

З метою ефективної оцінки ризиків в управлінні підприємством необхідно застосовувати системний підхід. У загальному вигляді система методів оцінки ризиків підприємницької діяльності ділиться на дві групи:

1. Якісні методи оцінки ризиків дозволяють виявити ризики, що виникають при реалізації управлінського рішення, визначити їх структуру та фактори, що спричиняють їх появу. При якісній оцінці для встановлення величини ризику необхідно використовувати комбінацію отриманих значень ймовірності та масштабів наслідків їх виникнення. Методи якісного аналізу можна розділити на чотири групи: 1) методи, що базуються на аналізі наявної інформації; 2) методи збору нової інформації; 3) методи моделювання діяльності організації; 4) евристичні методи якісного аналізу [1; 6].

2. Застосування кількісних методів оцінки підприємницьких ризиків базується на основі даних, отриманих при якісній оцінці, тобто, оцінюються тільки ті ризики, які присутні при здійсненні конкретної операції. Під час кількісного аналізу ризик визначається як відхилення основних числових показників діяльності підприємства від заданого рівня. Кількісне визначення ступеня окремих ризиків дає змогу оцінити можливі наслідки настання ризикових подій, а також розробити систему заходів із їх запобігання. Основними кількісними методами оцінки ризиків є метод аналогій, метод аналізу чутливості, нормативний метод, аналітичний метод, метод оцінки фінансової стійкості, метод побудови дерева рішень, аналіз доцільності витрат [7; 8]. Серед даних методів найбільш доцільним вважається використання нормативного, аналітичного методів та методу оцінки фінансової стійкості, що дає змогу використовувати основні показники діяльності підприємства та аналізувати їх. Необхідним є і застосування методу експертних оцінок, що дозволить визначити рівень взаємозв'язку між ризиками та ефективність їх оцінювання. Метод експертних оцінок дозволяє оцінювати ступінь ризику різних видів виробничо-збутової і фінансової діяльності підприємств в умовах дефіциту інформації.

Системне застосування методів оцінки економічних ризиків на підприємстві дає можливість аналізувати ризики його діяльності комплексно, враховуючи якісні і кількісні критерії, і, таким чином служить для якісного і ефективного процесу управління підприємством.

Список літератури:

1. Левченко М. О. Формування механізму управління ризиками у зовнішньоекономічній діяльності машинобудівних підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / М. О. Левченко. - Хмельницький, 2013. - 20 с.
2. Лук'янова В.В. Економічний ризик : [навч. посібник] / В.В. Лук'янова, Т.В. Головач. – К. : Академвидав, 2007. – 464 с.
3. Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни / А.П. Альгин. – М. : Мысль, 1989. – 187 с.
4. Дубров А.М. Моделирование рискованных ситуаций в экономике и бизнесе : [учеб. пособ.] / А.М. Дубров, Б.А. Лагоша, Е.Ю. Хрусталева. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 224 с.
5. Набойченко В. Риски как объект социального контроля: теоретико-социологические подходы / В. Набойченко // Управление риском. – 2002. – № 1. – С. 25–29.
6. Верес О.М. Ігрове імітаційне моделювання при управлінні підприємством в умовах ризику / О.М. Верес, О.О. Коць // Інформаційні системи та мережі. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2006. – № 561. – С. 76–85.
7. Вітлінський В.В. Комерційний кредитний ризик виробничого підприємства / В.В. Вітлінський, В.І. Скіцько // Актуальні проблеми економіки : науковий економічний журнал. – 2011. – № 7. – С. 106–115.
8. Вітлінський В.В. Концептуальні засади ризикології у фінансовій діяльності / В.В. Вітлінський / Фінанси України. – К. : Преса України, 2003. – № 3. – С. 3–9.

Марія НОВАК, Катерина МЕЛЬНИК

Тернопільський національний економічний університет

ПРОПОЗИЦІЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ НА МОЛОДІЖНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Якісне прогнозування параметрів попиту і пропозиції робочої сили у професійному аспекті на українському ринку праці потребує вдосконалення. Досягнення відповідності між

рівнем освіти фахівця і його професійним статусом при наймі на роботу можливе тільки за умови зрівноваженості попиту і пропозиції на ринку праці. Існує значна відмінність у часі між прогнозованим попитом на фахівців на момент вступу до вищого навчального закладу та отриманням диплому. Попит на освітні послуги, як і на будь який інший продукт, піддається суттєвим коливанням у часі. Це значно ускладнює проблему відповідності попиту та пропозиції освітніх послуг і спричиняє професійний дисбаланс на ринку праці та неможливість працевлаштування за фахом для великої кількості випускників навчальних закладів.

Існуюча невідповідність між професійним вибором частини населення, насамперед, молоді виступає об'єктом дослідження науковця Ю. Маршавіна. Потребу суспільства в працівниках окремих професій і спеціальностей на основі напрацювань науковця наочно можна проілюструвати у вигляді піраміди (рис. 1).

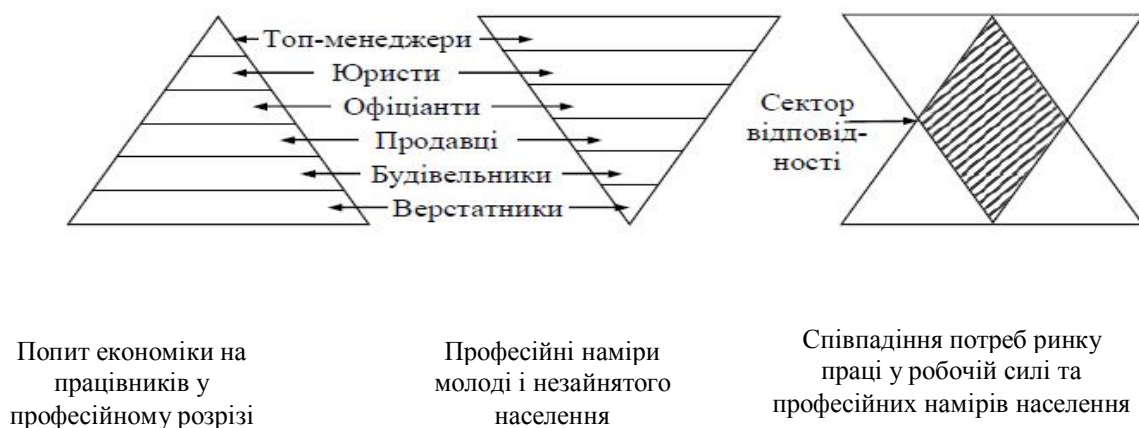


Рис. 1. Піраміди суспільного попиту на працівників, професійних намірів молоді і незайнятого населення [2]

Так, основою професійних потреб працедавців, з одного боку, є суспільні потреби у великій кількості працівників робітничих професій, а вершину формують потреби у працівниках «яскравих» професій. З іншого боку, професійні наміри молоді можна відобразити у вигляді становлять перевернутої піраміду. В її основі - "яскраві" професії численної когорти молоді, "звичайні", "непримітні" професії становлять верхню частину піраміди.

При накладанні означених пірамід одна на одну отримуємо заштрихований сектор їхнього перетинання, який характеризуватиме кількісні параметри збігу обсягів потреб у певних видах професій із точки зору економіки з професійними намірами молоді та незайнятих громадян. Для осіб, які потрапили до цього сектору, характерним є задоволення власною трудовою діяльністю, творче ставлення до виконання виробничих функцій та високопродуктивна праця. У незаштрихованих секторах пірамід потреби економіки не задовольнятимуть особи, які хочуть працювати за цими професіями і спеціальностями (нижня частина рис. 1, в) або професійні наміри людей не задовольняються пропозицією сфери економіки в робочих місцях певного фахового спрямування (верхня частина рис. 1, в).

Підготовку кадрів навчальні заклади здійснюють відповідно до ефективного і неефективного попиту (незаштриховані сегменти), що в подальшому спричиняє дисбаланс на ринку праці. Саме тому галузь освіти потребує поглибленого системного реформування для збереження її потенціалу та обсягів підготовки фахівців, посилення державної підтримки пріоритетних напрямів освіти, приведення їх у відповідність до новітніх досягнень освіти та сучасної науки. Напрями реформування сфери освіти мають адекватно враховувати процеси реформування економіки регіону.

Як зазначає науковець О. Дяків «...на ринку праці України панує «професійно-кваліфікаційний дисбаланс». «Білих комірців» українські ВНЗ уже традиційно «продукують» більш ніж достатньо. Важко повірити, що навіть у порівняно маленькій Тернопільській області, за інформацією обласного центру зайнятості, на 19 вакансій у черзі – 480 зареєстрованих безробітних бухгалтерів, на 6 вільних місць – 198 педагогів. Величезне «перевиробництво» вихователів, юристів та інших фахівців із вищою освітою. Донедавна область займала третє місце за кількістю студентів на тисячу населення. Для багатьох із них єдина дорога після закінчення ВНЗ – у безробітні, а для роботодавців – це зоряний час, щоб підвищити вимоги для «вирішення питання» при працевлаштуванні» [1].

Однією з найважливіших характеристик взаємодії регіонального ринку освітніх послуг вищої школи і ринку праці є рівень концентрації ВНЗ, для визначення якого науковець С. Назарко пропонує застосувати коефіцієнт ринкового використання частки ринку праці молоді вищими навчальними закладами, що дає змогу підрахувати суму часток ВНЗ на певному ринку [3].

Отже, коефіцієнт надає можливість охарактеризувати структуру молодіжного ринку за розмірами випуску фахівців ВНЗ у регіоні та розраховується за формулою:

$$K_{PB} = \frac{\sum_{K=1}^m Q_K}{\sum_{K=1}^m Q_K + \dots + \sum_{j=1}^n Q_j}, \quad (1)$$

де $\sum_{K=1}^m Q_K$ – кількість випускників (усі форми навчання) певного ВНЗ;

$\sum_{K=1}^m Q_K + \dots + \sum_{j=1}^n Q_j$ – загальна кількість випускників усіх ВНЗ.

У нашому дослідженні прораховано коефіцієнт ринкового використання частки ринку праці молоді на прикладі таких ВНЗ:

1) Тернопільський національний економічний університет.

Кількість випускників (спеціалістів) цього ВНЗ денної форми навчання за 2012–2013 навчальний рік становить 875 осіб, заочної форми навчання – 813 осіб. Загальна кількість випускників ВНЗ III – IV рівня акредитації Тернопільської області за 2012-2013 навчальний рік дорівнює 11,6 тис. осіб. Отже, отримаємо такий показник:

$$K_{PB} = \frac{1688}{11600} = 0.1455.$$

2) Тернопільський національний педагогічний університет ім. Володимира Гнатюка.

Кількість випускників (спеціалістів) цього ВНЗ денної форми навчання за 2012-2013 навчальний рік становить 928 осіб, заочної форми навчання – 388 осіб. Загальна кількість випускників ВНЗ III – IV рівня акредитації Тернопільської області за 2012-2013 навчальний рік дорівнює 11,6 тис. осіб. Отже, отримаємо такий показник:

$$K_{PB} = \frac{1316}{11600} = 0.113.$$

3) Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя.

Кількість випускників (спеціалістів) цього ВНЗ денної форми навчання за 2012-2013 навчальний рік становить 610 осіб, заочної форми навчання – 430 осіб. Загальна кількість випускників ВНЗ III – IV рівня акредитації Тернопільської області за 2012-2013 навчальний рік дорівнює 11,6 тис. осіб. Отже, отримаємо такий показник:

$$K_{PB} = \frac{1040}{11600} = 0.089.$$

Визначений коефіцієнт свідчить, що найбільше із регіональним ринком праці у напрямку надання необхідних освітніх послуг взаємодіє Тернопільський національний економічний університет, для якого цей показник становить 0,1455 (14,5%).

Отже, конкуренцію на регіональному ринку освітніх послуг для Тернопільського національного економічного університету створюють інші вищі навчальні заклади, що надають подібні послуги. При цьому можна виокремити кілька специфічних рис, а саме, по-перше, регіональний ринок освітніх послуг вищої школи не можна назвати ринком чистої, вільної конкуренції, оскільки регульовальна роль держави у цій галузі залишається доволі значною, по-друге, встановлюючи ціну на освітні послуги, кожен вищий навчальний заклад обов'язково враховує середньоринкові ціни, властиві цьому регіону. До уваги береться саме регіональна ціна, оскільки специфіка надання освітніх послуг полягає у невіддільності послуги від виробника, яким виступає ВНЗ.

Список літератури:

1. Дяків О. Молодь на ринку праці регіону : проблеми та шляхи їх вирішення / О. Дяків // Міжнародна науково-практична конференція "Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток"/Формування ринкової економіки: зб.наук.праць. — К.:КНЕУ, 2012 т.1 с. 403-411
2. Аршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю. Маршавін. - К.: Альтерпрес, 2011. - 396 с.
3. Назаренко С.О. Системний підхід як методологія регулювання регіонального ринку освітніх послуг вищої школи / С.О. Назаренко // Економіка та держава. – 2010. - № 5. – С. 66-70.

Ірина ПРОДАН

Тернопільський національний економічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Інноваційно орієнтована система управління персоналом передбачає застосування інноваційних заходів до розвитку персоналу, які забезпечують формування певного потенціалу, що в підсумку є фінансовим вираженням зміни обсягів виготовленої та реалізованої продукції. Реалізація вказаних заходів потребує певних фінансових витрат, величина яких не завжди прямо пропорційна до обсягу виробленої продукції. Відповідно визначення їхньої структури та обсягів для максимізації інноваційного потенціалу персоналу, який забезпечує зростання економічного ефекту від діяльності підприємства, доцільно продемонструвати на базі його платоспроможного попиту та капіталозабезпечення.

Удосконалення системи оцінювання працівників на основі застосування показника інноваційного потенціалу персоналу дозволить оптимізувати структуру витрат на інноваційні заходи в системі управління персоналом підприємств. Інноваційний потенціал персоналу полягає у відображенні здатності працівників напряму впливати на економічні показники підприємства шляхом вироблення конкурентоспроможної продукції відповідно до платоспроможного попиту на неї, враховуючи рівень інноваційності методів управління персоналом.

Так, в результаті проведених досліджень отримано вираз для показника інноваційного потенціалу персоналу в залежності від двох аргументів:

$$W(r, z) = \int_0^z \int_0^r [Q(r) - F(z)] dr dz, \quad (1)$$

та відповідне значення відносного показника, що можна обчислити в момент часу t відносно першого звітного періоду t_1 , взятого для аналізування:

$$w(r, z) = \frac{W(r(t), z(t))}{W(r(t_1), z(t_1))}. \quad (2)$$

де z – капіталозабезпечення на одного працівника на одиницю вартості продукції, $z = u/(np)$, u – виробничі витрати підприємства, грн.; n – кількість працівників підприємства (показник «середньооблікова чисельність»), ос.; p – ціна товару, грн.; r – фінансова