

УДК: 347.191.4

**К. Л. ДРАЧ, В. Й. КУЗИЛЯК**

*Львівський державний університет безпеки життєдіяльності*

### **СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ, ТЕОРІЇ ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Сучасний світ ставить серйозні запити до управління персоналом і актуалізує цю проблему як в теоретичному, так і прикладному аспектах. Питання про сутність, основні складові елементи та принципи раціонального управління персоналом являли собою предмет їх досліджень, хоча окремої науки, навчальної дисципліни та цілеспрямованої управлінської діяльності щодо управління персоналом організацій майже до середини ХХ-го століття у світі не існувало.

Відомим дослідникам проблем управління персоналом Дж. Джорджу та Р. Джоунсу, належить висловлення: в процесі управління підлеглими менеджери всіх рівнів зустрічаються з проблемою розуміння їх поведінки [1]. Це розуміння потрібно не для задоволення цікавості, це розуміння призначено для того, щоб його можна було використати в управлінні підлеглими [2].

Однією із найважливіших проблем ефективного управління персоналом вважається визначення необхідного рівня оплати праці вищого управлінського персоналу, здатного забезпечити ефективну роботу і застерегти від зловживань службовим становищем. Крім того, повинні бути визначені ті морально-етичні і соціально-культурні та інші фактори, які за певних умов можуть мати значно сильніший стримуючий вплив на поведінку людини та її здатність працювати продуктивно.

Сьогодні нові служби, відділи управління персоналом створюються зазвичай на базі традиційних служб: відділу кадрів, відділу організації праці та зарплатної плати, відділу охорони праці і техніки безпеки та ін. Завданнями нових служб є реалізація кадрової політики та координація діяльності щодо управління трудовими ресурсами організації. У зв'язку з цим вони починають розширювати свої функції і від чисто кадрових питань переходять до розробки систем стимулювання трудової діяльності, управління професійним просуванням, попередження конфліктів, вивчення ринку трудових ресурсів і т.п. [3]

Формою використання результатів аналізу індивідів, груп персоналу та організації в цілому в управлінні підприємством виступає технологія роботи з персоналом. Поняття технології розглядається як сукупність знань про способи та засоби проведення будь-якого процесу [4].

Якість, своєчасність та результат виконання управлінського рішення вирішальною мірою залежать від ставлення до процесу виконання працівників. Технології роботи з персоналом базуються на певних принципах, до яких належать принцип примусу, обміну, домовленості, прихованого управління. Такі технології повинні враховувати положення соціальної психології та мати певну спрямованість, тобто бути спрямовані на певну групу працівників, а іноді – і на окремих працівників, що мають високу значущість для результативності діяльності підрозділу.

Гуманістичний підхід в управлінні персоналом передбачає створення тих умов та змісту праці, які б забезпечували зниження рівня відчуження працівника від його трудової діяльності та інших працівників. Відповідно цієї концепції, результативність організації залежить не стільки від відповідності кількісного та якісного складу працівників потребам технології виробництва, а і від рівня мотивації працівників до праці, формування єдиної команди, «корпоративного духу», єдності цінностей та особистих уподобань членів колективу, їх уявлення про місце роботи у системі життєвих цілей.

У концепції управління персоналом важливу увагу необхідно звертати на підсистему управління мотивацією персоналом, підсистему управління розвитком персоналу, соціально-психологічні методи управління – як пріоритетні, корпоративні моделі компетенції, етику ділових відносин, формалізовані і неформалізовані норми поведінки

Персонал стає ресурсом тоді, коли є згуртована команда, а не купка слухняних виконавців, зібраних заради прибутків.

#### Список літератури:

1. Анурьев С. «Особенности разработки корпоративной стратегии» / С. Анурьев, В. Сметанин // Менеджмент. Менеджер. — №6. — 2005. — С. 14–21.
2. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М. Магура // Управление персоналом. — 2002. — №1(66). — С. 24–29.
3. Управління персоналом: Навчальний посібник / Микола Виноградський, Світлана Беляєва, Алла Виноградська, Олена Шканова,; М-во освіти і науки України, Київ. економ. ін-т менеджм. ("Екомен"). — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 500 с.
4. Джерард П. Ходкинсон Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента / Джерард П. Ходкинсон, Пол Р. Сперроу; пер. с англ. — Х.: Из-во Гуманитарный Центр, 2007. — 392 с

УДК 682.03.05

К.С. ДУДА, А.І. ХАРЧУК

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

#### АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОТИПОЖЕЖНОЇ ПРОПАГАНДИ СЕРЕД ПІДРОЗДІЛІВ ДСНС УКРАЇНИ

Пропаганда (лат. *propaganda* дослівно — «яка підлягає поширенню (віра)», від лат. *Propago* — «поширюю») — форма комунікації, спрямована на поширення фактів, аргументів, чуток та інших відомостей для впливу на суспільну думку на користь певної спільної справи чи громадської позиції.

Нормативно-технічна робота органами державного нагляду у сфері техногенної та техногенної безпеки проводиться з метою здійснення контролю за виконанням протипожежних вимог діючих норм при проектуванні, будівництві, реконструкції, розширенні та технічному переоснащенні об'єктів, ушкодженні роботи щодо запобігання і гасіння пожеж на новобудовах та забезпечення пожежної безпеки населених пунктів та об'єктів різного призначення під час їх будівництва, розробки пропозицій щодо удосконалення норм проектування на основі аналізу пожеж, які мали місце.

Мета пропаганди досягається тоді, коли адресати (співрозмовники) добре інформовані щодо питання, яке розглядається, виявляють інтерес до нього, до проблем безпеки, а також у випадках, коли вибране відповідне місце і час проведення заходу. Метод залякування з погляду психології є неприпустимим.

Методи пропаганди можуть бути одноканальними (без зворотного зв'язку: інструкції, правила, газети, журнали, плакати, інформаційні стенди, листи, інші візуальні засоби, а також ефективніші двоканальні (зі зворотним зв'язком: інтерв'ю, бесіди, лекції, семінари, обговорення, розгляди конкретних порушень та їхніх можливих наслідків. Протипожежна пропаганда проводиться разом з організаціями Добровільного пожежного товариства України, а також протипожежними об'єднаннями громадян згідно із спільними планами. Для пропаганди заходів пожежної безпеки використовуються різноманітні форми і методи, які дають найбільшу ефективність у попередженні пожеж.

До основних завдань протипожежної пропаганди відносяться:

- підвищення рівня знань населення з питань пожежної безпеки;
- формування належного ставлення до чинного законодавства та заходів щодо забезпечення пожежної безпеки;
- свочасне та об'єктивне інформування населення про стан з пожежами та їх наслідками, про діяльність підрозділів ДСНС щодо ліквідації пожеж, аварій, надзвичайних ситуацій та стихійних лих;
- вивчення, узагальнення, поширення вітчизняного та зарубіжного досвіду з вирішення проблем протипожежної пропаганди.

Основною формою роботи територіальних підрозділів ДСНС України в питаннях підрозділах є надання методичної та практичної допомоги у поліпшенні організації роботи, втіленні передового досвіду та досягнень науки і техніки в практичну діяльність державних інспекторів та протипожежний захист об'єктів. Витрати для надання практичної допомоги в місцеві підрозділи ДСНС України здійснюються з урахуванням обставин, що склалися з пожежами, стану їх службової діяльності, а також висновків попередніх перевірок.

Перевірка підлеглих підрозділів ДСНС України проводиться з метою вивчення стану справ по боротьбі з пожежами в регіоні, забезпечення виконання вимог законодавства з питань пожежної безпеки, втілення позитивних форм та методів профілактичної роботи, усунення недоліків. Під час перевірок надається допомога у вирішенні службових завдань, перевіряється знання співробітниками нормативних актів з питань пожежної безпеки.