ЦФЕНД
ЦЕНТР ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE

ЕКОНОМІКА, ФІНАНСИ, УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВО: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ

ECONOMICS, FINANCE, MANAGEMENT AND LAW: THEORETICAL APPROACHES AND PRACTICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT

Збірник тез доповідей
Book of abstracts

Частина 2
Part 2



23 липня 2018 р.
July 23, 2018

м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine

ЦФЕНД ЦЕНТР ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE

ЕКОНОМІКА, ФІНАНСИ, УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВО: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ

ECONOMICS, FINANCE, MANAGEMENT AND LAW: THEORETICAL APPROACHES AND PRACTICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT

Збірник тез доповідей
Book of abstracts

Частина 2
Part 2

23 липня 2018 р.
July 23, 2018

м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine



СЕКЦІЯ 19
SECTION 19

МЕНЕДЖМЕНТ
MANAGEMENT

УДК 330.131.7:656

Крихтіна Ю. О.
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування,
Український державний університет залізничного транспорту,
Ямпольський Д. В.
магістрант програми ТЕМПУС,
Український державний університет залізничного транспорту

КАДРОВІ РИЗИКИ КОМПАНІЇ ПАТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»

Кадрові ризики компанії ПАТ «Укрзалізниця» являють собою сукупність ризиків у сфері роботи з персоналом та обумовлені порушеннями в управлінні цією сферою. Кадрові ризики можуть привести до виникнення несприятливих процесів у роботі компанії, часто неявних, що стають причинами несприятливих подій.

У відповідності зі Стратегією розвитку ПАТ «Укрзалізниця» [1], можна виділити наступні головні внутрішні кадрові ризики компанії:

– відтік кваліфікованих фахівців, який викликано недостатньою мотивацією персоналу;
– зниження якості трудових ресурсів за різними спеціалізаціями і категоріями працівників;
– стрімка змінюваність керівників середньої ланки;
– відставання рівня заробітної плати в Компанії від рівня зарплати інших провідних компаній;
– щорічне збільшення кількості працівників, що виходять на пенсію за віком;
– значна кількість працівників передпенсійного віку;
– недостатня відповідність професійного рівня персоналу потребам компанії;
– зростання кількості порушень трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.

Дані ризики впливають на динаміку досягнення наступних стратегічних цілей.

Ціль № 1. Навчання персоналу сучасним методам залучення клієнтів, додаткових обсягів перевезень і інших послуг.

Кадрові ризики: недостатня відповідність професійного рівня персоналу потребам компанії.

Ціль № 2. Стратегія зростання продуктивності праці.

Кадрові ризики: зниження якості трудових ресурсів за різними спеціалізаціями і категоріями працівників; зростання кількості порушень трудової дисципліни й правил внутрішнього розпорядку.

Ціль № 3. Мотивація праці, що спрямована на реалізацію корпоративних завдань.

Кадрові ризики: відтік кваліфікованих фахівців, який викликано недостатньою мотивацією персоналу; відставання рівня заробітної плати в Компанії від рівня зарплати інших провідних компаній.

Ціль № 4. Розвиток кадрового потенціалу компанії.

Кадрові ризики: відтік кваліфікованих фахівців, викликаний недостатньою мотивацією персоналу; зниження якості трудових ресурсів за різними спеціалізаціями і категоріями працівників; значна кількість працівників передпенсійного віку.

Ціль № 5. Реалізація системи зобов'язань менеджменту за забезпечення ефективності підвідомчих ділянок роботи.

Кадрові ризики: стрімка змінюваність керівників середньої ланки; значна кількість працівників передпенсійного віку.

Ціль № 6. Навчання персоналу прийомам безпечної роботи.

Кадрові ризики: стрімка змінюваність керівників середньої ланки; зростання кількості порушень трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.

Ціль № 7. Навчання керівників основам системи управління якістю.

Кадрові ризики: відтік кваліфікованих фахівців, який викликано недостатньою мотивацією персоналу.

Кількісну оцінку кадрового ризику провести практично неможливо. Труднощі у визначенні кількісних параметрів кадрових ризиків пов'язані, перш за все, з неможливістю об'єктивної кількісної оцінки поведінки людей. Однак, в теорії ризик-менеджменту та інших дослідженнях, що присвячені проблемам ризику, зустрічаються певні підходи щодо визначення критеріїв кількісної оцінки ризиків, які можна використовувати і для оцінки кадрових ризиків [2].

Оцінка впливу вищевказаних ризиків на стратегічні цілі ПАТ «Укрзалізниця» проводиться за допомогою моніторингу динаміки певних ключових показників ефективності діяльності ПАТ «Укрзалізниця». Виділимо наступні ключові показники, що піддаються впливу ризиків у кадровій сфері (табл. 1).

Таблиця 1

Кадрові ризики ПАТ «Укрзалізниця»

Ризики	Показники
1. Зниження якості трудових ресурсів за різними спеціалізаціями і категоріями працівників; зростання кількості порушень трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку	Продуктивність праці на перевезеннях
3. Відтік кваліфікованих фахівців, який викликано недостатньою мотивацією персоналу; стрімка змінюваність керівників середньої ланки; щорічне збільшення кількості працівників, що виходять на пенсію за віком	Плинність кадрів, питома вага працівників передпенсійного віку в загальній кількості співробітників Компанії.
2.Відставання рівня заробітної плати в Компанії від рівня зарплати в інших провідних компаніях	Середньомісячна заробітна плата (по ПАТ «Укрзалізниця» у цілому), середньомісячна заробітна плата на перевезеннях, питомі соціальні видатки на одного працівника
4. Зростання кількості порушень трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку	Кількість аварій, катастроф і браків у поїзній роботі на 1 млрд. прив. ткм, коефіцієнт частоти травматизму

Джерело: розроблено авторами

У табл. 2 приведена матриця співвідношення ступеня ризиків і тяжкості їх наслідків для кадрових ризиків ПАТ «Укрзалізниця».

Таблиця 2

Кадрові ризики компанії ПАТ «Укрзалізниця»:
оцінка за матрицею «ступінь ризику – тяжкість наслідків»

Ступінь ризику	Тяжкість наслідків			
		Низька	Середня	Висока
	Висока	ризик щорічного збільшення кількості працівників, що виходять на пенсію за віком.	ризик стрімкої змінюваності керівників середньої ланки.	-
	Середня	-	ризик недостатньої відповідності професійного рівня персоналу потребам компанії; ризик відставання рівня заробітної плати в компанії від рівня зарплати інших провідних компаній.	ризик відтоку кваліфікованих фахівців, який викликано недостатньою мотивацією персоналу; ризик зниження якості трудових ресурсів за різними спеціалізаціями і категоріями працівників; ризик зростання кількості порушень трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.
	Низька	-	-	-

Джерело: розроблено авторами

У теперішній час на залізничному транспорті не існує чітких відпрацьованих рекомендацій щодо способів зменшення та запобігання кадрового ризику. Найбільш поширеними в кадровій роботі є методи трансферу (передачі) ризику шляхом проведення процедури аутстафінгу, аутсорсингу або лізингу персоналу; страхування (щодо страхування персоналу і страхування відповідальності роботодавця); попередження (документально-адміністративні шляхи, обмеження доступу до інформації, ресурсів, ділова розвідка та ін.); прогнозування і планування людських ресурсів організації [2].

Список літератури

1 Основні аспекти стратегії розвитку ПАТ «Укрзалізниця» на 2017 – 2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.uz.gov.ua/files/file/Strategy_Presentation_fin1.pdf.

2 Смагулов А. М. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом железнодорожного транспорта Казахстана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://science-bsea.narod.ru/2009/ekonom_2009/smagulov_vozd.htm.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ЕКОНОМІКА, ФІНАНСИ, УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВО: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ

Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції
частина 2
(23 липня 2018 р.)

Українською, англійською, чеською та російською мовами

Відповідальна за випуск: Загородний І. Д.
Комп'ютерна верстка: Григоренко Л. О.

Підписано до друку 17.07.2018 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Друк – ризографія. Умовн. друк. арк. 5,8
Гарнітура Times New Roman.
Наклад 500 примірників. Зам. № 6298

Надруковано у ФОП Гаража М. Ф.
Свідоцтво про державну реєстрацію серія В01 № 414919 від 20.01.2003 р.
36014, м. Полтава, вул. Шведська, 20-Б

Всі права захищенні.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.

ЦФЕНД ЦЕНТР ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Офіційний сайт: http://www.economics.in.ua