

принципів управління ними.

Метою дослідження є формування системи принципів управління трудовими ресурсами.

При формуванні системи принципів управління трудовими ресурсами слід застосувати комплексний підхід, який передбачає виділення принципів функціонування системи управління й їх адаптацію до особливостей трудових ресурсів як об'єкта управлінського впливу.

Принципами функціонування системи управління вважаємо наступні:

- науковість як поєднання теорії та практики в управлінському процесі;
- комплексність як результат інтеграції елементів системи управління;
- ієрархічність як прояв багатоступеневості системи управління;
- лідерство як забезпечення цілеспрямованості системи управління;
- об'єктивність як умову неупередженості системи управління;
- зворотний зв'язок як ознаку цільності системи управління;
- гнучкість як можливість системи управління оперативно й ефективно підлаштовуватися під зміни в турбулентному середовищі;
- оптимальне поєднання централізації та децентралізації при здійсненні управління;
- відповідальність за результат і «робота над помилками»;
- нормативна регламентація взаємодії елементів системи управління.

З урахуванням, доповненням і адаптацією зазначеного, вважаємо, що під час управління трудовими ресурсами слід дотримуватися наступних базових принципів:

- корпоратизація трудових відносин з урахуванням кращих світових практик;
- орієнтація на соціальні цінності в канві соціальної відповідальності бізнесу;
- відкритість і прозорість системи добору, розміщення та ротації кадрів;
- планування кар'єри працівників;
- навчання носіїв трудового потенціалу протягом життя;
- раціональність систем оплати та стимулювання праці у прив'язці до отриманих результатів;
- автономізація та стимулювання творчого пошуку інноваційних рішень;
- демократичність і колегіальність.

Дотримання зазначених принципів сприятиме підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами, зокрема в частині стимулювання працездатних осіб до високо продуктивної трудової діяльності.

ВПЛИВ КАДРОВИХ РИЗИКІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ В УМОВАХ КРИЗИ

*Дуднева Ю.Е., к.е.н., доцент
Арутюнян К.К., магістрант
Донгалецька І.О., магістрант*

Ключовим ресурсом підприємства сфери послуг є персонал. Від компетентностей персоналу багато у чому залежить можливість сервісної організації реалізувати клієнтоорієнтований підхід до діяльності, що в сучасних кризових умовах часто є запорукою виживання та взагалі присутності на ринку. У тих сферах, де отримання послуги пов'язане безпосередньо з особистим контактом з представником компанії, значення стилю поведінки персоналу, комунікаційних компетентностей, ввічливості, чуйності перетворюються на конкурентну перевагу, а управління персоналом – на найважливішу функцію. Для підприємств сфери послуг надзвичайне значення за таких умов мають кадрові ризики, які визначимо як ймовірність отримання негативних матеріальних та нематеріальних результатів діяльності суб'єкту господарювання через діяльність персоналу [1].

Серед всієї сукупності ризиків, які впливають на діяльність підприємств сфери послуг (виробничий ризик, контактний ризик, репутаційний та клієнтський ризики, ризик відсутності попиту на послуги тощо) окремою позицією необхідно виділити саме кадрові ризики.

Поряд з очевидною значущістю управління кадровими ризиками у сфері послуг існує їх недооцінка з боку власників та менеджерів. Пов'язано це, на наш погляд, з наступним.

По-перше, кадрові ризики стосуються найскладнішого об'єкта управління – людини. Управління персоналом завжди реалізується в умовах високого ступеню соціальної невизначеності через неможливість спрогнозувати поведінку та реакцію людини у різних ситуаціях, на яку впливають як зовнішні, так і внутрішні чинники. Це призводить до уявлення про кадрові ризики, як про випадкові, які неможливо передбачити, а отже ними трудно керувати.

По-друге, у багатьох випадках достатньо проблематично оцінити вплив кадрових ризиків на фінансові результати діяльності, особливо якщо мова йде про втрачений прибуток (не отриманий дохід). Здійснити кількісну оцінку кадрових ризиків практично неможливо через неможливість кількісної оцінки поведінки персоналу [2].

Кадрові ризики виникають через невідповідність наявних характеристики працівників вимогам, які компанія до них висуває, та закладає у параметри бізнес-процесів.

Серед кадрових ризиків можна виділити:

- кваліфікаційний ризик (невідповідність освіти та кваліфікації працівника вимогам посади),
- ризик відсутності необхідних для здійснення діяльності особистих якостей (стресостійкості, вміння спілкуватись з клієнтами різних категорій, емоційна витримка тощо),
- ризик нелояльності персоналу (зловживання довірою керівника та колег).

В залежності від втрат, які може зазнати підприємство сфери послуг у

результаті дії кадрових ризиків, їх можна згрупувати таким чином [3]:

– ризики, пов’язані з майновою безпекою (прямі матеріальні втрати, пошкодження майна, крадіжки сировини, інструментів тощо);

– ризики, пов’язані з фінансовою безпекою (крадіжки грошових коштів, маніпуляції з рахунками, фальсифікація звітності, отримання «відкатів» від контрагентів);

– ризики, які стосуються інформаційної безпеки підприємства сфери послуг (передавання технологічних таємниць конкурентам за винагороду, крадіжка баз даних клієнтів, втрата інформації з серверів після звільнення працівника);

– ризики втрати співробітників, носіїв ключових компетентностей, зниження загального кадрового потенціалу організації.

Діагностика кадрових ризиків та розробка заходів для зниження їх негативних наслідків є актуальною вимогою забезпечення конкурентоспроможності. Зниження попиту на багато видів послуг через загальне падіння купівельної спроможності населення та погіршення активності бізнес-структур у 2020 році вимагає від менеджерів сервісних організацій використання інструментів впливу на ризики з метою підвищення керованості суб’єкту господарювання та зміцнення його конкурентної позиції.

Література:

1. Щербак В. Г., Пугачов О. П. Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 12–16.

2. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Класифікація кадрових ризиків підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. Вип. 53. С. 87–92.

3. Дуднева Ю. Е. Ризики організацій сфери послуг: підходи до класифікації. *Адаптивне управління: теорія і практика. Економіка*. 5(10). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/78>.

ЕКОНОМІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ДНІПРОПЕТРОВЩИНИ

*Кербікова А.С., старший викладач
кафедри економіки та підприємництва
Національна металургійна академія України*

Займаючи 5,3% території з часткою населення 7,6%, Дніпропетровська область є одним з провідних регіонів України.

На Дніпропетровщині виробляється п’ята частина (481,5 млрд грн) усієї реалізованої промислової продукції України. За цим показником область посідає перше місце в Україні.

Індекс промислового виробництва області за 2019р. проти 2018р. склав 100%.

Підсумки діяльності індустрії регіону за 2019р. формувалися під впливом