

Ідеальною можна вважати ІС, що включає всі три типи перерахованих інформаційних систем.

Таким чином, можна сказати, що сучасні інформаційні системи мають широкий спектр властивостей і виконують велику кількість функцій, які визначаються характером діяльності підприємства.

Література.

1. Глушко С.В. Управлінські інформаційні системи. Навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти/ С.В. Глушко, А.В. Шайкан. – Львів: «Магнолія Плюс», 2006. – 320 с
2. Маслов В.П. Інформаційні системи і технології в економіці: Навчальний посібник/ В.П. Маслов. – Київ: «Слово», 2005. – 264 с.
3. Мельник Л.Г. Экономика информации и информационные системы предприятия: Учебн. пособ./ Л.Г. Мельник, С.Н. Ильяшенко, В.А. Касьяненко. – Сумы: ИТД «Университетская Книга», 2004. – 400 с.
4. Облік видів економічної діяльності: Навч. посіб. Рекомендовано МОН / [за ред. Н.О. Гури]. – К.: Знання, 2004. – 541 с.
5. Васильків Н.М. Опорний конспект лекцій з дисципліни “Ефективність інформаційних систем” з освітньо-кваліфікаційного рівня “Спеціаліст” для спеціальності “Економічна кібернетика” / Н.М. Васильків. – Тернопіль: Економічна думка, 2005. – 98 с.
6. ДСТУ 2938-94. Системи оброблення інформації. Основні поняття. Терміни та визначення. – К.: Держстандарт України, 1995. – 32 с.

РОЗРОБКА МЕТОДИЧНОГО ПІДХОДУ ЩОДО УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дорошенко В. С., студентка

Науковий керівник: Величко Я. І., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В сучасних умовах, що характеризуються підвищеною невизначеністю економічних, організаційно-технічних, природних факторів, управління ризиками являє собою вкрай важливий елемент всіх систем управління підприємством.

Складність управління ризиками в системі управління персоналом (СУП) пов'язана з тим, що багато видів кадрових ризиків

(КР) неочевидні. Вони пов'язані з людськими ресурсами, в основі яких знаходиться природа і сутність людини, який є найскладнішим об'єктом управління [1-6]. Результатом цього є слабка керованість ризиками СУП через саму природу людських ресурсів.

Управління КР СУП пов'язано з такими труднощами. Так, не всі КР можна ідентифікувати і оцінити, багато хто з них мають імовірнісний характер [7,8]. В результаті багато КР є слабкерованими, не можуть бути зведені до мінімуму в силу самої природи людських ресурсів [9].

Крім того, складність управління КР СУП обумовлена також тим, що вони не просто ризики управління персоналом, але і ризики самого персоналу [1]. Зазначені ризики відрізняються як за джерелом виникнення, технології їх оцінки, так і наслідками ризикових ситуацій для персоналу та організації [5]. Ефективне управління КР СУП утруднено, так як відсутні адекватні методи їх оцінки.

Методика управління КР СУП організації повинна відображати різні аспекти управління: фактори ризиків, показники ризиків, очікувані втрати або вигоди, методи управління КР, бюджети управління, джерела фінансування, терміни реалізації, відповідальні.

Пропонована методика управління ризиками СУП містить п'ять етапів: підготовчий, аналітичний, плановий, організаційний та контрольний. Розглянемо більш детально кожний з них.

Етап 1-й – підготовчий. На цьому етапі реалізуються такі дії:

1.1 Постановка цілей управління КР СУП, що формулюються на основі узагальнення ризикового спектра системи управління персоналом, галузевих, регіональних особливостей персоналу в роботі з персоналом організації.

1.2 Формування групи управління ризиками СУП. Даний крок передбачає створення в структурі підприємства ділянки, що займається управлінням КР і реалізацією заходів щодо їх зниження.

Етап 2-й – аналітичний. На цьому етапі реалізуються такі дії:

2.1 Якісний аналіз ризиків СУП, мета якого полягає у визначенні можливих видів ризиків, а також виявленні факторів, що впливають на рівень ризиків в організації.

2.1.1 Моніторинг зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на КР СУП. Джерелами інформації про зовнішні чинники є: журнали і газети, ділові звіти, книги, професійні наради, галузеві конференції, працівники підприємства, постачальники, клієнти, інформаційні агентства, комп'ютерні інформаційні мережі і т. д. Джерелами

інформації про внутрішні чинники є: внутрішня організаційна документація (штатний розклад, посадові інструкції, положення про підрозділи і ін.); експертні оцінки; результати обстежень (спостережень, опитувань, анкетування). Результатом цього етапу є формулювання базового набору КР СУП організації.

2.1.2 Ідентифікація КР СУП, тобто процес виявлення і встановлення кількісних, часових, просторових і інших характеристик, необхідних і достатніх для розробки профілактичних і оперативних заходів, спрямованих на забезпечення якісного управління ризиками. У процесі ідентифікації визначається ймовірність прояву, просторова локалізація, можливі збитки і інші параметри, необхідні для вирішення конкретного завдання.

2.2 Кількісний аналіз ризиків СУП.

2.2.1 Формалізація КР, тобто їх оцінка і ранжування за ступенем впливу на кадрову безпеку організації, наприклад за допомогою методу експертної оцінки. В результаті повинні бути отримані експертні оцінки: рівня КР СУП, значимість (рейтинг) виявлених чинників, профіль КР СУП, значення показників стану факторів ризиків СУП.

2.2.3 Прийняття рішення, чи є ризик прийнятним, тобто аналіз профілю ризиків СУП. Він дозволяє виявити фактори, які надають значний негативний вплив на діяльність персоналу і організації в цілому. Потрібна розробка заходів по нейтралізації факторів з метою зниження рівня КР СУП.

Етап 3-й – плановий. Даний етап включає наступні дії:

3.1 Розробка плану заходів з управління КР СУП по кожному виявленому ризику і зведений план, що містить наступну інформацію: ідентифікатор КР, формулювання КР, опис втрат від ризику, опис стратегії управління ризиком, послідовність дій, необхідних для реалізації стратегії управління ризиками СУП, терміни реалізації стратегії управління, посадові особи, відповідальні за реалізацію стратегії управління КР СУП.

3.2 Розробка бюджету управління ризиками СУП. Розробляються бюджети, необхідні для здійснення заходів відповідно до розробленого плану управління ризиками СУП.

3.3 Визначення джерел фінансування управління ризиками СУП. КР можуть фінансуватися з власних коштів власників, з позикових джерел, за рахунок продажу фінансових інструментів, акціонерного капіталу, з нерозподіленого прибутку і з потенційною розрахунковою

економії, яку принесе ефективне управління ризиками СУП як центр прибутку [10].

3.4 Документаційне забезпечення управління ризиками СУП. Готуються графіки, накази та інші організаційно-розпорядчі, інструктивні документи та інші матеріали, які повинні забезпечити виконання розробленої плану управління ризиками СУП.

Етап 4-й – організаційний. На даному етапі здійснюється реалізація плану заходів з управління ризиками СУП організації.

Етап 5-й – контрольний. Даний етап включає наступні дії:

5.1 Оцінка ефективності управління ризиками СУП. З урахуванням концепції прийняттого ризику оцінка ефективності управління ризиками СУП полягає в порівнянні стартового рівня КР, що характеризує втрати від реалізації ризикових подій, з його фінальним рівнем, що характеризує втрати після мінімізації ризикових подій і витратами на управління ризиками.

5.2 Оперативний контроль над ризиками СУП організації, а саме: контроль очікуваних КР тобто тих, які лише намітилися, але не отримали ще свого негативного розвитку; контроль реалізованих КР, які вже проявили свою негативну дію, але ще не встигли нанести організації істотної шкоди; контроль КР, які вже відбулися та завдали організації збиток.

5.3 Перегляд і оновлення системи оцінки КР СУП. З огляду на залежність оцінки ризику від значної кількості мінливих внутрішніх і зовнішніх факторів, її результати слід переглядати, в разі втрати актуальності результатів такої оцінки.

Таким чином, запропонована методика управління ризиками СУП організації має відмінною рисою націленість на профілактику і попередження виявлених ризиків.

Література.

1. Берсенева М. И. Технология выявления и минимизации кадровых рисков в системе управления персоналом // Наука без границ. - 2017. - № 4 (9). - С. 82-84.

2. Гончаров Є. Кадрові ризики та рівень освіти: інноваційні напрямки в умовах глобалізації / Є. Гончаров // Проблеми економіки та управління. – Л.: Львівська політехніка, 2008. – С. 60–63.

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

4. Лобазов С. Удосконалення класифікації ризиків і загроз у контексті кадрової безпеки / С. Лобазов // Бізнес інформ. – 2011. – № 12. – С. 180–183.
5. Мішина С. Класифікація кадрових ризиків підприємства / С. Мішина, О. Мішин // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2016. – Вип. 53. – С. 87–92.
6. Цвігун Т. Класифікація ризиків підприємства / Т. Цвігун // Збірник наукових праць. економічні науки. серія «облік і фінанси». Луцький національний технічний університет. – 2011. – Вип. 8 (29). Ч. 4. – С. 385–393.
7. Шипилова И. А. Оценка кадровых рисков [Электронный ресурс]/ И.А. Шипилова // Молодой ученый. — 2017. — № 20. — С. 298-301. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/154/43628/>.
8. Щербак В. Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу / В. Щербак, О. Пугачов // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 12–16.
9. Жуковська В. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на підприємстві / В. Жуковська, Н. Серафим // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. Секція економіка. Частина і. – 2009. – Вип. 4 (48). – С. 112–118.
10. Пахлова О. Оцінка ризиків персоналу в умовах виробничого підприємства / О. Пахлова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Випуск 9–1. Частина 1. – С. 136–140.

СУТНІСТЬ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Жаган Ю. А., студент

Науковий керівник: Федотова І. В., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Інновації є основою конкурентоспроможності, виживання і процвітання різних організацій, підприємств, галузей, регіонів. Але на сьогодні шляхи розвитку економіки вичерпали себе, управління і база АТП застаріли, тому необхідним є використання нових рішень в сфері техніки, технології та організації виробництва. Саме вони сприяють динамічному розвитку і підвищенню результативності як економічної системи загалом, так і окремих підприємств.

Проблемою дослідження теоретичних основ інновацій займалося багато вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких виділимо: