

4. Гірченко Т.Д., Дубовик О.В. Маркетинг: навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2007. 255 с.

5. Павленко А.Ф., Войчак А.В. Маркетинг: підручник. К.: КНЕУ, 2003. 246 с.

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дорошенко В.С.

Науковий керівник: Величко Я.І., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Управління кадровими ризиками – діяльність, спрямована на розробку стратегічних і тактичних заходів з аналізу ризику, вироблення і прийняття відповідних заходів для оптимізації управління в умовах ризику на всіх етапах роботи з людськими ресурсами компанії [1, 2].

На сьогоднішній день існує велика кількість методів мінімізації ризиків, в тому числі й кадрових. Розглянемо найбільш поширені з них.

Уникнення або мінімізація ризику передбачає усвідомлене рішення не піддаватися певного виду ризику, відмовитися від ризикованих проектів, партнерів, співробітників, менеджерів, або заручитися гарантіями.

Прийняття ризику і покриття збитків за рахунок спеціальних схем або власних ресурсів (створення страхових резервів, попереджувальних заощаджень), тобто компенсація ризику, самострахування. Резерви можуть виступати в різних формах: фінансові, матеріальні, інформаційні, людські [2]. Фінансові резерви можуть створюватися шляхом виділення додаткових коштів на покриття непередбачених витрат. Матеріальні резерви означають створення спеціального страхового запасу сировини і матеріалів для забезпечення безперебійного виробництва протягом певного часу без додаткових поставок. В якості інформаційних резервів можна розглядати придбання додаткової інформації. Людські резерви являють собою тимчасово-надлишковий позаштатний персонал на випадок непередбаченого розвитку подій. В основі визначення потреби в резервах людських ресурсів лежить стратегічне прогнозування діяльності компанії.

Диверсифікація – розмивання, розподіл, передача ризику між різними сферами діяльності, галузями, країнами, постачальниками, споживачами, кадровими агентствами, співробітниками, контролерами. Здійснюється шляхом аутстафінга, аутсорсінга або лізингу персоналу [3]. Диверсифікація кадрових ризиків може відноситися до інвестицій в людський капітал: розподіл ризиків за різними проектами в сфері управління персоналом, соціальними програмами, видами навчання і т.п. Диверсифікація може стосуватися системи поділу і делегування повноважень та відповідальності. Ще одним з напрямків диверсифікації кадрових ризиків є створення єдиного банку даних, єдиного

інформаційного простору, що зменшує ризик «просідання» бізнесу з відходом якого-небудь одного цінного співробітника.

Найбільш просунутими видами диверсифікації ризиків людських ресурсів є аутсорсинг і аутстафінг. За схемою аутсорсингу персоналу працюють багато західних компаній: приблизно 70% великих західних компаній перенесли в іншу країну хоча б одну бізнес-функцію (або планують це зробити в найближчому майбутньому). Аутстафінг є послугою в області кадрового менеджменту з виведення персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його в штат компанії-провайдера. При цьому провайдер бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, включаючи ведення кадрового діловодства і бухгалтерії, виплату заробітної плати, податків, соціальне і медичне страхування, оформлення відпусток, відряджень, премій і т.д. Виведені за штат співробітники продовжують працювати на колишньому місці і виконувати свої колишні обов'язки, але обов'язки роботодавця по відношенню до них виконує компанія-провайдер. Це дозволяє диверсифікувати ризики компанії, переклавши їх частково на провайдера.

Великі можливості для зниження кадрових ризиків створює система вертикальної і горизонтальної ротації, створення кадрового резерву, прогнозування і планування людських ресурсів організації.

Страхування ризиків являє собою відносини по захисту майнових інтересів фізичних і юридичних осіб при настанні певних подій (страхових випадків) за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати ними страхових внесків (страхових премій). Страхування кадрових ризиків може здійснюватися в частині страхування персоналу і страхування відповідальності працедавця [3]. Воно має очевидні переваги: залучення страхового капіталу для компенсації збитків; зниження невизначеності у фінансовому плануванні діяльності підприємства; вивільнення коштів для більш ефективного використання; скорочення витрат на управління ризиком шляхом використання досвіду страхових експертів для оцінки і управління ризиком. Страхові програми по персоналу, як правило, стосуються страхування здоров'я і життя персоналу, надання різного спектру медичних та стоматологічних послуг в залежності від рангу співробітника. Вони можуть здійснюватися як повністю за рахунок роботодавця, так і за рахунок внесення коштів самими співробітниками. Перспективи подальших досліджень за обраною темою вбачаються в розробці та впровадженні специфічних інструментів впливу на кадрові ризики на кожному етапі управління персоналом для формування ризик-орієнтованої стратегії управління персоналом організації.

Література:

1. Кудрицька Ж.В., Беккер А.Ю. Організація системи управління кадровими ризиками на підприємстві. *Інфраструктура ринку: електронний науково-практичний журнал*. 2017. Вип. 8. С. 71-74.
2. Проскура В.Ф., Білак Р.Г. Методологічні підходи до управління ризиками. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 599-607.

3. Горбачова І. Управління кадровими ризиками в умовах ринку. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 37–42.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Дрига Ю.Ю.

*Науковий керівник: Шершенюк О.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Актуальність вивчення мотивації праці обумовлена тим, що на сучасному етапі розвитку технологій управління персоналом існує практична необхідність з'ясувати як виникає або чим викликаються ті або інші мотиви трудової діяльності, як і якими способами мотиви можуть бути приведені в дію, які стимули є в розпорядженні органів управління, і як здійснюється стимулювання персоналу до ефективної та продуктивної праці в організації.

Теоретичні підвалини сучасного розуміння механізму мотивації заклали вітчизняні та зарубіжні вчені: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Герцберг, М. Туган-Барановський, В. Вернадський, Ф. Хайєк та ін. Пошуки сучасних вчених-економістів України, таких як О.І. Амоша, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, М.Д. Ведерников, О.А. Грішнова, О.І. Гончар, В.М. Данюк, А.А. Чухно та інших, істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники й методи мотивації трудових ресурсів. Проте ще залишаються недостатньо розробленими питання, пов'язані із запровадженням сучасних методів мотивації праці на підприємствах, оцінкою дієвості механізму мотивації праці.

В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед промисловими підприємствами встає необхідність працювати по-новому, рахуючись із законами та вимогами ринку, опановуючи новим типом економічної поведінки, пристосовуючи всі сторони виробничої діяльності до мінливої ситуації. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Одна з головних задач для підприємств різних форм власності – пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їхня мотивація.

Для управління працею на основі мотивації необхідні такі передумови, як виявлення схильностей та інтересів працівника з урахуванням його персональних та професійних здібностей, визначення мотиваційних можливостей і альтернатив в колективі і для конкретної особи. Необхідно повніше використовувати особисті цілі учасників трудового процесу і цілі організації. Ніякі встановлені ззовні мети не викликають зацікавленості людини в активізації своїх зусиль до тих пір, поки вони не перетворяться на його «внутрішню» мету і далі в його «внутрішній» план дії. Тому для кінцевого