

оплачивать переобучение и трудоустройство высвобождаемых сотрудников и т. п.); действуют ли на предприятии профсоюзная организация или совет трудового коллектива [4].

Для определения численности сотрудников, подлежащих сокращению, необходимо провести аудит рабочих мест, количества работников в каждом отделе, соотношение функций отдела и его численности.

Руководитель предприятия при решении вопроса о сокращении персонала руководствуется в большой степени желанием оставить лучших сотрудников и не сокращать темпы роста производительности труда. Для этого служба управления персоналом определяет наилучших сотрудников с большей степенью самоотдачи и стремящихся к профессиональному росту через проведение оценки персонала методом аттестации. По результатам аттестации принимается решение о сохранении сотрудника на занимаемой должности или его перевод на другую должность в соответствии с его готовностью и возможностью исполнять обязанности согласно должностной инструкции.

Сотрудники, подлежащие сокращению, нуждаются в материальной и моральной компенсации. Для корректного выхода работодателя из сложившейся ситуации вопросы разрешения конфликтов должны стать на этот период приоритетными для службы управления персоналом.

Чтобы проконтролировать сам процесс управления сокращением персонала, необходимо составить стратегический план для оптимального использования оставшегося персонала в деятельности предприятия [3].

Таким образом, качественная подготовка процесса сокращения необходима для того, чтобы удержать в компании нужных ей сотрудников и выполнить все требования законодательства. Ошибки и недостаточно серьезное отношение к планированию и проведению сокращения могут привести к финансовым потерям, серьезным административным и юридическим последствиям.

Литература

1. Ведерникова Лариса. Оптимизация численности персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pallada-center.ru/articles/cat2/article58.html>
2. Массовые сокращения ждут Украину в новом году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minfin.com.ua/2012/11/07/677257/>
3. Процедуры сокращения персонала и выплаты пособия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.osvita.com.ua/articles/362/>
4. Смыковская Виктория. Практические аспекты сокращения численности персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1225>

Полуянов В.П., д.э.н., проф., Ляшов Д.А.

Приазовский государственный технический университет

ТРАВМАТИЗМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗАБОЛЕВАЕМОСТЬ В УКРАИНЕ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)

Постановка проблемы. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на производстве – важнейшее направление в социальной политике государств. В Украине на сегодня функционирует система управления безопасностью и охраной труда, которая построена еще в рамках отраслевой системы управления экономикой. В ее основе лежит доктрина «нулевого риска», суть которой заключается в том, что целью управления является поддержание нормативных значений по отдельным составляющим условий труда. Существенным недостатком такого подхода является отсутствие заинтересованности работодателя в улучшении условий труда. Институциональные преобразования в экономике, изменение организационно-правовых форм предприятий и системы управления не привели к адекватному изменению системы управления безопасностью и охраной труда ни в рамках экономики в целом, ни в рамках отдельных субъектов хозяйствования.

Исследования показали, что в настоящее время, несмотря на большое разнообразие работ технического, организационного, социально-гигиенического и экономического плана по организации защиты работника от неблагоприятного воздействия условий труда, на предприятиях не создан действенный организационно-экономический механизм управления состоянием условий труда на принципах экономической заинтересованности работодателя. В связи с этим актуальным является изучение опыта других стран, для чего важно сопоставление состояния условий труда на предприятиях Украины и Европейских стран.

Анализ последних публикаций. Различным аспектам улучшения условий и охраны труда посвятили свои работы А.И. Амоша, Г.Г. Гогиташвили, В.С. Джигерей, А.М. Курыкин, Н.Д. Лукьянченко, О.В. Мартякова, О.Ф. Новикова, Л.В. Шаульская, В.Г. Шульга и др. Фонды государственного социального страхования, государственные статистические органы, национальные и межгосударственные специализированные организации занимаются сбором информации о состоянии профессиональной заболеваемости и производственного травматизма и публикуют соответствующие отчеты в средствах массовой информации. Однако разобщенность информации не всегда дает возможность получить точную и ясную картину. Имеются проблемы и в межстрановом сопоставлении статистических данных.

Цель работы. На основе эмпирического анализа дать вывод о состоянии условий труда в Украине в сравнении со странами Европы и наметить пути

их совершенствования.

Изложение основного материала. С целью наблюдения за безопасностью и здоровьем работника на производстве еще в 1919 году была создана Международная Организация Труда. Достижение поставленной цели организация видит в разработке международных трудовых норм и в контроле за их исполнением. Не касаясь остальных вопросы детальности данной организацией, отметим, что на сегодня усилиями МОТ созданы и функционируют несколько баз данных, характеризующие различные стороны экономики труда стран мира. Одной из них является база LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c1c.html>), по данным которой проведен анализ показателей травматизма на производстве в Украине и некоторых наших соседей.

Следует отметить, что данные в указанной базе не отличаются полнотой. В связи с этим был предпринят ряд шагов для приведения информации к виду, при котором возможно проведение сравнений. Так, в качестве одного из показателей количественной характеристики трудового потенциала той или иной страны, используется понятие экономически активное население. Для анализа в выборке оставлены только те страны, по которым обеспечена достаточная близость условий получения информации и обеспечена ее полнота за весь изучаемый период. В целях сравнения состояния уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Украине этого вполне достаточно.

В связи с отсутствием в базе ряда значимых отдельных показателей, они были заменены оценочными, которые рассчитывались как среднее арифметическое из значений двух соседних периодов. Результаты ранжирования показывают, что среди отобранных стран Украина обладает четвертым по численности экономически активным населением, уступая по этому показателю Российской Федерации, Германии и Италии.

Анализ данных также показал, что по выборке Беларусь, Украина и Российская Федерация являются лидерами в данной группе стран по уровню производственно травматизма со смертельным исходом. Показатель количества несчастных случаев со смертельным исходом по этим странам более чем в три раза выше, чем для группы стран, завершающих данный список.

В то же время, сравнение по количеству случаев без смертельного исхода и суммарного количества случаев показало, что по данной группе стран наименьший показатель имеем в Украине, затем следуют Беларусь и Российская Федерация. Из данного факта следует предположить то, что представленные статистические данные не отражают действительного положения вещей. Отсюда следует вывод о том, что система управления охраной труда и производственным травматизмом в Украине не обеспечивает

надлежащего контроля и допускает сокрытие несчастных случаев.

Выводы и предложения. Выполненный анализ показал то, что административная система управления охраной труда в Украине требует своей коренной реконструкции. На уровне предприятий необходимым условием ее реорганизации должен стать перевод на экономические принципы функционирования, устанавливающие материальную заинтересованность работодателя в улучшении условий труда работников. Только в этом случае Украина сможет обеспечить достойный уровень условий труда для своего населения.

Потапова Е.Ю.

ДВІІЗ «Донецький національний технічний університет»

СИСТЕМА АТЕСТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Оцінювання персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації персоналу, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації. У той самий час це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для вдосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації.

Система атестації та оцінки персоналу – важливий елемент управління людськими ресурсами. Принциповою умовою ефективної роботи системи оцінки є її комплексний характер, що враховує все різноманіття завдань, що вирішуються конкретною організацією в загальній системі кадрового менеджменту. Компанії використовують два поняття: оцінка й атестація персоналу.

Оцінка персоналу – це процес визначення ефективності діяльності співробітників у ході реалізації задач організації, що дозволяє одержати інформацію для прийняття подальших управлінських рішень.

Оцінка – це більш широке поняття, ніж атестація.

Атестація персоналу – це процедура систематичної формалізованої оцінки відповідності рівня праці, якостей і потенціалу особистості співробітників вимогам виконуваної роботи. Атестація дозволяє отримати інформацію для прийняття подальших управлінських рішень. Порядок проведення атестації регулюється державними нормативними актами, в тому числі КЗпП України.

Ціль атестації – визначення потреби кожного працівника у відповідних навичках, якщо це пріоритетно для даного працівника, або для його наступної роботи, якщо запропоновано його підвищення, так щоб він міг почати якісь дії, щоб забезпечити відповідність рівню вимог.

На практиці найпоширенішим видом оцінки є періодична атестація, у