

$$n_{\max} \leq \frac{3 \sum_{i=1}^n K_i}{2K_{\max}}. \quad (1.4)$$

Остаточна чисельність експертної групи формується на підставі послідовного виключення малокомпетентних експертів, при цьому використовується умова:

$$(K_{\max} - K_i) \leq \eta, \quad (1.5)$$

де η – задана величина припустимого відхилення компетентності i -го експерта від максимальної. Вважається, що практично η лежить у межах 12–20.

Виходячи з того, що наявність додаткової інформації про прогнозовані ознаки покращує якості оцінки експертів, доцільно приділити увагу окремим аспектам інформаційного забезпечення процедури прогнозування. Прогнозування проводиться по m чинникам і в ньому беруть участь n експертів. Кожний експерт установлює ранг j -му чиннику ($j = 1, 2, \dots, m$).

Одним з основних критеріїв перевірки узгодженості експертів виступає коефіцієнт конкордації, що розраховується за наступною формулою [4]:

$$K_k = \frac{12S}{n^2(m^3 - m)}, \text{ де } S = \sum_{i=1}^m \left\{ \sum_{j=1}^n x_{ij} - \frac{1}{2}n(m+1) \right\}. \quad (1.6)$$

Даний коефіцієнт змінюється в межах від 0 до 1. Думки групи експертів будуть погоджені, якщо буде виконуватися наступна умова: $K_k > 0.8$ [4].

Висновки. Збирання та опрацювання індивідуальних думок експертів щодо прогнозів розвитку об'єкта здійснюються, виходячи з таких принципів: 1) питання в анкетах формулюються так, щоб можна було дати кількісну характеристику відповідям; 2) опитування проводиться в декілька (4–5) турів, усі

опитувані експерти після кожного туру ознайомлюються з результатами попереднього туру опитування; 3) у наступних турах питання і відповіді уточнюються, експерти обґрунтовують оцінки і думки, що відрізняються від думки більшості; 4) статистичне опрацювання відповідей проводиться після кожного туру із встановленням узагальнених характеристик.

Отже, у результаті другого етапу методики експертної оцінки економічної безпеки підприємства буде скорочена розмірність вихідного ознакового простору і відібрані найбільш значимі загрози.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М. : Экономика, 1989.
2. Ездаков А. П. Экспертная система! Это просто / А. П. Ездаков // Вычислительная техника и ее применение. Экспертные системы. Знание. – 1990. – № 10. – С. 22–32.
3. Економічна безпека підприємств : підручник / Ортинський В. Л., Керницький І. С., Живко З. Б. та ін. – К. : Алерта, 2011. – 704 с.
4. Клебанова Т. С. Методы прогнозирования : учебное пособие / Т. С. Клебанова, В. В. Иванов, Н. А. Дубровина. – Харьков : ХГЭУ, 2002. – 372 с.
5. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : моногр. / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.
6. Моделі і методи соціально-економічного прогнозування : підручник / В. М. Геєць, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк, В. В. Иванов, Н. А. Дубровина, А. В. Ставицький. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2005. – 396 с.
7. Рабочая книга по прогнозированию. – М. : Мысль, 1982. – 298 с.
8. Саркисян С. А. Теория прогнозирования и принятие решений / С. А. Саркисян, А. И. Каспин, В. А. Лисичкин, Э. С. Минав и др. – М. : Высш. шк., 1977. – 351 с.

УДК 65.012.12

Жидацька Х.В.

аспірант кафедри економіки підприємства та маркетингу
у видавничо-поліграфічному комплексі
Української академії друкарства

ВИЗНАЧЕННЯ ВАГОВИХ КОЕФІЦІЄНТІВ ФАКТОРІВ БЕЗПЕКИ КАДРІВ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті на основі системного аналізу та експертної оцінки визначено фактори, що суттєво впливають на безпеку кадрів виробничих підприємств. На основі шкали Сааті побудовано матрицю парних порівнянь і виконано ітераційні процедури опрацювання даних. Визначено вагові коефіцієнти факторів безпеки кадрів виробничих підприємств.

Ключові слова: безпека кадрів, фактори, вагові коефіцієнти, безпека праці, соціально-страхова безпека, психологічна безпека, нормативно-правова безпека.

Жидацька К.В. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ФАКТОРОВ БЕЗОПАСНОСТИ КАДРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье на основе системного анализа и экспертной оценки определены факторы, существенно влияющие на безопасность кадров производственных предприятий. На основе шкалы Саати построена матрица парных сравнений и выполнены итерационные процедуры обработки данных. Определены весовые коэффициенты факторов безопасности кадров производственных предприятий.

Ключевые слова: безопасность кадров, факторы, весовые коэффициенты, безопасность труда, социально-страховая безопасность, психологическая безопасность, нормативно-правовая безопасность.

Zhydetska K.V. FINDING WEIGHT COEFFICIENTS OF THE PERSONNEL SECURITY FACTORS OF IN MANUFACTURING COMPANIES

Safety training is an important component of the overall economic security. On the basis of a systematic analysis of factors security personnel unproductive enterprises developed the original model relationships between them. According to the obtained model is built and implemented distance matrix iterative procedures for their processing. Building a hierarchy of factors security personnel unproductive enterprises can determine the priority of these factors and determine their weight value.

Keywords: security personnel, the factors weights, safety, social-insurance security, psychological safety, regulatory and legal security.

Постановка проблеми. Безпека кадрів є важливим чинником економічної безпеки підприємств. Особливо це стосується підприємств виробничої сфери, оскільки на цих підприємствах значно вищі професійні ризики, а також зовнішні та внутрішні загрози.

Для того щоб адекватно оцінити рівень безпеки кадрів підприємства, необхідно чітко знати фактори, що на неї впливають, і визначити їх кількісні та якісні параметри. Це дасть можливість проводити моніторинг безпеки кадрів підприємства і приймати своєчасні та правильні управлінські рішення, спрямовані на збереження життя і здоров'я працівників, підвищення їх продуктивності праці, і відповідно, покращення економічного стану підприємства.

Тому визначення найбільш суттєвих факторів безпеки кадрів виробничих підприємств, їх вагових коефіцієнтів є питанням досить актуальним.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Питання безпеки праці, соціального захисту працівників, психології праці, професійно-психологічного відбору працівників достатньо висвітлені у науковій літературі [1-4]. Однак дані питання, як правило, розглядалися окремо, без урахування взаємозв'язків між ними і поза рамками такого поняття, як безпека кадрів підприємства.

У той же час у сучасних умовах виникає необхідність комплексного підходу до розгляду даного поняття із використанням сучасних методів, пов'язаних з вербальними оцінками слабо формалізованих процесів.

Постановка завдання. Розгляд основних факторів, що впливають на безпеку кадрів виробничих підприємств, їх аналіз з використанням методу парних порівнянь та визначення вагових коефіцієнтів цих факторів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток країни та її економічне становище, створення належних умов праці, життя та зростання населення, його благополуччя в значній мірі залежить від стану виробничої сфери країни. Вона виступає основою для задоволення всіх першочергових людських потреб в забезпеченні їжею, одягом, житлом, засобів транспорту та зв'язку, отриманні тепла тощо. Проте дана сфера також характеризується значною складністю у виробництві та небезпекою для життя і здоров'я працівників. Тому поряд із розвитком існуючих та створенням нових промислових підприємств необхідно враховувати низку ризиків та загроз, які можуть негативно впливати на людей під час виконання ними трудової діяльності.

Міжнародна статистика свідчить, що в наш час травматизм на виробництві прирівнюють до епідемії. Смертність від нещасних випадків сьогодні займає третє місце після серцево-судинних і онкологічних захворювань. За даними Міжнародної організації праці (МОП), кількість нещасних випадків на виробництві у країнах світу оцінюється в 270 млн випадків щорічно. Фахівці МОП підраховали, що економічні витрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві, складають 1% світового валового національного продукту [5].

За розрахунками Німецької ради підприємців, витрати з ліквідації нещасних випадків на виробництві коштують у 10 разів дорожче, ніж вартість заходів щодо їх попередження. Тому іноземні підприємці давно прийшли до висновку, що більш економічно вигідно вкладати кошти в безпеку праці, ніж прирікати себе на постійну ліквідацію наслідків нещасних випадків і аварій на виробництві [6].

Проведені дослідження свідчать про високі рівні виробничого травматизму, професійної та загальної захворюваності працівників підприємств провідних галузей економіки України. Це, у свою чергу, зумовлює значні компенсаційні виплати роботодавців, а також безповоротні втрати робочого часу. Через високу захворюваність з тимчасовою втратою працездатності та вихід хворих і потерпілих від нещасних випадків на виробництві на первинний інвалідність економіка країни втрачає кваліфікований трудовий потенціал, значні кошти держбюджету та фондів соціального страхування [7].

Питання захисту працівників від тих негативних впливів, які виникають під час виконання ними трудових обов'язків, є важливим і актуальним, з огляду на вищенаведені статистичні дані. У той же час облік, аналіз і профілактика нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, як правило, пов'язують з охороною праці. Проте, на нашу думку, вона розглядає не весь спектр проблем, і безпеки психологічного дискомфарту, конфліктів у колективі чи неналежного соціально-страхового забезпечення, які також впливають на життя, здоров'я і працездатність працівників, залишаються поза увагою. Для кращого і повнішого розкриття даного питання ми вважаємо за доцільне введення такого поняття, як безпека кадрів підприємства. Під ним ми розуміємо створення адміністрацією підприємства системи безпеки праці, нормативно-правової, соціально-страхової, психологічної безпеки, спрямованої на збереження життя, здоров'я та високої працездатності працівників, максимальне використання їх потенціалу та розвиток професійних здібностей. Серед основних чинників, що визначають безпеку кадрів підприємства, можна виділити безпеку праці, нормативно-правову, соціально-страхову та психологічну безпеку, кожна з яких, у свою чергу, поділяється ще на декілька складових [8]. Коротко охарактеризуємо кожен з них.

Нормативно-правова безпека передбачає встановлення у законодавчому порядку вимог щодо мінімального рівня заробітної плати, отримання оплачуваної відпустки, регулювання робочого часу та часу відпочинку окремих категорій працівників, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, обов'язкові медичні огляди тощо. Нормативні документи на рівні підприємства розробляються на основі міжвідомчих і відомчих нормативних документів та законодавчих і нормативно-правових актів.

У групі факторів, що стосуються безпеки праці, можна виділити такі три основні складові: організація та контроль за безпекою праці, безпека виробничого середовища та безпека виробничих процесів. Перша група ґрунтується на нормативно-правовій базі з даних питань і спрямована на створення на підприємстві служби охорони праці, організації навчання, проведення інструктажів та перевірки знань працівників з питань охорони праці, проведення атестації робочих місць щодо відповідності їх встановленим вимогам тощо. Безпека виробничого середовища полягає у контролі за дотриманням допустимого рівня виробничого шуму, вібрації, електромагнітних випромінювань, забезпечення достатньої освітленості робочої зони тощо. Неналежне виконання вищеперелічених вимог може призвести до травмування чи отруєння працівника, виникнення професійного захворювання, зниження працездатності. Безпека виробничих процесів включає в себе справність і надійність засобів виробництва, захисних і блокувальних пристроїв, технічний стан виробничих об'єктів,

будинків, споруд, території тощо. Наслідком недотримання безпеки виробничих процесів можуть стати вибухи, пожежі, нещасні випадки.

У соціально-страховій безпеці можна виділити дві складові. Перша являє собою обов'язковий соціальний внесок, сплату якого контролюють відповідні державні структури і який передбачає утримання із заробітної плати працівників суми єдиного соціального внеску. Друга складова – це соціальний пакет додаткових послуг. На відміну від попередньої вона є добровільною і в основному залежить від фінансових можливостей підприємства. Додатковий пакет може включати відвідування спортзалу, басейну, медичне страхування, вивчення іноземної мови тощо.

Психологічна безпека має на меті створення сприятливого мікроклімату в колективі, налагодження хороших стосунків по вертикалі (керівник – працівник), по горизонталі (працівник – працівник), а також відбір працівників відповідно до їхньої професійно-психологічної сумісності.

Всі вищезокреслені складові безпеки кадрів мають безпосередній вплив на життя, здоров'я та продуктивність праці працівників, але вагомість кожного з них різна у зв'язку із різним характером виконуваних робіт. У попередніх публікаціях ми розглядали ієрархію важливості факторів безпеки кадрів для підприємств невиробничої сфери [9]. У цій статті ми визначимо вагові коефіцієнти факторів, що впливають на безпеку працівників виробничих підприємств. Для розв'язання поставленого завдання використаємо метод бінарних (або парних) порівнянь, запропонований американським дослідником Т. Сааті [10]. Позначимо фактори впливу безпеки кадрів через математичні $g_1, \dots, g_n$ і буквенні позначення (табл. 1).

Метод бінарних порівнянь дозволяє порівнювати між собою два параметри і виражати результат у ранговій шкалі. Проте, коли потрібно порівняти більше двох параметрів, для цього використовують матрицю, кожен елемент якої встановлює перевагу одного параметра над іншим. Таку матрицю називають матрицею парних порівнянь (або пріоритетів).

Таблиця 1

Фактори безпеки кадрів підприємств

Математичні позначення	Назва факторів	Буквенні позначення
g_1	нормативні документи підприємств	НДП
g_2	організація і контроль за безпекою праці	ОКБ
g_3	безпека умов праці	БУП
g_4	безпека трудового процесу	БТП
g_5	обов'язковий соціальний внесок	ОСВ
g_6	соціальний пакет додаткових послуг	ДСП
g_7	стосунки по вертикалі «керівник – працівник»	СКП
g_8	стосунки по горизонталі «працівник – працівник»	СПП
g_9	професійно-психологічний відбір працівників	ППВ

Матриця є обернено симетричною, тобто елементи, симетричні відносно діагоналі, є взаємно оберненими. Якщо перевага одного параметра над іншим виражається певним числом a_{ij} , то для зворотного порівняння величина переваги a_{ji} над a_{ij} дорівнює $1/a_{ij}$, тобто величини a_{ij} та a_{ji} є оберненими. Тут a_{ij} – елемент, який показує ступінь переваги (пріо-

ритету, наданого експертами) величини, розміщеної в рядку i , над величиною розташованою в стовпці j . Діагональні елементи обернено симетричної матриці завжди дорівнюють одиниці, адже параметр не має переваги сам над собою.

При порівнянні параметрів, які мають декілька числових характеристик різної розмірності, або таких, що характеризуються якісною оцінкою, елементам матриці присвоюють значення згідно з оцінками експертів за шкалою Сааті. Величина переваги пропонується в рядку більш важливого параметра, а в колонці (діагонально симетричній клітинці) записують обернене значення.

Шкала Сааті – це рангова дев'ятибальна шкала, яка дозволяє якісні оцінки параметрів перетворювати на кількісні за допомогою визначення ступеня переваги одного параметра над іншим (табл. 2).

Таблиця 2

Шкала відносної важливості об'єктів

Оцінка важливості	Критерії порівняння	Пояснення щодо вибору критерію
1	об'єкти рівноцінні	відсутність переваги k_1 над k_2
3	один об'єкт дещо переважає інший	існує підстава наявності слабкої переваги k_1 над k_2
5	один об'єкт переважає інший	існує підстава наявності суттєвої переваги k_1 над k_2
7	один об'єкт значно переважає інший	існує підстава присутності явної переваги k_1 над k_2
9	один об'єкт абсолютно переважає інший	абсолютна перевага k_1 над k_2 не викликає сумніву
2, 4, 6, 8	проміжні значення	допоміжні порівняльні оцінки

Шкала базується на наступних положеннях:

1. Якісна різниця переваги одного об'єкта над іншим має достатню точність і на практиці може бути виражена числом.

2. Психофізіологічні властивості людини дозволяють досить добре розрізняти якісні відмінності об'єктів за шкалою з п'яти рівнів: немає переваги; незначна; ледве помітна; явна; дуже сильна, абсолютна. Ураховуючи проміжні значення, що знаходяться між указаними, одержують шкалу з дев'яти рівнів.

3. У психології існує поняття психологічної границі одночасного розрізнення предметів або їх характеристик (ця границя складає 7 ± 2).

Істотною властивістю матриці переваг є її узгодженість. Розрізняють поняття кардинальної і порядкової узгодженості матриць. Кардинально узгодженою є матриця, побудована для величин, поданих у шкалі відношень. Для такої матриці справедлива умова кардинальної узгодженості: $a_{ij} \cdot a_{jk} = a_{ik}$. Добитися кардинальної узгодженості матриці, побудованої шляхом експертних оцінок, за шкалою Сааті надзвичайно важко. Тому для таких матриць вимагають задоволення вимог порядкової узгодженості. Порядкова узгодженість полягає у тому, що коли параметр A_i має перевагу над параметром A_j , а параметр A_j над параметром A_k , то величина оцінки переваги a_{ik} повинна бути більшою за величини a_{ij} і a_{jk} . Таке співвідношення повинно бути справедливим для будь-якої групи параметрів. Звичайно, добитися порядкової узгодженості легше, ніж кардинальної.

У матрицях, побудованих на підставі експертних оцінок, вимога порядкової узгодженості не завжди ви-

конується. Особливо це характерно для матриць великої розмірності. Якщо вимога порядкової узгодженості порушується, то це свідчить, що у поглядах експертів є протиріччя. Судження слід переглянути, а матрицю відредагувати. Тому після складання матриці парних порівнянь перевіряють ступінь узгодженості одержаних оцінок і при потребі матрицю коригують, тобто переглядають думку декількох (або всіх) експертів.

Використовуючи шкалу Сааті, будуюмо квадратну обернено-симетричну матрицю парних порівнянь факторів безпеки кадрів виробничих підприємств (табл. 3) і перевіряємо її на порядкову узгодженість.

Для міри узгодженості матриці парних порівнянь використовують два показники: індекс узгодженості (IU) та відношення узгодженості (WU).

Індекс узгодженості знаходять за формулою:

$$IU = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1},$$

де $\lambda_{\max}$ – найбільше власне значення матриці парних порівнянь; n – розмірність матриці.

Найбільше власне значення матриці парних порівнянь розраховують за формулою:

$$\lambda_{\max} = \sum_{i=1}^n P_i * S_j,$$

де S_j – сума значень стовпців матриці, а P_i – компоненти вектора пріоритетів.

Відношення узгодженості (WU) дорівнює відношенню індексу узгодженості IU до випадкового індексу WI:

$$WU = IU / WI.$$

Таблиця величин випадкового індексу (WI) для матриць різного порядку (що рівнозначно різній

кількості об'єктів) наведена нижче (табл. 4). Оскільки ми порівнюємо між собою дев'ять факторів, тому для нашого випадку $WI=1,45$.

Для перевірки узгодженості вищенаведеної матриці використовуємо розроблене програмне забезпечення імітаційного моделювання, для якого обрано середовище Delphi. Ця технологія володіє потрібним набором засобів, які забезпечують створення зручного графічного інтерфейсу для імітаційного дослідження, та має необхідні можливості для опрацювання даних методом парних порівнянь [11].

Перенесемо складену нами квадратну матрицю парних порівнянь факторів безпеки кадрів виробничих підприємств у програму Delphi (рис. 1).

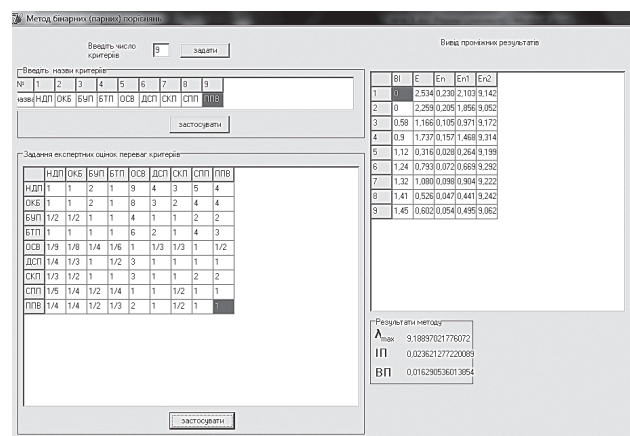


Рис. 1. Інтерфейс програми автоматичного розрахунку оцінки узгодженості факторів безпеки кадрів виробничих підприємств

Таблиця 3

Квадратна обернено-симетрична матриця парних порівнянь факторів безпеки кадрів виробничих підприємств

g_i	g_1	g_2	g_3	g_4	g_5	g_6	g_7	g_8	g_9
g_1	1	1	2	1	9	4	3	5	4
g_2	1	1	2	1	8	3	2	4	4
g_3	1/2	1/2	1	1	4	1	1	2	2
g_4	1	1	1	1	6	2	1	4	3
g_5	1/9	1/8	1/4	1/6	1	1/3	1/3	1	1/2
g_6	1/4	1/3	1	1/2	3	1	1	1	1
g_7	1/3	1/2	1	1	3	1	1	2	2
g_8	1/5	1/4	1/2	1/4	1	1	1/2	1	1
g_9	1/4	1/4	1/2	1/3	2	1	1/2	1	1

Таблиця 4

Таблиця величин випадкового індексу для матриць різного порядку

К-ть об'єктів	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Еталонне значення індексу	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49	1,51	1,54	1,56	1,57	1,59

Таблиця 5

Вагові коефіцієнти факторів безпеки кадрів виробничих підприємств

№ п/п	Назва фактора	Вектор пріоритетності матриці (En)	Вагове значення (En*100%)
1	Нормативні документи підприємства	0,230	23,0%
2	Організація і контроль за безпекою праці	0,205	20,5%
3	Безпека виробничих процесів	0,157	15,7%
4	Безпека виробничого середовища	0,105	10,5%
5	Стосунки по вертикалі «керівник-працівник»	0,098	10,0%
6	Соціальний пакет додаткових послуг	0,072	7,2%
7	Професійно-психологічний підбір працівників	0,054	5,4%
8	Стосунки по горизонталі «працівник-працівник»	0,047	4,7%
9	Обов'язковий соціальний внесок	0,028	3,0%
	Разом:		100%

З програми видно, що для даної матриці найбільше власне значення матриці парних порівнянь (λ_{max}) = 9,188; індекс узгодженості (IU) становить 0,023, а відношення узгодженості (WU) дорівнює 0,016. Отже, умову узгодженості матриці дотримано.

Розрахунок вагових коефіцієнтів факторів безпеки кадрів виробничих підприємств подано у таблиці 5.

Висновки. Проведені дослідження показали, що фактором, який найсуттєвіше впливає на безпеку кадрів виробничого підприємства, є нормативні документи, що розробляються на самому підприємстві, враховуючи його специфіку, на основі законодавчих і нормативно-правових актів та міжвідомчих та відомих нормативів.

На досить високому рівні впливу знаходяться фактори безпеки праці (організація і контроль за безпекою праці (20,5%), безпека виробничих процесів (15,7%) та виробничого середовища (10,5%).

Безпека кадрів також значно залежить від стосунків по вертикалі «керівник-працівник» (10,0%), соціального пакету додаткових послуг (7,2%) та професійно-психологічного відбору працівників (5,4%).

Стосунки по горизонталі «працівник-працівник» (4,7%) та обов'язковий соціальний внесок (3,0%) є менш вагомими, адже у порівнянні з вищепереліченими факторами несуть дещо менший вплив на життя, здоров'я та продуктивність праці працівників виробничих підприємств.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Экономика труда. Под ред. Кониной Ю.П., Шлейдера П.Э., 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
2. Зеркалов Д.В. Безопаска праці : моногр. / Д.В. Зеркалов. – К.: Основа, 2012. – 637 с.
3. Баклицкий И.О. Психология праці : підручник / И.О. Баклицкий. – 2-ге вид., перероб., доповн. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
4. Болотина Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвитку в Україні : моногр. / Н.Б. Болотина. – К.: Знання, 2005. – 381 с.
5. Праця в Україні (Національна профспілкова доповідь Президентові України) // Охорона праці (на допомогу спеціалісту з охорони праці). – 2010. – № 6. – С. 6-7.
6. Жидецкий В.Ц. Основы охорони праці : підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2014. – 375 с. + компакт-диск.
7. Аналіз стану охорони праці в Україні // Охорона праці (на допомогу спеціалісту з охорони праці). – 2011. – № 3. – С. 31-32.
8. Жидецкая К.В., Швайка Л.А. Безопасность кадров в структурах издательско-полиграфической отрасли / К.В. Жидецкая, Л.А. Швайка // Сборник научных трудов «Проблемы современной науки», Ставрополь – 2013. – Вып. 9 – С. 202-209.
9. Жидецька Х.В. Побудова ієрархії факторів безпеки кадрів невиробничих підприємств / Х.В. Жидецька // Збірник наукових праць «Формування ринкових відносин в Україні», К., 2014. – Вып. 4 (155) – С. 209-215.
10. Саати Т. Принятие решений (метод анализа иерархий) : пер. с англ. / Т. Саати. – М.: Радио и связь. 1993. – 278 с.
11. Ареф'єва О.В. Побудова моделей ключових загроз на шляху до економіки знань в Україні / О.В. Ареф'єва, В.М. Сеньківський, А.М. Штангрет, О.В. Мельников // Наук. зап. (Укр. акад. друкарства). – 2011. – Вып. 2(35). – С. 52-67.

УДК 005.35:339.17

Жуковська В.М.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Київського національного торговельно-економічного університету

СОЦІАЛЬНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ

Обґрунтовано сутність соціального розвитку підприємства торгівлі як синергетичний результат і процес взаємообумовлених змін у розвитку інтелектуальних, духовно-ціннісних, економіко-забезпечувальних компонентів соціального середовища. Розглянуто основні детермінанти соціального розвитку підприємств торгівлі.

Ключові слова: соціальний розвиток, кваліфікація персоналу, торговельна мережа, соціальне середовище, тіньова зайнятість в торгівлі, соціальна відповідальність.

Жуковская В.Н. СОЦИАЛЬНЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОРГОВЛИ

Обоснована сутність соціального розвитку підприємства торгівлі як синергетический результат и процесс взаимобусловленных изменений в развитии интеллектуальных, духовно-ценностных, экономико-обеспечивающих компонентов социальной среды. Проанализированы основные детерминанты социального развития предприятий торговли.

Ключевые слова: социальное развитие, квалификация персонала, социальная среда, теневая занятость в торговле, торговая сеть, социальная ответственность.

Zhukovska V.M. SOCIAL VECTOR OF DEVELOPMENT OF TRADE ENTERPRISES

Essence of social development of trade enterprise is reasonable as a synergetical result and process of mutual changes of development of social environment' components: intellectual, spiritually-valued, economically-provided. Basic factors development of trade enterprises is analysed.

Keywords: social development, qualification of personnel, social environment, shadow employment in trade, trade network, social responsibility.

Постановка проблеми. Перехід на соціоінноваційний шлях у стратегії соціально-економічного розвитку економіки обумовлює розробку та вирішення основоположних теоретико-методологічних завдань у сфері управління соціальним розвитком підприємств торгівлі. Україна є підписантом Глобального догово-

ру щодо соціальної відповідальності бізнесу, проте частка підприємств торгівлі у ньому складає близько 7%. Водночас висока тіньова зайнятість у галузі торгівлі, невідповідність соціального діалогу запитам зацікавлених сторін, зростання соціальної напруги в управлінні соціально-трудовими відносинами потре-