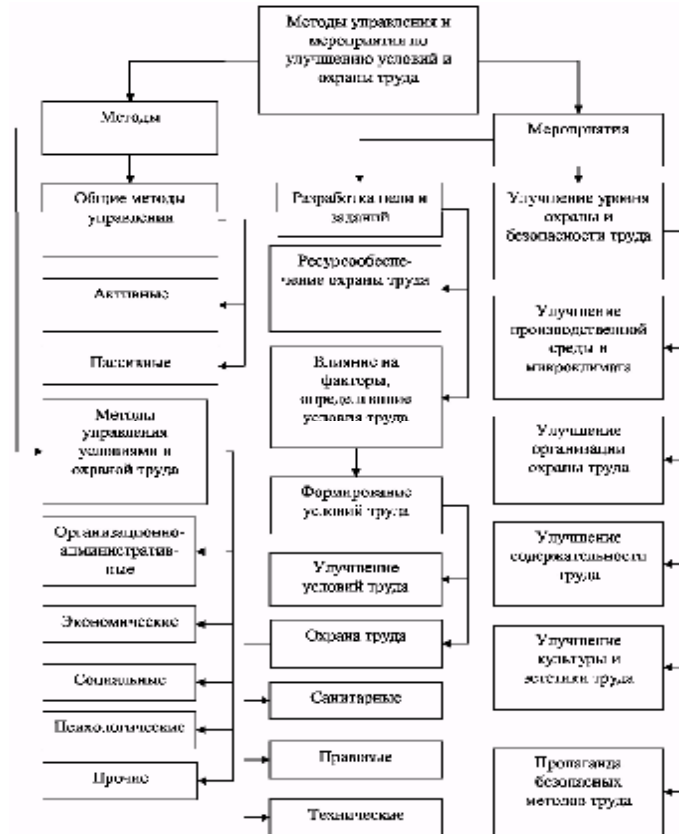


Рис. 4. Классификация методов управления и мероприятий по улучшению условий и охраны труда на промышленных предприятиях (приводится по [16, с. 8])

Схема построения системы управления условиями и охраной труда, которая может претендовать на роль типовой, приведена на рис. 5. Как видно из данной схемы, она построена на принципах административного управления и концепции «нулевого риска».

В результате обобщения рассмотренных подходов, принципов, инструментов и механизмов, сформулируем основные положения концепции механизма эффективного управления персоналом по фактору «условия труда». Графически сущность и содержание данной концепции приведены на рис. 6.

Цель данного механизма – повышение эффективности использования персонала предприятия, которая достигается через сокращение потерь рабочего времени, которые связаны с условиями труда на предприятии.

Улучшение условий труда увязывается в единой цепочке с конечными результатами функционирования предприятия. Для этого необходима разработка соответствующей системы показателей и их адаптация с существующей системой управления предприятием, требованиям действующих законодательных и нормативных документов и с конкретными отраслевыми особенностями функционирования субъектов хозяйствования, независимо от их размера и организационно-правовой формы.

Предполагается, что предлагаемый концептуально механизм должен опираться на теорию человеческого капитала, в рамках которой необходима оценка здоровья и профессиональной подготовленности работника; теорию качества жизни и ее составляющую – качество трудовой жизни, в рамках которой производится оценка степени утраты здоровья в зависимости от условий труда, его напряженности и интенсивности; концепцию «приемлемого риска» в рамках которой производится оценка риска утраты здоровья в связи с условиями труда на конкретном рабочем месте.

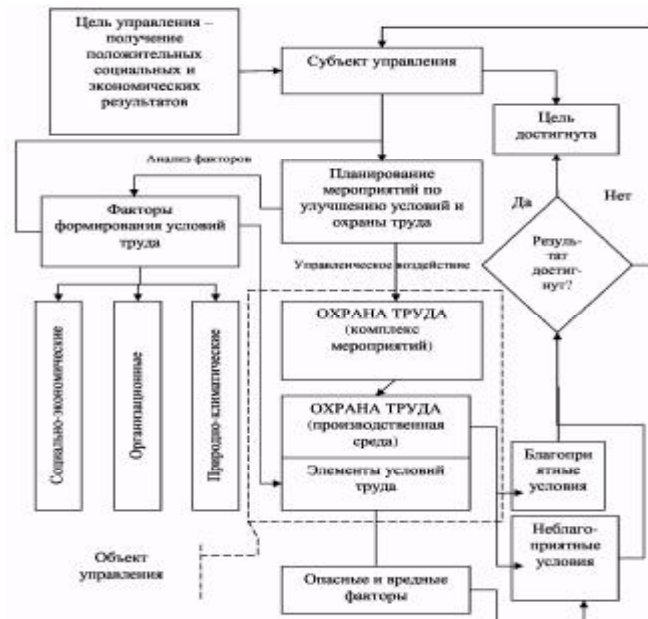


Рис. 5. Схема управления условиями и охраной труда (приводится на основании [16, с. 7])

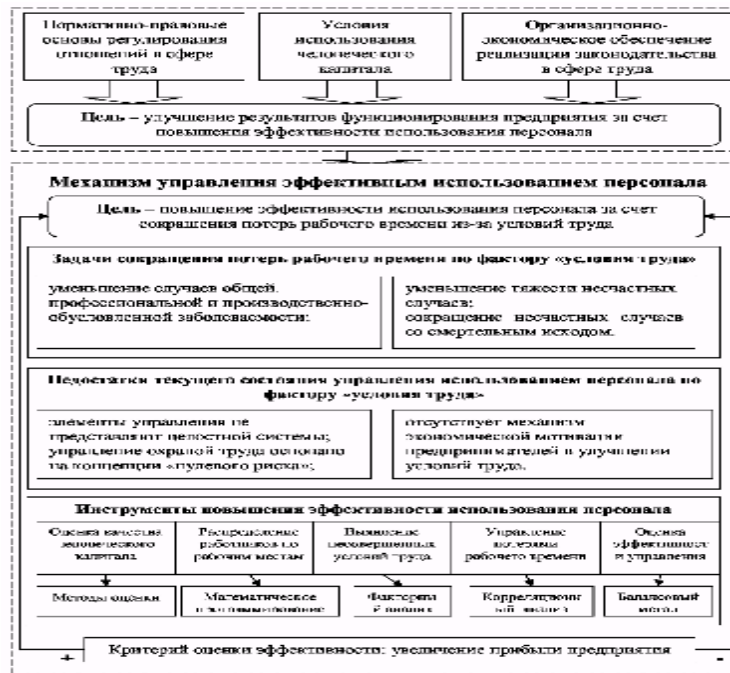


Рис. 6. Концепция механизма управления эффективным использованием персонала по фактору «условия труда»

В качестве инструментов необходима разработка: методов и подходов оценки качества человеческого капитала, приемлемых в практических условиях конкретного предприятия; методики распределения работников по рабочим местам с целью минимизации потерь рабочего времени в условиях конкретного качества человеческого капитала и состояния условий труда; методики выявления несовершенных условий труда, т.е. тех, которые нуждаются в первоочередном улучшении в условиях ограниченности ресурсов; приемлемой для практического использования в деятельности предприятий методики оценки степени влияния конкретных факторов условий труда и их сочетаний на показатели потерь рабочего времени; методики оценки экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда.

В качестве критерия для оценки эффективности на данном этапе предполагается использование показателя прибыли предприятия. При этом предполагается, что в рамках теории человеческого капитала и концепции «приемлемого риска» не подлежит обсуждению необходимость отказа от экономического критерия в том случае, если речь идет о сохранении человеческой жизни. Однако, с другой стороны, данные предложения ориентированы не на создание новой, а на совершенствование существующих систем, в частности системы охраны труда на предприятии, в рамках которой уже решены вопросы о запрете работ в подобных случаях. Речь идет только о безусловном соблюдении законодательства. Предлагаемый механизм увеличивает

материальную заинтересованность предпринимателя в совершенствовании условий труда, поскольку ориентирован на увеличение прибыли, что само по себе способствует росту заинтересованности работодателя в четком и неукоснительном соблюдении требований нормативных и законодательных актов.

**Выводы и предложения.** Таким образом, предложена концепция механизма управления эффективным использованием персонала предприятия по фактору «условия труда». Дальнейшим совершенствованием концепции является ее перевод из теоретической в прикладную, т.е. разработка практических инструментов реализации методов, подходов и процедур, а также способов интеграции в систему управления предприятием с учетом выполнения требований действующей законодательной и нормативной базы.

#### Список использованных источников

1. Андросова Л.М. Регулювання втрат робочого часу від тимчасової непрацездатності: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 [Електронний ресурс] / Л. М. Андросова; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. - К., 2011. - 19 с.
2. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – [изд. 2-е перераб. и доп.]. - М: Книжный мир, 2005. - 860 с.
3. Великий енциклопедичний юридичний словник / [Ю.С. Шемшученко, В.П. Горбатенко, Ю.Я. Касяненко та ін.]; за ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. - К.: ТОВ «Видавництво „Юридична думка“, 2007. - 992 с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: [учеб.] / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2009. - 688 с.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підручник] / О. А. Грішнова. - К.: Знання, 2006. - 559 с.
6. Егорова Е.А. Экономика труда / Е.А. Егорова, О.В. Кучмаева. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2004. – 80 с.
7. Жулина Е.Г. Экономика труда: [учеб. пособие] / Е.Г. Жулина. - М. : Эксмо, 2010. - 208 с. - (Учебный курс: кратко и доступно).
8. Зеркалов Д.В. Безопасность труда: [моногр.] / Д.В. Зеркалов. - К.: Основа, 2012. - 643 с. - (Серия «Промышленная безопасность»)
9. Зеркалов Д.В. Безпека життєдіяльності. Словник-довідник. [навч. посібник] / Д.В. Зеркалов.- К.: Основа, 2011.- 168 с.
10. Золотогоров В.Г. Экономика: энциклопедический словарь / В.Г. Золотогоров. – Мн.: Интерпрессервис; Книжный Дом, 2003. - 720 с.
11. Кисляков Г.В. Менеджмент: основные термины и понятия: [словарь] / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. – М.: Высш. шк., 2009. – 264 с.
12. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посібник] / М. Б. Махсма.- К.: Атіка, 2005. - 304 с.
13. Морозова Т.В. Проблемы государственного регулирования условий и охраны труда на предприятиях / Т.В. Морозова // Академический вестник. – 2007. - №2. - С. 67-78.
14. Остапенко Ю.М. Экономика труда: [учеб. пособие] / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., - М: ИНФРА-М, 2007. - 272 с. - (Высшее образование).
15. Охорона праці: [навч. посібник] / За редакцією Я.І. Бедрія. - Київ: ЦУЛ, 2002. - 322 с.
16. Панченко І.В. Соціально-економічне управління умовами та охороною праці: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / І.В. Панченко; Донец. нац. ун-т. - Донецьк, 2006. - 19 с.
17. Ремова М. Трудовые показатели. Рабочее время: реструктуризация взамен сокращения / М. Ремова // Человек и труд. – 2002. - №7. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.chelt.ru/2002/7-02/remova\\_7.html](http://www.chelt.ru/2002/7-02/remova_7.html)
18. Рофе А.И. Экономика труда: [учебник] / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
19. Статистика рабочего времени. – [Электронные ресурсы]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/student/statistika/pokazateli-ispolzovaniya-rabochego-vremeni.html>
20. Фомин А.И. Новые подходы к созданию системы выявления и управления профессиональными рисками / А.И. Фомин, Г.Е. Седельников, Е.В. Макарова // Вестник Научного центра по безопасности работ в угольной промышленности. - 2009. - № 2. - С. 80-85.
21. Худякова С.С. Условия труда: отражение в трудовом праве и экономике / С.С. Худякова // Вестник Пермского Университета. – 2010. – Выпуск 4 (10) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jurvestnik.psu.ru/ru/vypusk-4-10-2010/197-usloviya-truda-otrazhenie-v-trudovom-prave-i-ekonomike.html>
22. Шамарин М.В. Управление рабочим временем как составляющая процесса управления персоналом / М.В. Шамарин // Ученые записки Санкт-Петербургского филиала РТА. – 2004. - №1(21). - С. 44-48.
23. Экономика труда: [учебник] / Ю.П. Кокин, И.В. Кохова, В.М. Лаврентьев, В.М. Маслова. - 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П. Э. Шлсндера. - М.: Магистр, 2010. - 686 с.

**Ключові слова:** система управління, персонал, умови праці, робочий час, травматизм, професійна захворюваність.

**Ключевые слова:** система управления, персонал, условия труда, рабочее время, травматизм, профессиональная заболеваемость.

**Keywords:** control system, staff, terms of labour, working hours, traumatism, professional morbidity.