

инвестиций, научно-техническое развитие, внедрение инноваций, совершенствование персонала и институциональные изменения согласованы друг с другом и направлены на повышение настоящего и будущего потенциала предприятия, удовлетворения его потребностей и достижения стратегических целей.

ОЦІНКА КАДРОВИХ РИЗИКІВ ПРИ ПОЄДНАННІ ЕКОНОМІЧНИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ СКЛАДОВИХ ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ В ПЕРСОНАЛІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Рудь Ю.Н., аспірант, ДонНУЕТ, м. Донецьк, Україна

Базою кадрового планування є аналіз потреб у персоналі і вивчення інформації про продуктивність працюючих і витратах на їх утримання

Слід погодитись із О. А. Грішновою, яка визначає планування праці як встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування [1, с. 431].

На думку В. Іванова планування є однією з функцій управління персоналом, що передбачає визначення чисельності працівників, структури та показників ефективності використання праці в плановому періоді, формування фонду оплати праці [2, с.29].

Процес планування персоналу на підприємствах складається з послідовних етапів, з виокремленням зовнішніх (рівень безробіття, фінансова забезпеченість, зменшення ринків збуту, конкуренція) та внутрішніх (підвищення кваліфікації, рівень технічного забезпечення, плинність кадрів, недостатня кваліфікація працівників) чинників впливу на планування потреби в персоналі.

Як походження чинників впливу на процес планування потреби в персоналі може бути зовнішнім і внутрішнім, так і джерела формування трудового колективу можуть бути як зовнішні так і внутрішні.

Кадрове планування включає: прогнозування перспективних потреб організації в персоналі (по окремих його категоріях) вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили) і програми заходів по його «освоєнню» аналіз системи робочих місць організації розробка програм і заходів по розвитку персоналу.

При здійсненні кадрового планування організація переслідує наступні цілі: отримати і утримати людей потрібної якості і в потрібній кількості, якнайкраще використовувати потенціал свого персоналу, бути здатною передбачати проблеми, що виникають через можливий надлишок або нестачу персоналу. Виходячи з цілей планування кожне підприємство має попередити соціальні та економічні ризики.

Соціальні ризики при плануванні потреби в персоналі:

при розробці і впровадженні системи соціального управління підприємством виникнення невідповідності цілей працівника з цілям підприємства;

неправильний вибір співробітників для навчання, підвищення кваліфікації;

відсутність підготовки нових умов роботи, кар'єрного зростання навченому співробітникові;

ризик створення негативного іміджу підприємства може виникнути вже на етапі пошуку кандидата, наприклад через невміло складене оголошення про вакантну

посаду. Інша причина зниження іміджу в очах потенційних кандидатів - ненавчений персонал самого підприємства на етапі підбору персоналу;

ризик втрати інформації усередині підприємства через звільнення працівників.

Економічні ризики при плануванні потреби в персоналі:

ризик вкладання фінансових коштів на оплату пошуку, адаптації співробітника і оплату навчання, - тренінги, семінари, конференції і т. д. Але тут, використовуючи передачу ризику як метод управління ризиком, фінансові витрати підприємство може відшкодувати, вказавши своєчасно цей пункт в індивідуальному трудовому договорі із співробітником або додатковому договорі на навчання;

ризик порушення/уповільнення бізнес-процесів і як наслідок зменшення прибутку через нестачу працівників;

ризик перевитрат фонду оплати праці через сплановану надлишкову кількість працівників.

Для подолання економічних та соціальних ризиків при плануванні потреби в персоналі торговельне підприємство може використати один з наведених принципів.

1. Принцип масштабності. Суть цього принципу полягає в тому, що керівництво організації повинне прагнути до якнайповнішого охоплення сфер виникнення ризиків, що зводить невизначеність до мінімуму.

2. Принцип мінімізації. Цей принцип означає, що керівництво організації прагне мінімізувати спектр можливих ризиків, а також міру їх впливу на результати діяльності. У практиці використовується декілька способів мінімізації ризиків: лімітація, хеджування і страхування.

3. Принцип адекватності реакції. Керівництво організації повинне чітко і швидко реагувати на зміну внутрішніх і зовнішніх умов функціонування, які відображуються в реалізації ризиків. Цей принцип може бути реалізований шляхом постійного моніторингу діяльності, починаючи з маркетингу і ефективної організації праці до вироблення стратегії розвитку підприємства.

Стабілізація виробництва на вітчизняних підприємствах буде сприяти як вдосконаленню планування потреби персоналу, так і підвищенню його ефективної зайнятості з мінімізацією ризиків.

Список літератури:

1. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини/ О.А. Грیشнова//: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.

2. Иванов В. Оценка управленческого персонала организации на основе паспорта должности / В. Иванов // Персонал. – 2001.- № 12. с. 29-31.

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ «ДНІПРОВСЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ ІМЕНІ Ф.Е. ДЗЕРЖИНСЬКОГО» З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Стеханова З.С., к.т.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
Романенко І.В, магістрант кафедри менеджменту виробничої сфери,
ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ, Україна*

Масштабність завдань, що вирішуються у сфері виробництва та продажу продукції металургійної галузі, особливо на міжнародному ринку, вимагає залучення