

1 Передача ТМЦ в эксплуатацию. Для отражения передачи, оприходования и списания ТМЦ предлагается создать рабочее место «Передача ТМЦ в эксплуатацию», «Списание ТМЦ из эксплуатации».

2 Согласование перемещений. Согласование перемещений ТМЦ в эксплуатации позволит избежать незарегистрированного перемещения ТМЦ.

3 Заказ поставщику. Предлагается доработать рабочие места по формированию документов «Заказ поставщику», «Приобретение товаров и услуг», «Возврат заказа поставщику».

4 Складской учет. Предлагается доработать функционал создания помещений склада, мест хранения, создания претензий поставщику, инвентаризации, автоматически сверяемой с данными учета, приказа на проведение инвентаризации.

5 Отчетность. Разработка множества отчетов, таких как журнал перемещений ТМЦ, журнал операций ТМЦ, журнал проводок по ТМЦ и другие, помогут просматривать остатки ТМЦ на складе, их приход, расход, нахождение у сотрудников и многое другое, что повысит эффективность управления запасами.

Путем внедрения этих и других доработок банки получают возможность точного учета и мониторинга запасов, минимизируя вероятность излишков или недостатков, что способствует оптимизации управления запасами и сокращению операционных рисков. Более того, разработанное решение предоставляет инструменты для автоматизации рутинных задач, снижая человеческий фактор и повышая операционную эффективность банка.

Литература

1 Управление запасами [Электронный ресурс] / Логистический портал. – 2024. – Режим доступа: https://www.lobanov-logist.ru/library/all_articles/57547. – Дата доступа: 19.04.2024.

2 Планирование запасов [Электронный ресурс] / Издательский дом Панорама. – 2024. – Режим доступа: <https://panor.ru/articles/planirovanie-zapasov-opredelenie-preimushchestva-i-sovety/96022>. – Дата доступа: 19.04.2024.

3 Возможности 1С Бухгалтерия предприятия [Электронный ресурс] / Блог компании СИТЕК. – 2023. – Режим доступа: <https://sitec-it.ru/blog/stati-po-bukhgalterii/top-6-vozmozhnostey-1s-bukhgalteriya-predpriyatiya-redaktsiya-3-0/>. – Дата доступа: 19.04.2024.

УДК 331.108.2

Е. В. Чиникайло

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена изучению особенностей управления кадровыми рисками в системе управления трудовыми ресурсами организации. Рассмотрено понятие управления кадровыми рисками. Изучено мнение авторов о содержании и роли управления кадровыми рисками. Представлена концепция управления кадровыми рисками в системе управления трудовыми ресурсами организации и возможные результаты от ее реализации.

Проанализировав теоретические и практические аспекты управления кадровыми рисками, можно сделать вывод о невысоком качестве и эффективности реализации соответствующих мероприятий в современных организациях в связи с тем, что недостаточно сформирована информационная и научно-методическая база, а также в компаниях не хватает компетентных и опытных сотрудников в данной управленческой сфере.

Основным условием эффективного управления кадровыми рисками можно считать переход от ограниченной, фрагментарной и эпизодической модели к расширенной, интегрированной и непрерывной модели управления [1, с. 35]. Важно представлять управление кадровыми рисками в качестве спланированного, бесперебойного и налаженного процесса.

Учитывая сущность кадровых рисков, а также основываясь на современном подходе к управлению ими, выясним, в чем заключаются особенности управления кадровыми рисками в системе управления трудовыми ресурсами предприятия.

Управление кадровыми рисками – процедура, начинающаяся на стадии разработки стратегии управления кадрами и охватывающая систему управления трудовыми ресурсами предприятия целиком на всех его уровнях.

Управление кадровыми рисками является процессом определения, оценки, контроля как внутренних, так и внешних факторов кадрового риска, изменение которых может отрицательно сказаться на деятельности всей компании и ее работников.

Выделенные определения процесса управления кадровыми рисками базируются на принципах концепции управления кадровыми рисками, которая в свою очередь:

- применяется при формировании системы управления трудовыми ресурсами организации;

- гарантирует предприятию выполнение поставленных целей и задач;

- ориентируется на идентификацию событий, снижающих риск-аппетит предприятия [2].

Базовые функции системы управления трудовыми ресурсами организации находятся в тесном взаимодействии друг с другом и являются мерой воздействия на работников. Управление кадровыми рисками затрагивает все стадии данной взаимосвязи, однако является функцией только при осознанном управлении ими. Таким образом, важно, чтобы задача управления кадровыми рисками стояла перед руководителями предприятия и, конечно, кадровой службой.

Проанализировав деятельность разных предприятий, можно отметить, что в современном мире управление кадровыми рисками не представляют в качестве самостоятельной функции управления трудовыми ресурсами. К тому же все эти функции нацелены на совершенствование деятельности предприятия и его работников, защиту их интересов, обеспечение кадровой, а, следовательно, и экономической безопасности [3].

С позицией Ксении Лактионовой о том, что управление кадровыми рисками приоритетно в сравнении с управлением иными видами рисков предприятия: финансовыми, трудовыми, юридическими, информационными и т. д., можно согласиться, ведь «...именно люди как предотвращают, так и создают угрозы безопасности компании» [4, с. 11].

Выделяя управление кадровыми рисками в качестве составляющей системы управления трудовыми ресурсами организации и опираясь на методологический подход авторов под руководством Ардаляона Яковлевича Кибанова, концепция управления кадровыми рисками определяется как система теоретико-методологических взглядов на понимание сущности, содержания, целей, задач, объекта и субъекта, принципов, инструментов оценки и методов управления кадровыми рисками.

К особенностям управления кадровыми рисками можно отнести такие позиции, как цели, задачи, принципы и функции управления кадровыми рисками, объекты и субъекты управления, инструменты оценки и методы управления кадровыми рисками.

Исходя из концепции приемлемого риска, *основной целью управления кадровыми рисками* считается придание наибольшей стабильности работы предприятия посредством удержания совокупного кадрового риска в границах, установленных стратегией управления трудовыми ресурсами организации.

К задачам управления кадровыми рисками относятся:

- выявление рисков, которые появляются при управлении трудовыми ресурсами, определение факторов проявления кадровых рисков;

- оценка рисков с позиции оценки размера возможных потерь от их реализации;

- планирование и проведение мероприятий по уменьшению рисков, препятствующих реализации кадровых рисков;
- разработка компенсационных механизмов, необходимых с целью покрытия возможных потерь от реализации рисков.

Объектами управления кадровыми рисками являются источники и факторы кадровых рисков предприятия.

В качестве *субъектов управления кадровыми рисками* можно выделить следующие: государство, предприятие, кадровая служба, а также сотрудники предприятия.

Принципы управления кадровыми рисками [2]:

- оптимизация соотношения между риск-аппетитом и стратегией управления трудовыми ресурсами и развития предприятия;
- усовершенствование процедуры принятия решений по реагированию на появляющиеся кадровые риски;
- снижение величины непредвиденных ситуаций и расходов в области управления трудовыми ресурсами организации;
- применение потенциальных возможностей, основанных на выявленных непредвиденных ситуациях;
- применение интегрированных методов управления кадровыми рисками организации;
- управление полной совокупностью кадровых рисков в работе предприятия;
- совершенствование распределения и применения финансовых средств как следствие более полной и точной информации о рисках.

К функциям кадровых рисков можно отнести:

- аналитическую функцию, означающую необходимость выбора только одного варианта решения;
- инновационную функцию, устраняющую вероятность случаев повышенного риска;
- регулятивную функцию, выражающуюся в двух аспектах – конструктивном (риски считаются путем эффективной работы организации) и деструктивном (игнорирование рисков);
- защитную функцию, также проявляющуюся в двух формах: историко-генетической (на предприятиях формируются страховые резервные фонды с целью поиска форм и способов защиты от возможных страховых случаев) и социально-правовой (означает важность применения в хозяйственное и трудовое законодательство категорий правомерности риска и постоянного учета неспособности гарантировать результат в социальном взаимодействии).

Инструментами оценки кадровых рисков являются:

- показатели оценки кадрового риска;
- методы оценки кадрового риска. В зависимости от объема имеющихся данных их делят на три группы, представленные на рисунке 1.

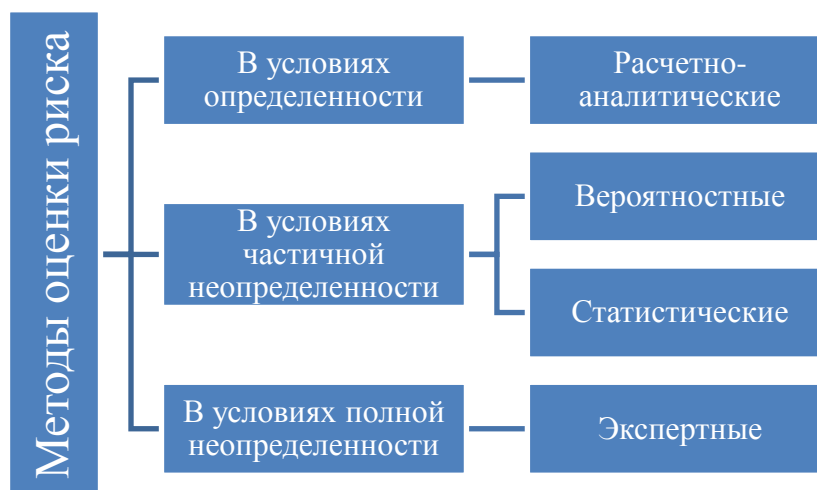


Рисунок 1 – Система методов оценки риска

По способу воздействия на риск (по времени, целям проведения мероприятий и сферам приложения) можно выделить *две группы методов управления кадровыми рисками*: превентивные и методы возмещения потерь.

Превентивные методы – это методы управления кадровыми рисками, главная цель которых заключается в своевременном определении подверженности рискам, избегании возможного ущерба, разработке усовершенствованных превентивных мероприятий по снижению уровня рисков.

Методы возмещения потерь представляют собой методы управления кадровыми рисками, направленные, главным образом, на покрытие отдельных видов убытков от реализации риска [5].

Таким образом, в целях реализации эффективной деятельности как системы управления трудовыми ресурсами, так и всей организации в целом, необходимо учитывать представленные выше особенности управления кадровыми рисками.

Внедрение вышеназванной концепции управления кадровыми рисками позволяет достичь следующих результатов:

- выполнения поставленных организацией целей в полном объеме;
- укрепления конкурентной позиции организации;
- обеспечения кадровой безопасности, а, соответственно, и на экономическую безопасность в целом;
- высокоразвитой корпоративной культуры и, как следствие, улучшения в морально-психологическом климате коллектива.

Литература

1 Бартон, Л. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься / Л. Бартон, Г. Шенкир, Л. Уокер. – Москва : Изд. дом «Вильямс», 2003. – 208 с.

2 Управление рисками организации: интегрированная модель [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: http://ilinsk.com/wp-content/uploads/2019/11/COSO-ERM-Presentation_2019.pdf. – Дата доступа: 08.02.2024.

3 Кузнецова, Н. В. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом / Н. В. Кузнецова // Baikal Research Journal [Электронный ресурс]. – 2024. – № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-kadrovoy-bezopasnosti-kak-funktsiya-upravleniya-personalom>. – Дата доступа: 08.04.2024.

4 Лактионова, К. Профилактика корпоративного мошенничества / К. Лактионова // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 4. – С. 10–11.

5 Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: <http://en.asms.ru/upload/iblock/fc8/fc8cec0be237b86079844ba8c9f7ea73.pdf>. – Дата доступа: 08.02.2024.

УДК 330.332

Е. Н. Шаховская, А. Ж. Брель

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ЦЕНУ ТОВАРА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматривается оценка влияния ряда факторов на формирование средней цены товара предприятия с использованием эконометрических моделей. Отбор факторов модели производится путем исключения незначимых факторов. Построенная модель множественной регрессии дает дополнительные возможности для анализа и прогнозирования изменения цены товара организации под влиянием множества факторов.

Актуальность оценки влияния факторов на цену товара предприятия заключается в том, что она позволяет принимать обоснованные решения на основе доступной информации. Большой потенциал для анализа деятельности предприятия имеют эконометрические модели [1, с. 76].

Исходя из имеющихся данных о деятельности предприятия, осуществляющего производство и реализацию продукции, за несколько лет (i – номер года) необходимо определить зависимость средней цены производимого товара y от величины материальных затрат x_1 , от расходов на рекламу в год x_2 , от дальности его перевозки x_3 , от расходов на аренду помещения x_4 и от расходов на упаковку товара x_5 .

Для решения поставленной задачи необходимо построить выборочное уравнение множественной регрессии для исходных данных, приведенных в таблице 1.

Таблица 1 – Факторы, оказывающие влияние на цену товара

Год	Средняя цена товара, тыс. руб.	Материальные затраты, тыс. руб.	Расходы на рекламу, тыс. руб.	Дальность перевозки, км	Расходы на аренду помещения, тыс. руб.	Расходы на упаковку, тыс. руб.
1	75	18	44	8	8	14
2	37	12	44	12	12	21
3	51	18	33	8	8	9
4	98	29	34	9	9	19
5	67	14	43	4	4	3
6	68	15	43	5	5	14
7	43	21	33	2	10	2
8	54	21	39	11	11	15
9	60	16	45	7	6	12
10	89	12	49	10	12	2

Построение модели осуществляется следующим образом [2].

1 Анализ матрицы коэффициентов парной корреляции.