УДК: 331.101.3

КАДРОВІ РИЗИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

Н. Іщенко, канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

В сучасних умовах розвитку економіки, що характеризуються підвищеною невизначеністю економічних, організаційно-технічних, природних факторів, управління ризиками є важливим елементом всіх систем управління фінансовою установою. Оцінка кадрових ризиків, кадрова безпека є елементами економічної безпеки фінансової установи. При цьому основною діяльністю служб персоналу є забезпечення безпеки фінансової установи й установлення таких відносин у фінансовій установі, які можна визначити як “беззбиткові”. Саме тому ключовим питанням зниження ризиків у кадровій роботі фінансових установ є питання розпізнавання в персоналі ризикогенних потенціалів.

Метою дослідження є висвітлення особливостей кадрових ризиків в системі управління персоналом фінансових установ

Кадрові ризики займають центральне місце в загальній структурі ризиків фінансової установи. Основними зонами виникнення кадрових ризиків у фінансових установах є [2]:

- особистість та поведінка керівника фінансової установи;
- матеріальна винагорода;
- умови праці;
- психологічна атмосфера в колективі фінансової установи;
- перспективи професійного зростання;
- корпоративна культура;
- ефективність роботи;
- наявність боргів та інших фінансових зобов'язань;
- витік конфіденційної інформації;
- підтримка зв'язків із конкурентами;
- конфліктність (наявність конфліктних ситуацій) і встановлення істинних винуватців;
- використання службового положення в особистих цілях;
- порушення трудової дисципліни і функціональних обов'язків;
- наявність психологічних особливостей, що заважають успішній роботі.

З метою оцінки та управління кадровими ризиками в фінансовій установі важливе значення має їх класифікація. Види кадрових ризиків фінансової установи представлені в таблиці 1.

Таблиця 1 - Класифікація кадрових ризиків*

Ознака	Ризик
Рівень менеджменту.	- ризик зменшення розміру прибутку від неефективного управління фінансовою установою; - ризик невідповідності організаційної структури фінансової установи сформульованим цілям.
Мотиваційна політика фінансової установи.	- ризик незбалансованості інтересів працівників фінансової установи; - ризик неадекватної мотивації праці.
Сфера виникнення кадрового ризику.	- зовнішні (системні) ризики, не пов'язані з діяльністю фінансової установи, клієнтів чи контрагентів; - внутрішні кадрові ризики в основній і допоміжній сфері діяльності фінансової установи.

Інформаційне забезпечення персоналу.	- ризик неадекватності інформаційного забезпечення працівників.
Прогнозні можливості кадрових ризиків.	- прогнозовані ризики (страхові); - непрогнозовані ризики (нестрахові).
Рівень оцінки ризиків.	- індивідуальний кадровий ризик; - сукупний (інтегральний) кадровий ризик.

*Джерело: [2].

Таким чином, для оптимізації кадрових ризиків у фінансових установах необхідно здійснювати наступні заходи:

- поєднання інтересів інвесторів, акціонерів, менеджменту й співробітників фінансових установ;
- періодичний моніторинг організаційної структури фінансової установи;
- застосування прогресивної техніки мотивування;
- розроблення програм просування по службі та підвищення кваліфікації й розвитку персоналу;
- оцінювання факторів зовнішнього та внутрішнього впливу на ризикогенну ситуацію в фінансовій установі;
- розробка та впровадження програм з усунення чи пом'якшення ризикогенних ситуацій;
- делегування прав і відповідальності працівників фінансових установ;
- добір і розстановка кадрів за кваліфікаційною ознакою;
- безперервне навчання персоналу;
- випуск інформаційних бюлетенів;
- розроблення відповідних методик оцінки кадрових ризиків;
- систематизація прогнозної оцінки кадрових ризиків.

Список літератури

1. Дуднєва Ю. Е. Сутність та класифікація кадрових ризиків організацій. Економіка і суспільство. 2017. № 8. С. 245-249. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/43.pdf
2. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках: навч. посіб. Київ, 2008. 146 с.

УДК 004:69:72

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІТ В БУДІВЕЛЬНІЙ СФЕРІ

О. Кислун, доцент
Ю. Пархоменко, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Використання ІТ обумовлює ефективність виробництва, і в залежності від області застосування відмінне. У випадку застосування ІТ в будівельній сфері наявна своя специфіка, яка і є предметом освітлення з погляду важливості при підготовці фахівців напрямків будівельної галузі.

Обмежившись розглядом сукупності робіт, що пов'язані безпосередньо лише з технологічними процесами виробничого та проектувального рівнів при будівництві, тобто беруться до розгляду ІТ, що використовуються або мали б бути використані будівельними організаціями України. Відповідно до прийнятих обмежень розгляд ІТ доцільно наводити за поділом на:

- програмне забезпечення загального призначення (ПЗЗП);
- спеціалізовані бухгалтерські програми та інші системи облікового характеру;
- системи автоматизованого проектування (САПР);