

підготовки фахівців з менеджменту є актуалізація менеджменту як науки та навчальної дисципліни до існуючих економічних і соціальних умов загалом й агробізнесу зокрема, що надто важливо для України.

Список використаних джерел:

- 1.Рябенко Г.М., Бондаренко І.Д. Особливості управління діяльністю аграрних підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки* .Випуск 13. 2016. <http://global-national.in.ua/archive/13-2016/71.pdf>
2. Мазур К.В., Кубай О.Г. Менеджмент аграрного підприємства : навч. посібник. Вінниця : ТВОРИ, 2020. 284 с
3. Дем'яненко С.І. Аграрний менеджмент в системі агробізнесу. *Економіка АПК*, 2018, № 12. С.42-50.

УДК 331.45

*Курепін В.М.*

*Миколаївський національний аграрний університет*

## **ВИКОРИСТАННЯ РИЗИК ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Впровадження національної концепції розвитку в галузі управління охороною праці вимагає від керівників підприємств, в першу чергу, подальшого ефективного розвитку в галузі управління охороною праці, а саме, вирішення проблеми щодо створення сучасних комп'ютеризованих систем управління охороною праці з метою максимального підвищення її ефективності як на підприємстві у цілому, так і у структурних підрозділах.

Це дозволить суттєво знизити рівень травматизму, профзахворювань, аварій та пожеж на виробництві, і в першу чергу, дозволить максимально зменшити вплив так званого «людського фактору» на прийняття рішень в діючий на підприємствах агропромислового комплексу (АПК) системи управління охороною праці, що, безумовно, призведе до зменшення виробничих ризиків[1]. Використання удосконаленої системи управління охороною праці дає можливість забезпечити максимальну оперативність та максимальну можливу оптимізацію щодо прийняття рішень при використанні ризик орієнтованого підходу, який, як відомо, складається з двох елементів – оцінки ризику (аналіз виникнення і масштабів ризику в конкретній ситуації) та управління ризиком (аналіз ситуації і розробка рішень, які спрямовані на зведення ризику до прийняттого мінімуму).

Згідно з ДСТУ-П ОHSAS 18001 «Системи управління безпекою та гігієною праці», ОHSAS 18001 «Система менеджменту охорони здоров'я та безпеки персоналу», ІLO-OSH 2001 «Керівництво з систем управління охороною праці» та «Рекомендаціям щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці» система управління охороною праці передбачає: планування заходів з охорони праці; контроль виконання поточного та оперативних

планів [2]; можливість здійснення корегувальних та попереджувальних дій; можливість адаптації до обставин, що змінилися; можливість інтеграції в загальну систему управління.

Це дозволяє підвищити рівень техногенної та пожежної безпеки об'єкту АПК, покращити умови і безпеку праці на виробництві та вирішення питань гігієни праці, виробничої санітарії, зменшення рівня виробничого травматизму і професійних захворювань, а також покращити соціальну захищеність працюючих [3].

Забезпечити комплексну безпеки означатиме ефективно використовувати керівником підприємства усі складові багатофункціональних інтегрованих систем управління, які допоможуть вирішувати проблемні питання у різних сферах захисту [4]. В той же час, використання таких складових багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки, як системи відео нагляду та відео реєстрації, контролю та управління доступом дозволяє значно підвищити ефективність роботи системи управління охороною праці у сфері нагляду та контролю за станом охорони праці, виробничої безпеки, а також при проведенні внутрішнього і зовнішнього аудиту з питань техногенної та пожежної безпеки, при розслідуванні нещасних випадків на виробництві і профілактиці травматизму тощо.

Більш ефективно використання такої складової інтегрованих систем комплексної безпеки, як охоронні системи, при застосування відповідних датчиків можуть одночасно виконувати і додаткові функції: контроль відповідності санітарним нормам рівнів освітлення, шуму і вібрацій, наявності в повітрі шкідливих та небезпечних речовин або підвищеного рівня електромагнітного та іонізуючого випромінювань тощо. Існуюча на даний час на підприємствах АПК елементна база багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки дає можливість, в разі необхідності, здійснювати управління виробничим обладнанням та пристроями безпеки, наприклад, системами освітлення виробничих приміщень, системами електропостачання, водопостачання, газопостачання, аварійними системами вентиляції, системами оповіщення тощо.

Слід підкреслити, що і економічні методи управління охороною праці також можуть бути реалізовані більш ефективно при застосуванні в системі управління охороною праці вищезгаданих складових інтегрованих систем комплексної безпеки. Важливою властивістю оптимальних рішень, які отримують на основі статичних математичних моделей, є їх стійкість у часі. Але в багатьох задачах прийняття рішень у сфері охорони праці основні параметри і обмеження, такі як сировинні і людські ресурси, змінюються у часі, що відзначає їх динамічний характер. Дійсно, збільшення тривалості планового періоду може істотно вплинути на правильність поточного вибору.

Потрібно відмітити, що динамічна задача не зводиться повністю до задачі оптимізації для послідовних періодів часу, що розглядаються ізольовано один від одного [5]. Так, наприклад, вирішуючи задачу раціонального вибору плану заходів по підвищенню безпеки устаткування, керівник підприємства може допустити деякі зниження вимог до устаткування, яке в певні періоди часу буде мало використовуватись. При цьому очевидно, що в такій оптимізаційній задачі не

вдасться представити модель як просту сукупність невзаємопов'язаних задач оптимізації для кожного періоду часу.

Загальним для всіх моделей цієї категорії є те, що поточні управлінські рішення проявляються як в період, що відноситься безпосередньо до моменту прийняття рішення, так і в подальші періоди [6]. Такого роду наслідки, як правило, будуть істотними в тих випадках, коли мова йде про управлінські рішення з питань комплексної безпеки, пов'язані з можливістю нових капіталовкладень в складові безпеки, навчання персоналу з питань охорони праці, техногенної та пожежної безпеки [7], скорочення витрат недієві заходи. Про це повинен дбати не тільки керівник але і кожна відповідальна особа, кожен керівник структурного підрозділу, кожен працівник підприємства.

Таким чином, своєчасне розроблення та впровадження нормативно-правових актів підприємства з питань охорони праці, забезпечення підрозділів підприємства стандартами, іншими нормативно-технічними та організаційно-методичними документами з охорони праці та впровадження в систему управління охороною праці ризик орієнтованого підходу забезпечить своєчасне виконання поточного, оперативних планів; можливість здійснення корегувальних та попереджувальних дій, унеможливить виникнення виробничого ризику, суттєво підвищить комплексну безпеку на підприємстві.

#### Список використаних джерел:

1. Радіонов М. О., Марченко Д. Д., Курепін В. М. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства // Вісник аграрної науки Причорномор'я. - 2019. - Вип. 1 (101). - С. 111-117. - DOI: 10.31521/2313-092X/2019-1(101)-16.
2. Русавська В. І. Адаптація національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 36-39. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9821>
3. Єгіазарян А. С. Умови праці та фактори їх формування // Перспективна техніка і технології – 2021 : матеріали XVII міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, аспірантів і студентів, 21-23 вересня 2021 р., м. Миколаїв. Т. 1 / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 40-43. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10402>.
4. Іваненко В. С. Комплексна безпека підприємств агропромислового комплексу, як складова система управління // Проблеми та перспективи розвитку бізнесу в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів, м. Львів, 19 лютого 2021р. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2021. С. 295 – 297. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8880>.

5. Шибаніна О. В., Галунець Н. І. Бенчмаркінг – як інструмент управління процесом адаптації аграрних підприємств до умов світового продовольчого ринку // Економіка АПК. – 2014. - № 6. – С.38-44. URL:<http://hdl.handle.net/123456789/952>.

6. Курепін В. М. Особливості системи управління охороною праці в аграрних підприємствах: економічні аспекти розвитку. Modern Economics. 2021. № 29(2021). С. 107-114. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V29\(2021\)-17](https://doi.org/10.31521/modecon.V29(2021)-17).

7. В. М. Курепін. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю // Modern Economics. 2020. № 24. С. 94-99. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-15](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-15).

УДК 331.108

*Халявка Я.С.  
ДВНЗ «КНЕУ ім.В.Гетьмана»*

## **СУЧАСНІ ВИКЛИКИ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Світовий локдаун, спричинений епідемією COVID-19, прискорив процес перегляду компаніями всіх процесів з управління персоналом, починаючи від формування стратегії та політики управління персоналом і закінчуючи проблематикою оффбордингу. Незважаючи на наявну кількість опублікованих наукових публікацій, проблематика сучасних викликів, котрі виникли в сфері управління персоналом, лишається значущою, оскільки динамічні процеси тривають і досі, постійно змінюючи формат взаємодії в процесі управління персоналом в компанії.

Коротко охарактеризуємо основні зміни в сфері управління персоналом, котрі зазнали компанії по всьому світу, адже суттєво змінилися методи, технології роботи, почали з'являтися нові моделі та механізми. За нашим переконанням, на прикладі рекрутингу персоналу зміни є найбільш значущі. Так, якщо раніше рекрутери віддавали перевагу виключно особистісним інтерв'ю з кандидатами на вакантні посади, то тепер замість них використовується багато різних онлайн платформ, таких як Zoom та Google meet. Ці платформи дозволяють зекономити час як рекрутера, так і кандидата на вакантну посаду, та використати зекономлений час більш ефективно.

Під час сучасного процесу добору кандидатів на вакантні посади не має значення вже місцезосташування офісу, адже практика проведення онлайн-співбесід ліквідувала це обмеження, а у компаній з'явилися необмежені можливості заповнення вакантних місць кандидатами з усього світу, обираючи найкомпетентніших.

Інколи навіть у людей може виникнути хибне враження, що зустрічі «вживу» стали зовсім непотрібними. Так, деякі галузі не потребують присутності працівника саме в офісі, сучасні технології дозволяють працювати віддалено, але попри більшу зручність онлайн зустрічей, все-таки, такі зустрічі мають одну суттєву перевагу — це можливість побачити мову жестів, як людина заходить до приміщення та можливість мати гарний зоровий контакт.