

використовувати його для отримання нового знання. Таким чином знання можуть існувати і без людини, на рівні підприємства. Тоді знання розглядаються як *економічний продукт* у вигляді процесів патентування, ліцензування, консалтингу, тренінгів, ноу-хау тощо.

*Знання як результат досвіду.* Багато визначень категорії «знання» базується на виявленні взаємозв'язку знань з накопиченим досвідом людей та підприємств. Досвід виникає в результаті активного практичного пізнання законів об'єктивного світу і суспільної практики. Досвід приходить, коли знання практично засвоєні та здійснилися пережиті подія. Досвід та знання нерозривно пов'язані. Досвід об'єднує все те, що відбувається з людиною в її житті і що вона усвідомлює.

*Ресурсний підхід.* Економічна природа знання в тому, що його носієм є людина. Вона може формувати його різними засобами – це може бути пізнання у галузі чого-небудь, досвід, навички, інтуїція, пізнання, розуміння, знайомство, розуміння, ерудиція, обізнаність, компетентність, інформованість, досвідченість, вміння, мистецтво, компетенція, уявлення, грамотність, підготовленість тощо. Перш за все, знання – це власність людини. Але сучасні підходи до цієї категорії дозволяють його адаптувати на рівні підприємства та держави, та розглядати його як ресурсний потенціал людини, підприємства та держави.

*Знання як фактор виробництва.* Формування постіндустріального суспільства обумовило необхідність у використанні такого фактору виробництва як інформація та знання. Виграє на ринку той, хто своєчасно пізнає інформацію, її враховує в своїй діяльності, здобуває потрібні знання для прийняття рішень. Так, підприємство використовує знання як фактор виробництва.

*Інші підходи.* Існує ще один підхід щодо визначення категорії «знання». Категорія розглядається в процесі пізнання з урахуванням проходження чотириохфазного циклу: теза – аналіз – система – структура. На кожній фазі знання набуває певної форми. Цей підхід є науковим при трактуванні категорії «знання». Він передбачає роботу з інформацією, теорією, що дозволяє синтезувати корисні знання.

Знання розглядаються як особливий вид товару та як капітал, що надають можливості отримувати монопольне становище на ринку. Знання при цьому підході визначаються конкурентними перевагами підприємства, що особливо підкреслює монополію на володіння знаннями підприємства.

Таким чином, на основі дослідження підходів щодо визначення категорії «знання» встановлено загальні ознаки знань. У сучасних економічних умовах знання мають цінність для їх володарів та суспільства. Категорія «знання» має багато підходів щодо її визначення. Основною ознакою знань є їх інформаційний зміст. Визначено, що знання формуються при накопиченні досвіду людей та підприємств. Знання виступають як один з ресурсів підприємства. Це посилює їх значимість з позицій управління процесом їх формування, накопичення та оновлення. На сучасному розвитку економіки знання прийнято розглядати як фактор виробництва на ряду з традиційними факторами.

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ВТРАТ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНИХ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ**

Постановка проблеми. Системи управління охороною праці на сьогодні в Україні базуються на тих же принципах, що були покладені в основу їх побудови ще в епоху галузевої економіки. Умови конкуренції вимушують підприємств економити на всьому, у тому числі і на забезпеченні безпечних і здорових умов праці. Проте звіти показують тенденцію до скорочення травматизму, що викликає певні сумніви в достовірності збираних статистикою даних. У зв'язку з цим невирішеним в даний час є як доказова оцінка реального положення справ з травматизмом в Україні, так і ті тенденції, які виникли з розвитком ринкових умов господарювання, роздержавленням і формуванням всіляких організаційно-правових форм підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Л.В. Бронникова, Б.Д. Брегман, Л.О. Добровольська, Д.В. Зеркалов, Ю.І. Кундієв, О.С. Максимов, О.П. Максимовіч, А.М. Нагорна, Т.В. Піскарева, С.О. Поторочін показали, що ринкові перетворення привели до погіршення контролю держави за дотриманням підприємствами норм умов праці працівників, проте дає положення висловлювалося авторами без відповідних статистичних доказів.

Мета статті. З використанням статистичних методів довести (спростувати) тезу про вплив тих або інших організаційно-правових форм підприємств на стан умов праці, яке виражається у втратах робочого часу унаслідок травматизму і захворюваності.

Виклад результатів дослідження. Вивчення статистичних даних показує, що кількість потерпілих з втратою працездатності на один і більше днів, а також із смертельним результатом в 2011 році в порівнянні з 2005 роком в Україні зменшилося більш ніж в 2 рази, кількість нещасних випадків із смертельним результатом і кількість людино-днів непрацездатності – майже в 2 рази. Однак зростає показник кількості людино-днів непрацездатності в перерахунку на 1000 тих, що працюють.

Статистичні дані говорять про те, що, поряд із зміною організаційно-правових форм підприємств спостерігається скорочення чисельності працівників і фонду робочого часу. Якби структура економіки і інвестиційна активність залишалися незмінними, то і питома вага робочих місць з несприятливими умовами праці також не зазнавала змін. При технологічному оновленні, кількість несприятливих чинників і пов'язані з ними втрати скорочувалися. Проте інвестиційна активність в Україні поки що далека від цих припущень. Враховуючи це, розрахована відносна зміна втрат по

тимчасовій непрацездатності у зв'язку із зміною фонду робочого часу. Дані по фонду робочого часу і втрати по тимчасовій непрацездатності в економіці України по окремих видах економічної і промислової діяльності за 2010 і 2011 рр. приведені в [1, с. 146,150; 2, с. 138, 142])

Статистика показує, що в цілому по Україні в 2011 році фонд робочого часу був менший, в порівнянні з 2010 роком на 443 млн. людино-годин, при цьому втрати по тимчасовій непрацездатності зменшилися на 71,579 млн. людино-годин. Розрахунки показали, що фактичні втрати виявилися на 65,169 млн. людино-годин менше передбачуваних. Передбачаємо, що випереджаючи темпи зниження втрат по тимчасовій непрацездатності в порівнянні із зменшенням фонду робочого часу пов'язано із зміною організаційно-правових форм підприємств. Для перевірки даної гіпотези розглянути дані по розподілу працівників різних видів економічної і промислової діяльності по організаційно-правових формах підприємств за 2010 р. і порівняння питома вага кожної організаційно-правової форми з відповідною структурою втрат по тимчасовій непрацездатності за цей же рік.

Розрахований коефіцієнт лінійної парної кореляції вказує на сильний зворотний зв'язок між питомою вагою працівників таких організаційно-правових форм: товариство з обмеженою відповідальністю (коефіцієнт кореляції склав – 0,955) і приватне підприємство (коефіцієнт кореляції – 0,909). Це певною мірою підтверджує висунуту гіпотезу про те, що звітні дані по підприємствах даних організаційно-правових форм вказують на кращий стан умов праці, чим це є насправді. Певним підтвердженням цього висновку є аналогічний розрахунок за даними 2011 року, який дав практично такі ж результати.

Висновки і пропозиції. Розвиток в економіці інституційних основ ринкових стосунків і різних організаційно-правових форм підприємств привели до зміни відношення власника до вдосконалення умов праці і, можливо, створили додаткові складнощі в контролі держави за дотриманням законодавчих норм і правил в даній сфері. Ослаблення контролю може бути пов'язане з тим фактом, що в кількісному відношенні перед державними контролюючими органами сьогодні значно більше суб'єктів господарювання, чим це було в пору галузевої системи управління економікою.

У будь-якому випадку неспростовний той факт, що створена майже 100 років тому система управління безпекою і охороною праці, в рамках якої на сьогодні розглядається стан умов праці, просто зжила себе і не відповідає умовам господарювання, що склалися на сьогодні. Назріла пора її корінної реконструкції на базі основоположного принципу – економічної зацікавленості працедавця у вдосконаленні умов праці.

#### **Перелік використаних джерел:**

1. Праця України у 2010 році: [статистичний збірник]. – К.: Державний комітет статистики України, 2011. – 325 с.
2. Праця України у 2011 році: [статистичний збірник]. – К.: Державний комітет статистики України, 2011. – 343 с.

УДК 331.1:005

**ПУШАК Я.Я.**

д.е.н., ст.н.с., професор кафедри теоретичної та прикладної економіки,

**БУРА-ЯРОШЕВИЧ М.О.**

аспірант,

Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Львів

### **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних трансформаційних умовах гарантування економічної безпеки суб'єктів господарювання є одним з пріоритетних завдань, що потребують практичного вирішення та наукового обґрунтування.

Вивчення проблемних аспектів формування економічної безпеки підприємства присвячено науковій праці Л. Абалкіна, А. Гальчинського, В. Гесця, Я. Гончарука, В. Горбуліна, Г. Козаченка, М. Флейчук, В. Франчука та ін. Дослідженню теоретико-методологічних та економіко-організаційних підходів до управління персоналом в системі забезпечення економічної безпеки підприємства приділено значну увагу у публікаціях О. Амосова, Г. Донцова, О. Єгоршина, Г. Емерсона, О. Кібанова, Г. Копейкіна, В. Потьомкіна С. Проніна, Ф. Тейлора, В. Травіна, З. Шершньової та ін.

Функціонування системи економічної безпеки підприємства повинно забезпечувати стійке підґрунтя для стабільного його розвитку та усувати (чи хоча б мінімізувати) загрози, що мають місце або ж можуть виникати в процесі його виробничо-господарської діяльності.

Цілком очевидно, що разом з інформаційною, фінансовою, техніко-технологічною, екологічною складовими даної системи провідне місце належить персоналу підприємства, який виступає не тільки окремим важливим її компонентом, але й є системоформуючим елементом її функціонування, оскільки наявність та кваліфікація кадрів обумовлює ефективність функціонування кожної з них.

До головних завдань кожної із складових системи економічної безпеки підприємства необхідно віднести: питання фінансово-економічної діяльності підприємства, платоспроможності та інші «фінансові аспекти» (фінансова безпека); режим фізичної охорони об'єкту, особиста охорона керівництва, протидія криміналу, взаємодія з правоохоронними та іншими державними органами (силова безпека); захист власної інформації, при необхідності інформаційно-аналітична робота, розвідка (інформаційна безпека); формування технічної бази і устаткування, технологій і бізнес-процесів, які посилюють конкурентоспроможність підприємства на ринку (техніко-технологічна безпека); юридичне забезпечення діяльності підприємства: відносини з державою, партнерами, конкурентами, постачальниками (правова безпека); забезпечення стабільного функціонування підприємства незалежно від людських суб'єктивних або об'єктивних факторів, усунення ризику негативної дії персоналу на загальний його стан (кадрова безпека).