

УДК 658.012.12

ДО ПИТАНЬ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Х. В. Жидецька

Українська академія друкарства,
вул. Підголоско, 19, Львів, 79020, Україна

Визначено та сформовано п'ять груп показників, за допомогою яких можна оцінити стан соціально-трудової безпеки. Серед них — оплата праці та преміювання, стабільність і лояльність персоналу, ефективне використання працівників, освітній рівень і підвищення кваліфікації кадрів, безпечні умови праці. Проаналізовано граничні значення цих елементів і створено карту аналізу показників безпеки, що дасть змогу порівнювати фактичні та нормативні значення коефіцієнтів. Запропоновано обрахунок загального інтегрального показника соціально-трудової безпеки.

Моніторинг та управління рівнем соціально-трудової безпеки підприємства дозволяє визначити й усунути слабкі місця в системі взаємодії «підприємство–кадри», досягти гармонійності у відносинах між керівництвом і працівниками, підвищити продуктивність праці та ефективність бізнесу.

Ключові слова: кадрова безпека, соціально-трудова безпека, система «підприємство–кадри», граничні значення показників, інтегральний показник соціально-трудової безпеки.

Постановка проблеми. Однією із суттєвих причин виникнення кризових ситуацій на вітчизняних підприємствах є нівелювання ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом. Тому одним з важливих завдань, що стоїть перед адміністрацією підприємства, є визначення слабких місць у процесі взаємодії системи «підприємство–кадри» і робота над їх усуненням чи мінімізацією. Для цього варто здійснювати систематичний моніторинг рівня соціально-трудової безпеки підприємства шляхом обчислення низки показників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Кадрова безпека підприємства як одна із складових економічної безпеки є поняттям відносно новим, тому сьогодні в науковій літературі ще залишається дискусійним питання щодо визначення системи показників для обчислення її рівня. Дана проблематика знайшла своє відображення в працях вітчизняних науковців І. Бурди, З. Живко, О. Мандрик, І. Нагорної, В. Ортинського, Н. Подлужної, Н. Реверчук, Н. Різник, М. Штангрета [1–5]. Проте основна увага в їхніх дослідженнях приділяється вивченню та мінімізації негативного впливу працівників на підприємство. На нашу думку, такий підхід недостатньо повний та однобокий, бо не враховує впливу підприємства на працівників. Серед ризиків і загроз, які виникають з боку підприємства, можуть бути несправедливе чи невчасне нарахування заробітної плати, шкідливі і небезпечні умови праці, що загрожують життю та здоров'ю працівників, неоплачувана понаднормова робота тощо. Вони викликають невдо-

волення персоналу і, як правило, призводять до свідомої чи несвідомої шкоди бізнесу. Тому вважаємо, що до даного питання варто підходити комплексно, через огляд взаємодії, яка виникає в системі «підприємство–кадри». Сукупну оцінку рівня соціально-трудової безпеки потрібно здійснювати з урахуванням двох її основних складових — кадрової безпеки та безпеки кадрів.

Мета статті. Формування системи показників для визначення рівня соціально-трудової безпеки підприємства. Запропоновано їх граничні та оптимальні значення. На основі п'яти групових коефіцієнтів, які оцінюють стан і вказують на слабкі місця системи «підприємство–кадри», обчислюється загальний інтегральний показник соціально-трудової безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Практика свідчить, що саме кадри можуть бути як однією з конкурентних переваг підприємства, так і основним деструктивним чинником, що впливає на бізнес. Крадіжки, шахрайства, підробка документів, витік комерційної інформації й інші небезпеки з боку персоналу можуть не лише призвести до значних фінансових втрат, але й стати основною причиною банкрутства. Проте іноді така поведінка працівників є зворотною реакцією на певні усталені правила і внутрішні закони, що діють в середині організації й можуть мати негативний вплив на життя і здоров'я персоналу. Пошуком, аналізом та мінімізацією загроз і небезпек, що діють у системі «підприємство–кадри», на нашу думку, повинна займатися служба соціально-трудової безпеки підприємства. Для оцінки її слабких місць і больових точок пропонуємо виділити п'ять груп показників, зокрема: оплата праці і преміювання, стабільність і лояльність персоналу, ефективне використання працівників, освітній рівень і підвищення кваліфікації кадрів та безпечні умови праці.

Інформаційною базою для аналізу вищенаведених показників є офіційні документи та статистичні звіти підприємства: звіт з праці, звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання, положення про атестацію робочих місць, звіт про травматизм тощо. Отримати ці матеріали можна у внутрішніх підрозділах підприємства: відділі кадрів, планово-економічному, бухгалтерії, відділі праці і заробітної плати, в інженера з охорони праці.

Перша група показників — визначення рівня оплати праці та преміювання — є однією з основних чинників мотивації персоналу, зростання його продуктивності й прихильності до підприємства. Серед показників цієї групи можна виділити коефіцієнт мотивації заробітної плати ($K_{мзп}$). Обчислюється як відношення середньої заробітної плати по підприємству ($ЗП_{сп}$, тис. грн) до рівня середньої заробітної плати в галузі, регіоні чи країні ($ЗП_{сг}$, тис. грн) [1–4]:

$$K_{мзп} = \frac{ЗП_{сп}}{ЗП_{сг}} . \quad (1)$$

Допустиме значення показника дорівнює одиниці, а оптимальне прямує до зростання. Даний коефіцієнт можна розраховувати як на рівні підприємства, так і для окремо взятої посади.

Другий показник дозволяє порівнювати динаміку зростання продуктивності та оплати праці за певний період часу. Визначається за формулою

$$K_{рзн} = \frac{TrIII}{Tr\Phi OP}, \quad (2)$$

де $K_{рзн}$ — коефіцієнт співвідношення темпів росту продуктивності праці та заробітної плати; $TrIII$ — темп росту продуктивності праці, %; $Tr\Phi OP$ — темп росту фонду оплати праці, %.

При цьому варто зазначити, що темп росту продуктивності праці має бути дещо вищим за темпи зростання заробітної плати. На нашу думку, оптимальне значення цього показника знаходиться в межах від 1,01 до 1,5. При визначенні рівня соціально-трудової безпеки в даній групі показників також варто обчислювати коефіцієнт гармонійності заробітної плати та коефіцієнт вчасності виплат. Коефіцієнт гармонійності заробітної плати ($K_{гзн}$) характеризує внутрішню справедливість і гармонійність системи нарахування заробітної плати. Показує частку працівників із загальної чисельності персоналу, заробіток яких рівний і вищий за середню оплату праці в галузі, регіоні чи країні:

$$K_{гзн} = \frac{Чзн}{Чобл. шт}, \quad (3)$$

де $Чзн$ — кількість працівників, заробітна плата яких рівна і вища за середню оплату праці в галузі, регіоні чи країні, чол.; $Чобл. шт$ — середньооблікова чисельність штатного персоналу, чол.

Порогове значення цього коефіцієнта дорівнює 0,75 і прямує до зростання. Коефіцієнт вчасності виплат ($K_{вв}$) розраховується за формулою

$$K_{вв} = 1 - \frac{Ззн + Зсв}{\Phi OP}, \quad (4)$$

де $Ззн$ — сума заборгованості з виплати заробітної плати за певний період, грн; $Зсв$ — сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю за рахунок коштів підприємства за певний період, грн; ΦOP — фонд оплати праці персоналу за відповідний період, грн. Граничне і оптимальне значення даного показника дорівнює одиниці.

Друга група — це показники стабільності та лояльності персоналу. Включає в себе коефіцієнт стабільності ($K_{ст}$) [1–4], що визначається як різниця між 1 та коефіцієнтом плинності ($K_{пл}$):

$$K_{ст} = 1 - K_{пл}, \quad (5)$$

$$K_{пл} = \frac{Чзв}{Чс.с.}, \quad (6)$$

де $Чзв$ — кількість звільнених з усіх причин працівників, чол.; $Чс.с.$ — середньоспискова чисельність працівників, чол.

Оптимальне значення показника дорівнює одиниці. Проте воно існує лише теоретично, адже частина працівників покидає підприємство у зв'язку з виходом на пенсію, зміною місця проживання, вступом до навчальних закладів тощо. Тому граничне значення даного коефіцієнта в науковій літературі приймається 0,95.

Другим показником є коефіцієнт лояльності персоналу або коефіцієнт стабільності за стажем роботи ($K_{сж}$) [1; 2]. У науковій літературі його пропонують визначати як відношення загальної суми років роботи всього персоналу на підприємстві до середньооблікової чисельності працівників. Проте, на наш погляд, даний показник більше вказує на загальний середній стаж роботи працівників, при визначенні його граничного значення виникає трудність. Тому пропонуємо обчислювати його як відношення кількості персоналу, що працює на підприємстві понад п'ять років ($Ч_{ст}$, чол.), до середньоспискової чисельності працівників ($Ч_{с.с.}$, чол.):

$$K_{сж} = \frac{Ч_{ст}}{Ч_{с.с.}}, \quad (7)$$

Граничне значення показника вважаємо 0,75, а оптимальне прямує до зростання. Залежно від характеру трудових відносин працівники підприємства діляться на штатні та позаштатні. Як показує практика, суміщення роботи працівником у різних організаціях може призвести до низької його продуктивності, невчасності виконання робіт, витоку комерційних таємниць тощо. Розраховується коефіцієнт постійності персоналу за кількістю штатних працівників як відношення кількості штатних працівників ($Ч_{шт.}$, чол.) до середньоспискової чисельності персоналу ($Ч_{с.с.}$, чол.):

$$K_{пост} = \frac{Ч_{шт.}}{Ч_{с.с.}}, \quad (8)$$

У літературі порогове значення даного показника становить 0,85, а оптимальне — дорівнює одиниці [3, 4].

На основі планового розрахунку чисельності працівників на підприємстві формується штатний розпис і встановлюється показник укомплектованості кадрів ($K_{ук}$) [1–4]:

$$K_{ук} = \frac{Ч_{ф}}{Ч_{шт}}, \quad (9)$$

де $Ч_{ф}$ — фактична чисельність працівників, чол.; $Ч_{шт}$ — чисельність працівників згідно зі штатним розписом, чол.

Порогове значення коефіцієнта дорівнює одиниці. Якщо даний показник менший за одиницю, то це свідчить про потребу додаткового найму персоналу. Якщо коефіцієнт більший за одиницю, то це означає, що на підприємстві є надлишок працівників. Рівень задоволеності і лояльності працівників також залежить від наявності на підприємстві додаткового пакета соціальних послуг. Він включає в себе повну або часткову оплату медичного страхування, відвідин спортивних секцій, навчальних курсів чи культурних заходів, можливість отримання кредитів за рахунок коштів підприємства тощо. Коефіцієнт додаткового пакета соціальних послуг ($K_{дсп}$) обчислюється за формулою [3; 6]

$$K_{дсп} = \frac{В_{сп}}{Ч_{с.с.}}; \quad (10)$$

де $В_{сп}$ — вартість наданих соціальних послуг, грн; $Ч_{с.с.}$ — середньоспискова чисельність працівників, чол.

Значення цього показника визначається в динаміці, і що він більший, то вища ефективність стимулювання персоналу підприємства.

Третьою групою коефіцієнтів є показники освітньо-інтелектуального рівня та вікової структури працівників. Коефіцієнт освітнього рівня (K_{oc}) показує загальний рівень розвитку й освіченості працівників підприємства, розраховується за формулою [1; 3–5]:

$$K_{oc} = \frac{Ч_{во}}{Ч_{с.с.}}, \quad (11)$$

де $Ч_{во}$ — чисельність працівників з неповною та повною вищою освітою, чол.; $Ч_{с.с.}$ — середньоспискова чисельність працівників, чол.

Граничне значення цього коефіцієнта науковці вважають 0,85.

Інший показник, який характеризує співвідношення кваліфікації працівників до ступеня складності виконуваних робіт, є коефіцієнтом кваліфікації ($K_{кв.}$) [1; 2]. Визначається за формулою

$$K_{кв.} = \frac{P_{тар.роз}}{P_{тар.роз}}, \quad (12)$$

де $P_{тар.роз}$ — середній тарифний розряд працівників; $P_{тар.роз}$ — середній тарифний розряд робіт.

Граничне (оптимальне) значення показника дорівнює одиниці. Якщо цей коефіцієнт менший за одиницю, то це свідчить про недостатню кваліфікацію працівників, результатом чого можуть бути неякісне чи невчасне виконання робіт, наявність браку тощо.

Згідно із соціологічними дослідженнями, найвища віддача в працівників до 35 років. Показник вікової структури кадрів ($K_{вік}$) [1; 3; 4] характеризує питому вагу працівників до 35 років у загальній чисельності персоналу:

$$K_{вік} = \frac{Ч'}{Ч_{с.с.}}, \quad (13)$$

де $Ч'$ — чисельність працівників до 35 років, чол.; $Ч_{с.с.}$ — середньоспискова чисельність працівників, чол.

У науковій літературі подано, що порогове значення даного показника становить 0,6, а оптимальне прямує до максимуму [4].

Поряд з розрахунком частки працівників найпродуктивного віку в літературі також зустрічається коефіцієнт фізичного старіння персоналу [5]. Пропонуємо обчислювати коефіцієнт фізичного старіння ($K_{физ.ст.}$) за формулою

$$K_{физ.ст.} = \frac{Ч_{п.вік}}{Ч_{с.с.}}, \quad (14)$$

де $Ч_{п.вік}$ — чисельність працівників пенсійного віку, чол.; $Ч_{с.с.}$ — середньоспискова чисельність працівників, чол.

Вважаємо, що допустиме значення цього коефіцієнта — 0,85, а оптимальне дорівнює одиниці. Ще однією групою коефіцієнтів є показники ефективності використання персоналу. Показник продуктивності праці є найпоширенішим показником рівня використання трудових ресурсів. Проте, як зазначають нау-

ковці, для отримання його об'єктивної оцінки варто визначати не лише рівень продуктивності праці на окремому підприємстві, а його відношення до середньогалузевого рівня [1; 2]:

$$K_{cnn} = \frac{ППн}{ППг} , \quad (15)$$

де K_{cnn} — коефіцієнт співвідношення продуктивності праці; $ППн$ — продуктивність праці на даному підприємстві, грн/чол.; $ППг$ — середньогалузева продуктивність праці, грн/чол.

Граничне значення даного показника дорівнює одиниці, а оптимальне прямує до зростання. Для аналізу стану трудової дисципліни на підприємстві доцільно обчислювати коефіцієнт трудової дисципліни персоналу ($K_{тд}$) [1–4]. Він показує рівень дотримання працівниками внутрішнього розпорядку і обчислюється відношенням часу неявок на роботу без поважних причин (T_n , люд-год) до фактично відпрацьованого фонду робочого часу ($Tф$, люд-год):

$$K_{тд} = 1 - \frac{T_n}{Tф} . \quad (16)$$

Граничне (оптимальне) значення цього показника дорівнює одиниці.

Інший коефіцієнт показує втрати робочого часу через хвороби ($K_{хв}$) [1]. Розраховується за формулою

$$K_{хв} = 1 - \frac{T_{хв}}{Tф} , \quad (17)$$

де $T_{хв}$ — втрати робочого часу через тимчасову непрацездатність, люд-год.; $Tф$ — фактично відпрацьований фонд робочого часу, люд-год.

Оптимальне значення показника дорівнює одиниці, однак воно існує лише теоретично, бо частина працівників відсутня через сезонні чи хронічні захворювання, декретні відпустки тощо. Тому граничне значення цього показника становить 0,90.

На нашу думку, при аналізі показників ефективного використання персоналу варто обчислювати і коефіцієнт браку з вини працівників. Брак призводить до додаткових витрат матеріалів, палива, електроенергії, устаткування, підвищує собівартість продукції. Коефіцієнт браку ($K_{бр}$) розраховується відношенням суми витрат на брак з вини працівників у грошовому еквіваленті ($Бр$, тис. грн) до суми вартості випуску продукції в грошовому еквіваленті ($ВП$, тис. грн) за певний проміжок часу:

$$K_{бр} = 1 - \frac{Бр}{ВП} . \quad (18)$$

Оптимальне значення показника дорівнює одиниці, а граничне — 0,95 з урахуванням людського фактора при виконанні робіт.

Вважаємо, що для отримання комплексної оцінки рівня соціально-трудова безпеки підприємства варто також обчислювати групу індикаторів, яка визначає рівень безпечних умов праці. Якщо на підприємстві існуватиме реальна загроза для життя і здоров'я працівників, це призведе до зростання плинності кадрів, загальної невдоволеності працівників і свідомого чи несвідомого

неналежного виконання обов'язків. Виникнення травматизму, професійних захворювань або летальних випадків також супроводжується великими фінансовими витратами підприємства та різко знижує його привабливість при залученні нових і стабільності штатних працівників. Показниками даної групи є три індикатори: коефіцієнт частоти травматизму ($K_{чт.травм}$), коефіцієнт частоти професійних захворювань ($K_{чт.проф.зах.}$), коефіцієнт частоти летальних випадків на виробництві ($K_{чт.лет}$) [7]. Вони обчислюються за формулами:

$$K_{чт.травм} = \frac{N_T * 1000}{Чс.с.}, \quad (19)$$

$$K_{чт.проф.зах} = \frac{N_3 * 1000}{Чс.с.}, \quad (20)$$

$$K_{чт.лет.} = \frac{N_{л} * 1000}{Чс.с.}, \quad (21)$$

де N_m — кількість випадків травматизму на підприємстві за певний проміжок часу; $Чс.с.$ — середньоспискова чисельність працівників, чол.; N_3 — кількість випадків професійних захворювань на підприємстві за певний проміжок часу; $N_{л}$ — кількість летальних випадків на підприємстві за певний проміжок часу.

Дані коефіцієнти показують кількість нещасних випадків, що сталися на підприємстві, коли б на ньому працювало 1000 чоловік. Слід зазначити, що для визначення граничних значень цих коефіцієнтів потрібно враховувати клас професійного ризику виконуваних робіт, оскільки для виробничих і невиробничих підприємств частота настання таких випадків буде відрізнятися.

Інтегральний показник соціально-трудової безпеки ($K_{стб}$) пропонуємо обчислювати як добуток п'яти загальних групових показників, помножених на коефіцієнти вагомості:

$$K_{стб} = K_{опн} * k_1 + K_{слн} * k_2 + K_{оів} * k_3 + K_{евп} * k_4 + K_{бун} * k_5. \quad (22)$$

У зв'язку з різною специфікою роботи коефіцієнти вагомості для різних підприємств будуть іншими. У таблиці запропоновано варіант розрахунку вагових коефіцієнтів.

Дотримання гідної та справедливої системи оплати праці є одним з найвагоміших показників соціально-трудової безпеки підприємства як для виробничих, так і для невиробничих підприємств. Тому вагові коефіцієнти для підприємств першої групи дорівнюють 0,25, а другої — 0,30. Разом з тим, для виробничого сектору вкрай важливим є створення безпечних умов праці, які не завдаватимуть шкоди здоров'ю і не загрожуватимуть життю працівників. Ваговий коефіцієнт для них становить 0,25. У зв'язку зі специфікою роботи невиробничих підприємств летальні випадки, травматизм і професійні захворювання в цій сфері менш розповсюджені, ніж у виробничій, тому значення вагового коефіцієнта дорівнюватиме 0,10. Коефіцієнт стабільності та лояльності кадрів, який вказує на задоволеність персоналу своєю працею, для виробничих підприємств прийнято 0,20, а для невиробничих — 0,25.

Таблиця

**Розрахунок вагових коефіцієнтів для виробничих
та невиробничих підприємств**

Груповий показник соціально-трудової безпеки	Ваговий коефіцієнт	Значення вагового коефіцієнта для підприємств	
		виробничих	невиробничих
Коефіцієнт оплати праці і преміювання (<i>K_{опп}</i>)	k_1	0,25	0,30
Коефіцієнт стабільності і лояльності працівників (<i>K_{слп}</i>)	k_2	0,20	0,25
Коефіцієнт освітньо-інтелектуального рівня та вікової структури (<i>K_{оіє}</i>)	k_3	0,10	0,15
Коефіцієнт ефективного використання персоналу (<i>K_{евп}</i>)	k_4	0,20	0,20
Коефіцієнт безпечних умов праці (<i>K_{буп}</i>)	k_5	0,25	0,10

Група показників, що входять до складу освітньо-інтелектуального рівня та вікової структури, не менш важлива, проте, на нашу думку, найбільш суб'єктивна. Документи, що засвідчують освітній рівень або кваліфікацію працівників, не завжди відповідають реальному рівню знань персоналу, а вікові показники відображають оцінку робочих якостей і здібностей працівників доволі стереотипно. Через те вагові значення для даного коефіцієнта становлять 0,10 — для виробничих підприємств, та 0,15 — для невиробничих. Коефіцієнт ефективного використання працівників характеризує динаміку продуктивності праці, відсутність або наявність браку з вини працівників, дотримання трудової дисципліни тощо. Вагове значення для виробничих і невиробничих підприємств дорівнює 0,20.

Висновки. Соціально-трудова безпека є важливою складовою економічної безпеки підприємства. Вона здійснює пошук та аналіз ризиків і слабких місць у взаємодії системи «підприємство–кадри» й покликана мінімізувати їх негативний вплив. Для систематичного моніторингу соціально-трудової безпеки пропонуємо використовувати систему коефіцієнтів, що складається з п'яти основних груп: оплата праці й преміювання; стабільність і лояльність персоналу; ефективне використання працівників; освітній рівень і підвищення кваліфікації кадрів; безпечні умови праці. Інформаційною базою для них є офіційна статистична звітність підприємства. На їх основі рекомендуємо визначати загальний інтегральний показник соціально-трудової безпеки підприємства. Моніторинг й управління соціально-трудовою безпекою допоможе поліпшити відносини між адміністрацією та працівниками й задоволеність персоналу своєю роботою та умовами праці, підвищити продуктивність праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бурда І. Я. Моніторинг кадрової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі: методичні засади та результати апробації / І. Я. Бурда // Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутр. справ. — 2011. — № 2. — С. 239–247.

2. Ортинський В. Л. Економічна безпека підприємств, організацій, установ / В. Л. Ортинський, І. С. Керницький, З. Б. Живко. — К. : Правова єдність, 2009. — 544 с.
3. Реверчук Н. Й. Кадрова безпека підприємства та методологія управління нею / Н. Й. Реверчук // Вісн. ун-ту банківської справи Нац. банку України. — 2009. — № 1 (4). — С. 159–163.
4. Різник Н. С. Оцінка та шляхи забезпечення економічної безпеки банку / Н. С. Різник // Зб. наук. пр. Луц. нац. техн. ун-ту. — 2008. — № 5 (20). — С. 183–194.
5. Нагорна І. І. Оцінка стійкої економічної безпеки промислового підприємства / І. І. Нагорна // Економічний простір. — 2008. — № 19. — С. 243–255.
6. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці: підруч. — 5-те вид., перероб. і доп. / В. Ц. Жидецький. — К. : Знання, 2014. — 375 с.

REFERENCES

1. Burda I. (2011), Monitoring of the personnel security of the publishing and printing industry enterprises: methodology and results of testing, The scientific herald of the Lviv State University of Internal Affairs, No. 2, pp. 239–247.
2. Ortynskyi V., Kernytskyi I. S. and Zhyvko Z. B. (2009), Economic security of enterprises, organizations, institutions: a manual, Law Unity, Kyiv.
3. Reverchuk N. (2009), Personnel security and enterprise management methodology, Herald of the University of Bank Affairs, No. 1 (4), pp. 159–163.
4. Riznyk N. (2008), Assessment and ways to ensure the economic security of a bank, LNTU scientific collection, No. 5 (20), pp. 183–194.
5. Nahorna I. (2008), Assessment of the stable economic security of an industrial enterprise, Economic scope, No. 19, pp. 243–255.
6. Zhydetskyi V. (2014), Basics of labor safety: a manual, Knowledge, Kyiv.

ON THE FORMATION OF THE SYSTEM OF INDICES TO DETERMINE THE LEVEL OF THE ENTERPRISE SOCIAL AND LABOR SECURITY

Kh. V. Zhydetska

*Ukrainian Academy of Printing,
19, Pidholosko St., Lviv, 79020, Ukraine
egomail08@gmail.com*

The article deals with the personnel security concept and its relationship with the social and labor safety as one of the constituent elements of the economic security. Five groups of indices to assess the state of social and labor safety have been defined and formed. They include salaries and bonuses, the staff stability and loyalty, its efficient use, the level of education and safety skills improvement. The limit values of these elements have been analyzed and the map of safety parameters analysis has been made, allowing to compare actual and normative value ratios. The total integral index of social and labor safety has been offered.

Monitoring and the enterprise management of social and labor security level provide for determination and elimination of the weaknesses in the system of the “enterprise-staff” interaction to achieve harmony between the managing staff and employees, to increase the labor productivity and business efficiency.

Keywords: *personnel security, social and labor security, “enterprise-staff” system, limit values of indices, integral index of social and labor safety.*

Стаття надійшла до редакції 26.11.2014.

Received 26.11.2014.