

Песимістично налаштовані медіа критики вже майже двадцять років пророкують загибель друкованих ЗМІ, хоча саме завдяки маркетингу сучасні тенденції розвитку медіа сфери свідчать про протилежне. Підтвердженням цього є успішна діяльність на медіа ринку газети «День», Богдана Носова у статті «Комунікативна роль конвергентних ЗМІ в системі нових медіа», наводить це видання як приклад сучасного конвергентного українського ЗМІ.

Отже, комунікативну роль конвергентних ЗМІ в системі нових медіа не варто обмежувати використанням нових технічних можливостей друкованих ЗМІ, а треба розвивати і у зворотному напрямку, на підставі текстів із цифрових платформ, створювати інтелектуальні проекти у вигляді книжкових збірників.

Література:

1. Василик Л.Є. Нові форми редакційного маркетингу: крос-медійний аспект / Л.Є. Василик // Наукові записки інституту журналістики. – 2014. – Т. 57. – С. 114-118.
2. Мудра І.М. Особливості маркетингового просування газет в Інтернеті / І.М. Мудра // Держава та регіони. Серія: Соціальні комунікації. – 2013. – № 3-4. – С. 107-112.
3. Хэнсон У. Internet маркетинг: учеб.-практ. пособ. / У. Хэнсон: пер с англ. под. ред. проф. Ю.А. Цыпкина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 528 с.

ОЦІНКА КАДРОВИХ РИЗИКІВ НА ЕТАПАХ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ

Величко Я.І., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Управління ризиками, в тому числі кадровими ризиками, є важливим елементом всіх систем управління підприємством. Вибір ефективних методів оцінки ризиків дозволяє підприємству виявити найбільш суттєві з них, встановити ймовірність отримання можливих збитків, а також їх розмір.

На жаль, різні методи та інструменти оцінки кадрових ризиків відрізняються між собою не тільки складністю застосування та величиною витрат ресурсів, але й отриманими результатами [1-3], що може призвести до помилок при прийнятті відповідних управлінських рішень.

Існують різні методи і підходи до оцінки економічних ризиків: статистичний, експертний, розрахунково-аналітичний, аналогій, аналіз доцільності витрат та комбінований. Усі вони можуть адекватно застосовуватися для дослідження кадрових ризиків. Найбільш обґрунтованим і реалізованим на практиці, є інтегральний підхід, який виражає сукупність впливу кадрових ризиків у вигляді одного показника [4].

Відповідно до існуючих класифікацій кадрових ризиків у залежності від етапу роботи з персоналом [5, 6] пропонується проводити оцінку кадрових

ризиків на таких етапах: набір та відбор персоналу, адаптація, навчання і розвиток персоналу, мотивація, оцінка, контроль та звільнення персоналу.

Інтегральний рівень кадрового ризику розраховується методом зваженої суми за формулою середньоарифметичної зваженої, тобто діленням сумарної значимості впливу усіх видів кадрових ризиків підприємства на максимально можливе значення (50 балів).

Значимість впливу визначається добутком вагового коефіцієнта значущості та сили впливу кадрового ризику. При цьому, значущість для підприємства різних видів кадрових ризиків оцінюється методом попарного порівняння, а сила впливу визначається за допомогою експертного опитування за такою шкалою: від 0 балів (нейтральні чинники кадрових ризиків) до 50 балів (критичний або руйнівний вплив) з кроком в 10 балів.

Базуючись на шкалі Харрінгтона, запропонована шкала інтерпретації інтегрального рівня кадрового ризику на всіх етапах роботи з персоналом. Виділено п'ять інтервалів зміни інтегрального рівня ризику з указанням ймовірності прояву (ЙПР), сили наслідків (СНР) цих ризиків та можливих дій керівництва підприємства щодо їх мінімізації (МД):

1) від 0,0 до 0,19 – мінімальний рівень ризику (ЙПР – малоймовірна, СНР – мінімальна, МД – своєчасний моніторинг найбільш небезпечних кадрових ризиків);

2) від 0,20 до 0,36 – низький рівень ризику (ЙПР – низька, СНР – мала, МД – підприємству необхідно утримувати наявний кадровий ризик на даному рівні, а також рекомендується максимально використовувати сильні сторони персоналу);

3) від 0,37 до 0,62 – середній рівень ризику (ЙПР – середня, СНР – незначна, МД – першочерговий облік факторів, що визначають максимальний кадровий ризик);

4) від 0,63 до 0,79 – високий рівень ризику (ЙПР – висока, СНР – значна, МД – підприємству для підвищення ефективності діяльності необхідно провести розробку заходів, спрямованих на ослаблення факторів кадрових ризиків і збереження конкурентних переваг на основі наявного фундаменту, а також впровадити механізм реагування на внутрішні і зовнішні зміни);

5) від 0,8 до 1,0 – критичний рівень ризику (ЙПР – максимальна, СНР – дуже велика, МД – підприємству необхідна негайна розробка коригувальних і компенсуючих заходів по мінімізації кадрових ризиків шляхом роботи над факторами як внутрішнього, так і зовнішнього середовища).

Запропонований методичний підхід до оцінки кадрових ризиків на всіх етапах роботи керівництва з персоналом дозволяє оцінити ступінь кризовості ситуації та розробляти рекомендації, спрямовані на зниження кадрових ризиків підприємства.

Подальші наукові дослідження будуть спрямовані на розробку та удосконалення методів мінімізації виявлених кадрових ризиків СУП підприємства.

Література:

1. Проскура В.Ф. Методологічні підходи до управління ризиками / В.Ф. Проскура, Р. Г. Білак // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 9. – С. 599-607.
2. Романенко М.О. Кількісний аналіз ризику діяльності персоналу / М.О. Романенко // Економічний часопис – XXI. – 2011. – № 1-2. – С. 66-69.
3. Ляшок Н.Ю. Використання кластерного аналізу для оцінки кадрових ризиків / Н.Ю. Ляшок // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції / Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ (25 грудня 2008 року). – Донецьк: Світ книги, 2008. – С. 91-96.
4. Гайфуліна М.М. Інтегральний підхід к оцелке кадрового потенціала підприємтя / М.М. Гайфуліна // Вестник ВЭГУ. – 2015. – № 4. – С. 22-33.
5. Мішина С.В. Класифікація кадрових ризиків підприємства / С.В. Мішина, О.Ю. Мішин // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2016. – Вип. 53. – С. 87-92.
6. Дуднева Ю.Е. Удосконалення управління кадровими ризиками організації / Ю.Е. Дуднева, Л.В. Сотнікова // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. – 2017. – № 185 – С. 183-190.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ТУРИЗМУ: МУЛЬТИКУЛЬТУРНИЙ АСПЕКТ

*Гриньох Н.В., к.істор.н., доцент
ВП «Львівська філія Київського національного університету
культури і мистецтв»*

Підприємницька діяльність учасників ринку туристичних послуг є сферою господарської діяльності та важливим фактором міжнародного співробітництва. Зовнішньоекономічні зв'язки туристичних підприємств в Україні, глобалізація світової економіки та інші чинники впливу зумовлюють появу нових можливостей для їх діяльності та розвитку. Нормативно-правове законодавство, в т. ч. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність», (№ 2530/VIII – № 2530-19 від 06.09.2018 р., зі змінами та доповненнями) визначає основні засади зовнішньоекономічної діяльності підприємств [1].

Слід зазначити, що діяльність підприємств сфери туризму на міжнародному ринку послуг та умови, у яких він функціонує, зумовлює зростання значення управління персоналом. Персонал підприємств сфери туризму як вагомий чинник ефективності їх підприємницької діяльності, повинен відповідати певним вимогам та забезпечувати реалізацію поставлених завдань.