

управління.

Одним з методологічних принципів формування кадрового потенціалу є вміння керівника формувати команду. Кадрова складова включає в себе професійні знання, вміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність.

Технологія формування кадрового потенціалу включає також підвищення змістовності праці, адаптації молоді й заново прийнятих працівників на підприємстві; освітнього, професійного і кваліфікаційного рівня персоналу та їх просування по службі. Кадрова складова потенціалу підприємства пов'язана з формуванням працівника як головної продуктивної сили.

Формування кадрового потенціалу має ґрунтуватися на таких засадах як науковість, динамізм, ситуаційність.

Процес формування кадрового потенціалу повинен мати науковий підхід, бути неперервним, тому має проводитись постійна цілеспрямована робота із забезпечення динамізму - відповідності розвитку кадрового потенціалу потребам суспільного розвитку і виробництва.

Основні принципи формування кадрового потенціалу (кп): корисності (кп має вартість, вигідний роботодавцю, якщо може бути використаний для реалізації певних виробничих та невиробничих функцій в процесі споживання); граничної корисності (витрати пов'язані з підвищенням рівня освіти і кваліфікації, дозволять збільшити вартість спеціаліста, а доходи від його використання значно перевищать витрати на підвищення рівня освіти та кваліфікації, проте інвестиції у кп доцільні до певної межі, після якої приріст доходу стає меншим за приріст інвестицій); збагачення структури кадрів (складові кп мають поєднуватися між собою у визначених пропорціях) тощо.

Для характеристики зміни показників у часі, показу послідовних значень, виявлення закономірностей і тенденцій розвитку процесів використовують динамічні ряди. Аналіз їх дає змогу визначити напрям зміни показників, наявність тенденцій у зміні показників, середній рівень показників і варіацій. Для повнішої характеристики змін і тенденцій у динаміці використовуються такі додаткові показники: абсолютний приріст, темпи зростання і приросту.

Для реалізації методики формування кадрового потенціалу основну увагу необхідно зосередити на узагальненнях існуючих методів формування кадрового потенціалу; розробці способів формування кадрового потенціалу визначеного рівня якості; визначенні ступеня впливу кількісних та якісних показників кадрового потенціалу на результати діяльності.

Доренська А.О., асистент, Даркіна В.О., студ. гр. ДІ-11
Кіровоградський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНІ ВАЖЕЛІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

За умов світової глобалізації й загострення міжнародної конкуренції майбутнє незалежної України великою мірою визначається засвоєнням моделі інноваційного розвитку економіки, якій притаманна дієва система спонукання до продуктивності праці та прояву науково-технічної творчості.

Тема продуктивності праці не є новою і має значну ступінь вивчення та дослідження в науковій літературі. Так теоретичні, методологічні та методичні аспекти ефективності праці окремого працівника та підприємства загалом розглянуті у наукових працях таких відомих вітчизняних економістів як: А.Г. Бабенко, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В.М. Гончаров, О.В. Додонов, А.М. Колот, Є.І. Капустін, Н.Д. Лукьянченко, О.Ф. Новикова, І.Л. Петрова, М.В. Семікіна, Л.М. Фільштейн та ін.

Але недостатньо вивченою є тема ефективності діяльності працівників ризиконебезпечних професій. Тож і метою дослідження є важелі впливу на продуктивність праці працівників ризиконебезпечних професій, зокрема аварійно-рятувальних підрозділів МНС та основних стрес-факторів в ході виконання професійних обов'язків.

У науковій літературі загальноприйнято визначати продуктивність праці як рухливий і динамічний показник результативності та ефективності праці, який коригується низкою факторів, має визначальне значення в розвитку як окремої організації, так і країни в цілому [1, с. 244]. Тому першочерговим завданням в процесі дослідження продуктивності праці працівників аварійно-рятувальних служб (АРС) постає необхідність уточнення особливостей змісту праці рятувальників.

Праця рятувальників характеризується низкою специфічних особливостей: об'єктом праці – життя та здоров'я людини, а також цілісність та порятунок матеріальних і культурних цінностей та захист довкілля від дій НС; підвищена складність праці; високий рівень творчості; значна частка живої праці; високий рівень розумової та нервової напруги, через надзвичайні умови професійної діяльності, ненормований час роботи та відпочинку, неможливість контролювати обставини, за яких виникла складна робоча ситуація, високий рівень відповідальності за якість виконання професійних обов'язків; наявність високого ризику втрати життя та здоров'я самими працівниками підрозділів АРС через роботу під час НС гідрометеорологічного, геологічного, природного чи біологічного характеру, перебуваючи на

хімічно-, пожежо-, вибухонебезпечних, гідродинамічних, радіаційних об'єктах.

Характерні особливості змісту праці породжують специфіку прояву її результатів та можливість обрахунку продуктивності [2, с.16]. По-перше, результат не має прямого зв'язку з обсягом витрат на його досягнення. По-друге, важко окреслити часові рамки адже час, інтенсивність або сила впливу негативних факторів непередбачувані. По-третє, результати праці носять нематеріальний характер, що і ускладнює їх оцінку.

З огляду на викладені вище положення, під ефективною діяльністю працівників АРС слід розглядати таку працю, яка за умови найбільш раціонального використання наявної матеріально-технічної бази та власної професійної майстерності дозволяє отримати найвищі в кожному окремому випадку результати, що відповідають вимогам суспільства, цілям діяльності аварійно-рятувальних підрозділів МНС, а також особистим моральним та матеріальним трудовим очікуванням працівника.

Ступінь готовності працівника до виконання своїх обов'язків та подолання стрес-факторів ризиконебезпечної діяльності значною мірою залежить від наявних соціальних гарантій для працівника та його родини, від ступеню соціальної безпеки та захищеності, впродовж всього свого трудового життя працівники АРС зіштовхуються з численними ризиками, які загрожують їхньому здоров'ю, професійній реалізації, нормальному відтворенню та розвитку.

Основними соціальними важелями у забезпеченні продуктивної праці працівників ризиконебезпечних професій мають стати: забезпечення справедливої винагороди за працю, гарантія продуктивної та високооплачуваної зайнятості; правове та організаційне забезпечення гарантій зайнятості; розвиток соціального партнерства та соціального діалогу; підвищення доступності та якості професійного навчання; забезпечення безпечних умов праці.

Результатом подолання соціальних небезпек та активізації даних важелів підвищення ефективності праці працівників ризиконебезпечних професій має стати перехід діяльності служб на новий якісний рівень. А впровадження організаційно-економічних інновацій в роботу аварійно-рятувальних служб гарантуватиме підвищення рівня забезпечення захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, а також адаптації служби до європейських стандартів та ефективного використання ними обмежених бюджетних коштів на зазначені цілі.

Література

1. Мала гірнича енциклопедія. В 3-х т. / За ред. В. С. Білецького. — Донецьк: «Донбас», 2004. — 640 с.
2. Коженівський Л. Управління безпекою / Л. Коженівський // Безпека життєдіяльності. — 2003. — №12. — С. 2-5
3. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія/І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колот, О.Ф. Новикова та ін; за ред. І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.В. Рогового. — К.: КНЕУ, 2006.-292с.
4. Томашкова К. Т. Механізм державного управління економічною безпекою особистості: дис. канд. наук з державного управління: 25.00.02 / Томашкова Катерина Тимофіївна. — Донецьк, 2009. — 216с.

Дроботова М.В., к.е.н., доц., Маскіса А.А. студ.
Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЛУЧЕННЯ УКРАЇНИ ДО ТРАНСКОРДОННИХ ПРОЕКТІВ «КУЛЬТУРНІ ШЛЯХИ»

Динамічність розвитку, урізноманітнення суспільних функцій та зростання ролі туризму як галузі господарства в умовах глобалізації потребують розробки питань узгодження туристської діяльності з природними, соціокультурними, еколого-економічними, інформаційно-технологічними можливостями як окремих країн і регіонів, так і світового господарства в цілому. Все це свідчить про те, що роль міжнародного співробітництва набуває все більш актуального значення. На сьогоднішній результат такого співробітництва є розробка транснаціональних проектів – культурних шляхів.

Достатньо складно знайти теоретичні виклади щодо «культурних шляхів» як міжнародних проектів – це або нормативні документи Ради Європи (так як поки що це переважно європейські міжнародні проекти), або одиничні згадування в публікаціях з менеджменту туризму, інновацій та міжнародного туризму.

Результати теоретичних досліджень «культурних шляхів» дозволило визначити такі загальні аспекти.

«Європейські культурні шляхи» можуть бути:

- транснаціональні проекти (декілька країн беруть участь);
- трансрегіональні (декілька регіонів беруть участь);
- регіональні проекти (якщо культурно-історичні, художні та соціальні інтереси проектів не виходять за кордони регіону або держави).

Історія культурних шляхів починається у 1964 році, коли робоча група «L'Europe continue» Ради Європи взяла за основу географію культури Європи для створення туристичної мережі. Але ця ідея здійснилась тільки у вісімдесяті роки ХХ ст., коли Рада з культурного співробітництва офіційно визначила: «Культурний шлях Європи» – це шлях через одну або декілька країн чи регіонів, що