

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та управління виробництвом
Кафедра менеджменту організацій та ЗЕД

Допустити до захисту
Завідувач кафедри _____
(підпис)
д.е.н., проф. Кузнецова І.О.
“ ____ ” _____ 2017 року

ДИПЛОМНА РОБОТА

освітньо-кваліфікаційний рівень «Магістр»

з теми «Управління кадровими ризиками на засадах метигування»

Виконав: студент 6 курсу, групи 0
спеціальності 8.18010014 «Управління
фінансово-економічною безпекою»

_____ Тихончук Д. С.

_____ Керівник: к.е.н., проф. Кравченко В. А.

ОДЕСА - 2017 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВИХ РИЗИКІВ	
1.1 Сутність поняття «кадровий ризик»	5
1.2 Види кадрових ризиків	9
1.3 Методи оцінки кадрових ризиків	17
Висновки до першого розділу	19
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КАДРОВИХ РИЗИКІВ ПП «СТАНІЛАЙН»	
2.1 Характеристика діяльності ПП «Станілайн»	25
2.2 Оцінка організації управління кадровими ризиками ПП «Станілайн»	35
2.3 Оцінка кадрових ризиків та виявлення проблем управління кадрової безпеки ПП «Станілайн»	61
Висновки до другого розділу	68
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ЗНИЖЕННЯ КАДРОВИХ РИЗИКІВ ПП «СТАНІЛАЙН»	
3.1 Загальні заходи метигування кадрових ризиків	70
3.2 Система заходів щодо мінімізації кадрових ризиків	75
3.3 Економічний ефект заходів мінімізації кадрових ризиків	81
Висновки до третього розділу	86
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	92

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток економічних стосунків у світі, підвищення кількості виробничих та комерційних підприємств, підвищення конкуренції на всіх галузях виробництва та надання послуг, розвиток нових підходів та розробка нових технологій, які здатні прискорити процес виробництва та надання послуг, все це є факторами, які показують розвиток світової економіки. Сьогодні для того щоб бути конкурентоспроможними на ринку підприємства повинні мати тенденцію до постійного самовдосконалення, введення нових технологій, вдосконалення старих процесів виробництва та перехід до абсолютно нових, розроблення нових підходів менеджменту та вдосконалення безпеки на підприємстві.

Одним з ключових елементів конкурентоспроможності підприємства є його безпека від внутрішніх та зовнішніх факторів. Сьогодні підприємство чекає велика кількість ризиків, які можуть підірвати виробничі процеси та зробити повністю неконкурентоспроможним та призвести до банкрутства.

Людський капітал – є одним з основним чинником розвитку підприємства і як основний елемент, людській капітал є найбільш піддатливий до ризиків, тому він потребує особистої уваги до організації безпеки від внутрішніх та зовнішніх загроз.

Над питанням кадрової безпеки та управління кадровими ризиками працювали такі науковці як В.В. Вітлінський, Дж.М. Кейнс, В.В. Боков, Г.Б. Поляк, Д.Х. Джонс, Дж.Ф. Уэстон, І.Т. Балабанов, П.В. Забелин, В.Г. Федцов, А.Б. Борисова, А.Т. Севрук, Б.А. Райзберг, А.Е. Митрофанова, М.В. Кинтіков, Т.О. Соломанідіна, В.Г. Соломанідін, А.А. Аминова, Е.Н. Буланову, А.Г. Бадалова, Л.М. Забирову.

Завдання роботи. Відповідно до визначення мети було поставлені та вирішені наступні завдання:

- розглянуто теоретичні питання сутності кадрових ризиків, їх види та методи оцінки;
- проведено аналіз рівня економічної безпеки ПП «Станілайн»;

- визначено слабкі сторони управління кадровими ризиками ПП «Станілайн»;
- обґрунтовано заходи щодо управління кадровими ризиками на засадах метигування;
- розраховано економічний ефект заходів управління кадрової безпеки.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження у даній роботі виступає приватне підприємство «Станілайн», яке за своєю діяльністю є кріюінгових та рекрутинговим підприємством, тобто підприємство, яке здійснює посередницькі послуги у підборі персоналу.

Предмет дослідження. Предметом дослідження даної роботи є процес управління кадровими ризиками на засадах метигування.

Мета роботи. Метою даної роботи є розробка заходів щодо управління кадровими ризиками на засадах метигування.

Наукова новизна. Дістало подальшого розвитку підхід управління кадровими ризиками на засадах метигування з використанням оцінювання внутрішньої та зовнішньої кадрової безпеки.

Практичне значення. Практичне значення одержаних результатів обумовлено тим, що результати дослідження можуть бути використані ПП «Станілайн» з метою удосконалення системи забезпечення економічної безпеки компанії, а також є актуальним для більшості кріюінгових та рекрутингових підприємств України.

Апробація результатів магістерської роботи. Основні результати дослідження були оприлюднені та схвалені на підсумковій студентській конференції (вересень 2016) та опубліковані у Актуальні проблеми менеджменту: матеріали студентської конференції, вересень 2016 р.– Одеса: ОНЕУ, 2016. – 140 с. С. 53-56.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи: 95 сторінок; 33 таблиці; 5 рисунків.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

В результаті виконаної роботи можна зробити такі теоретичні та практичні висновки:

6. Сутність кадрових ризиків та праці різних вчених стосовно сутності кадрових ризиків.

7. Узагальнені точки зору різних авторів, працюючих над сутністю кадрових ризиків, та сформульована власна точка зору стосовно кадрових ризиків, яка визначає кадрові ризики, як всі можливі ризики, які виникають на всіх етапах роботи з персоналом підприємства (підбір, відбір, найм і звільнення), тобто можливі цілеспрямовані або ненавмисні порушення порядку на підприємстві, які можуть призвести до матеріальних або нематеріальних втрат.

8. Класифікацію кадрових ризиків та прийняття практично значущої класифікації, а саме класифікації А. Смуглова, яка виділяє:

- ризики, які пов'язані з підбором персоналу;
- ризики, що проявляються в результаті неефективної мотивації;
- ризики інформаційної та комерційної таємниці;
- ризики, які з'являються на підприємстві в зв'язку з наявності "груп ризику";
- ризики звільнення працівників.

9. Методи оцінки кадрових ризиків. Було розглянуто три методи кадрових ризиків, такі як кількісний, якісний та інтегральний. Також, було сформульовані основні відмінності різних методів оцінок.

10. Описані слабкі та сильні сторони кожного з методів оцінки кадрових ризиків, а саме кількісного, якісного та інтегрального.

11. Рід діяльності підприємства та його специфіка, було з'ясовано, що підприємство виконує посередницькі послуги у підборі кадрів для підприємств-замовників. У ході аналізу було виявлено, що підприємство виконую підбор кадрів у двох напрямках: крьюїнг та рекрутинг.

12. У роботі було розглянуто суть та класифікацію крьюїнгових компаній. З якою ми вияснили, що крьюїнгова компанія – це компанія посередник, яка виконує послуги у підборі та перевірці моряків для судноплавних компаній. Також ми вияснили, що за своїм типом крьюїнгові компанії бувають трьох видів:

- компанії, що здійснюють «чистий» крьюїнг;
- компанії, що здійснюють крьюїнговий менеджмент (crew-management);
- компанії-представники судновласника.

13. Визначили організаційну структуру управління ПП «Станілайн», структура управління підприємства відноситься до лінійного типу.

14. Розглянуті та проаналізовані основні фінансові та економічні показники підприємства. Також був проведений аналіз фінансової стійкості підприємства на основі цих показників:

- Коефіцієнт фінансового ризику;
- Коефіцієнт автономії;
- Коефіцієнт фінансової залежності;
- Коефіцієнт мобільності активів ;
- Коефіцієнт маневреності власних коштів (Км).

15. Виконана оцінка кадрової безпеки штабу підприємства та персоналу для бізнес партнерів. Виявили, що підприємство має рівень кадрової безпеки вище середнього власного штабу на кінець аналізованого періоду та середній рівень кадрової безпеки для підбраного персоналу для підприємств-замовників на кінець аналізованого періоду.

16. Розглянуті та проаналізовані основні проблеми в системі управління кадровими ризиками, в яких вияснено, що підприємство невдало виробило механізм підбору та перевірки кадрів.

17. Сутність управління кадровими ризиками на основі праць таких вчених як А.Е. Митрофанова, М.В. Кинтіков, Т.О. Соломанідіна, В.Г. Соломанідін, А.А. Аминова, Е.Н. Буланову, А.Г. Бадалова, Л.М. Забирову

18. Загальні методи мінімізації кадрових ризиків. Було розглянуто два методи мінімізації кадрових ризиків:

- превентивні методи;
- методи відшкодування втрат.

19. Розроблені заходи щодо мінімізації кадрових ризиків на ПП «Станілайн».

20. Розрахована вартість впровадження запропонованих заходів на підприємстві.

21. Прогнозовано ефект метигування кадрових ризиків, з якого було виявленні зміни у чисельності звільнених працівників з компаній-замовників.

22. Прогнозовано економічний ефект від впровадження заходів мінімізації кадрових ризиків на підприємстві.

На основі проведеної роботи ми виявили, що підприємство має слабкі сторону у процесі підбору персоналу, а саме персоналу для компаній-замовників. На кінець 2016 року кількість звільненого персоналу з компаній-замовників склало 28 осіб, у тому числі:

- 5 осіб через недостатній рівень кваліфікації;
- 9 осіб через зловживання алкогольними та наркотичними речовинами;
- 14 осіб через порушення внутрішніх правил роботодавця.

Мною було зарекомендовано наступні заходи:

- Впровадження штабного психолога;
- Співробітництво з медичними центрами;
- Тренінги з підбору персоналу;
- Контракт з потенційними кандидатами для компаній-замовників.

Після впровадження цих заходів можна прогнозувати зменшення звільнених працівників з компаній-замовників на 25 осіб, що складає 3 звільнених працівника на рік.

За рахунок зменшення звільнених працівників з компаній-замовників буде збільшуватися чистий дохід від реалізації послуг та відповідно чистий дохід. За прогнозований рік відповідно до 2016 року чистий прибуток збільшиться на 532,98 тис. грн. і буде складати 620,74 тис. грн..

Тому управління кадровими ризиками на засадах метигування приведе до покращення фінансового стану підприємства та послужить поштовхом для подальшого розвитку підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алавердов А. Р. Организация управления персоналом современного российского банка: учеб. Пособие / А. Р. Алавердов. – М. : «БДЦ-пресс», 2011. – 320 с.
2. Аминов А. А. Управление кадровыми рисками : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. А. Аминов. – Москва, 2007. – 155 с.
3. Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком : навч. методичн. посібник для самостійного вивчення дисципліни] / Вітлінський В. В., Верченко П. І. – К. : КНЕУ, 2000 – 292 с.
4. Бадалова А. Г. Управление кадровыми рисками предприятия / А. Г. Бадалова, К. П. Москвитин // Российское предпринимательство. – 2005. – № 7. – С. 92–98.
5. Буланова Е. Н. Определение понятия кадрового риска / Е. Н. Буланова // Управление персоналом. Ученые записки. Книга V / под ред. д.э.н., проф. В. К. Потемкина. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургской академии управления персоналом, 2007. – 334 с.
6. Вербицька Г. Л. Методичні основи оцінки економічного ризику в діяльності підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук : спец. 08.06.01 – “Економіка, організація і управління підприємствами” / Г. Л. Вербицька. – К.: Національний транспортний університет, 2005. – 19 с.
7. Гайфуллина М.М. Интегральный подход к оценке кадрового потенциала предприятия // Вестник ВЭГУ. 2015. №4. С. 22-33.
8. Глущенко В. В. Управление рисками. Страхование. / В. В. Глущенко // – г. Железнодорожный Моск. обл. : ТОО НПЦ “Крылья”, 1999. – 336 с.
9. Гончаров Є. В. Кадрові ризики та рівень освіти: інноваційні напрямки в умовах глобалізації / Є. В. Гончаров // Проблеми економіки та управління. – Л.: Львів. політехніка, 2008. – С. 60–63.
10. Джонс Д. Х. Руководство для директоров // “Ассоциация Корпоративных Казначеев”, Великобритания, 1998.

11. Донець Л. І. Економічні ризики та методи їх вимірювання : навчальний посібник / Л. І. Донець. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 312 с.
12. Дорожкин Ю.Н., Коршак А.А., Гайсина Л.М. Некоторые аспекты экономики и кадровой политики в нефтегазовом комплексе // Проблемы сбора, подготовки и транспорта нефти и нефтепродуктов: науч.-техн. журн. Уфа: ГУП «ИПТЭР», 2008. №3(73). С. 122-130.
13. Економіка організації (підприємства): Підручник / За ред. Н.А. Сафронова. - 2-е вид., Перераб. і доп. - М.: Економіст, 2004. - 618 с.
14. Жуковська В. М. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на підприємстві [Електронний ресурс] / В. М. Жуковська, Н. В. Серафим. – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vnuvgp/ekon/2009_4_1/v48ek016.pdf.
15. Кынтиков М.В. Управление рисками в работе с персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности организации: автореф. дисс. на соискание уч. ст. канд. экон. наук. М., 2011. 24 с.
16. Макова М.М. Активизация инвестиционных процессов как основа устойчивого развития предприятия (на примере нефтяного комплекса) // Экономика и управление: науч.-практ. журн. 2012. № 1. С. 77-83.
17. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. 2013. № 3. С. 40-45.
18. Поляк Г. Б. Финансовый менеджмент : [підручник] / Г. Б. Поляк. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997. – 421 с.
19. Пронина И. В. Оценка компетенций персонала промышленного предприятия при принятии управленческих решений : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И. В. Пронина. – Ижевск, 2005. – 170 с.
20. Слободской А. Л. Риски в управлении персоналом : учеб. пособие / А. Л. Слободской. –СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 155 с.

21. Смагулов А. М. Риски управления персоналом / А. М. Смагулов // Экономика образования. – 2013. – №4. – С. 139–142.
22. Соколова М. Ю. Риски прогнозирования научно и научно-педагогических кадров вуза [Электронный ресурс] / М. Ю. Соколова. – Режим доступа:
http://www.rusnauka.com/7_NITSB_2012/Economics/5_102008.doc.htm.
23. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании. М.: Альфа-Пресс, 2011. С. 47-48.
24. Уткин Э.А. Риск-менеджмент. — М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем»; ЭКМОС, 1998.
25. Хамитова Э.Ф., Гайфуллина М.М. Оценка конкурентоспособности молодых специалистов нефтяных компаний // Нефтегазовое дело. 2014. № 12-1. С. 190-196.
26. Хромов М. Ю. Причины возникновения кадровых рисков [Электронный ресурс] / М. Ю. Хромов. – Режим доступа:
www.prosvet.su/articles/personal/article2.
27. Цветкова И. И. Классификация кадровых рисков / И. И. Цветкова // Экономика и управление. – 2009. – № 6. – С. 38–43.
28. Bakr A.F., El Hagla K., Nayer A., RawashA., Heuristic approach for risk assessment modeling: EPCCM application (Engineer Procure Construct Contract Management), Alexandria Engineering Journal (51), 305–323, 2012
29. Harland C., Brenchley R., Walker H., Risk in supply networks, Journal of Purchasing and Supply Management (9), 51–62, 2003
30. Fekete A., Safety and security target levels: Opportunities and challenges for risk management and risk communication, International Journal of Disaster Risk Reduction (2) 67–76, 2012
31. KarimiAzari A., Mousavi N., Mousavi F., Hosseini S., Risk assessment model selection in construction industry, Expert Systems with Applications (38), 9105–9111, 2011

32. Sofyalioglu C., Kartal B., The selection of global supply chain risk management strategies by using fuzzy analytical hierarchy process a case from Turkey, *Procedia- Social and Behavioral Sciences* (58), 1448 – 1457, 2012
33. Sun J., Matsui M., Yin Y., Supplier risk management: An economic model of P-chart considered due-date and quality risks, *International Journal of Production Economics* (139), 58–64, 2012
34. Tang C., Perspectives in supply chain risk management, *International Journal of Production Economics*, Volume 103, 451–488, 2006
35. Thun J.H., Hoenig D., An empirical analysis of supply chain risk management in the German automotive industry, *International Journal of Production Economics* (131), 242–249, 2011
36. Tuncel G., Alpan G., Risk assessment and management for supply chain networks: A case study, *Computers in Industry* (61), 250–259, 2010
37. Veland H., Aven T., Risk communication in the light of different risk perspectives, *Reliability Engineering and System Safety* 110 (2013) 34–40
38. Xanthopoulos A., Vlachos D., Lakovou E., Optimal newsvendor policies for dualsourcing supply chains: A disruption risk management framework, *Computers and Operations Research* (39), 350–357, 2012