Дьомкіна Оксана Володимирівна. Назва дисертаційної роботи: "Оцінювання ризиків інвестування у розвиток персоналу підприємства"

Міністерство освіти і науки України

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

На правах рукопису

УДК 331.1:330.322:338.27

ДЬОМКІНА ОКСАНА ВОЛОДИМИРІВНА

ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ ІНВЕСТУВАННЯ У РОЗВИТОК

ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

08.00.04 – Економіка та управління підприємствами

(за видами економічної діяльності)

Дисертація на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

 Науковий керівник:

кандидат економічних наук, професор

Єхануров Юрій Іванович

Київ – 2015

2

ЗМІСТ

ВСТУП………………………………………………......................................3

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИЗИКІВ ІНВЕСТУВАННЯ У

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність та значення інвестицій у розвиток персоналу

підприємства...........................................................................................................13

1.2. Економічний зміст та класифікація ризиків інвестування у розвиток

персоналу підприємства та фактори, що на них впливають.................................37

1.3. Методичні підходи до оцінювання ризиків інвестування у розвиток

персоналу підприємства.........................................................................................60

Висновки до Розділу 1..................................................................................73

РОЗДІЛ 2

ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ ІНВЕСТУВАННЯ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

2.1. Особливості інвестування у розвиток персоналу на вітчизняних

підприємствах сфери інформаційних технологій..................................................76

2.2. Методика оцінювання ризиків інвестування у розвиток персоналу.....99

2.3. Застосування методики оцінювання ризиків інвестування у розвиток

персоналу на вітчизняних підприємствах сфери інформаційних

технологій..............................................................................................................120

Висновки до Розділу 2………………….…………….………..……….......134

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ЗМЕНШЕННЯ РИЗИКІВ ІНВЕСТУВАННЯ У РОЗВИТОК

ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

3.1. Управління факторами ризику інвестування у розвиток персоналу..137

3.2. Зменшення ризиків інвестування у розвиток персоналу як результат

вдосконалення процесу їх оцінювання............................................….................157

3.3. Удосконалення розвитку персоналу підприємств сфери інформаційних

технологій на основі використання засобів соціального

партнерства............................................................................................................ 170

Висновки до Розділу 3.................................................................................184

ВИСНОВКИ……………………………………..…………………............188

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ......………..…….………........192

ДОДАТКИ………...…................................................................................217

3

ВСТУП

Актуальність теми. Для України в умовах глибокої економічної кризи

актуальним є пошук нових парадигм розвитку та інвестування, насамперед у

стратегічно важливі та перспективні галузі, до яких належить галузь

інформаційних технологій (ІТ). Світовий досвід розвинених країн доводить, що

розвиток високотехнологічних галузей, таких як ІТ, є однією з передумов

економічного зростання та досягнення міжнародної конкурентоспроможності.

Розвиток персоналу галузі є одним з ключових напрямів інвестицій, адже саме

працівники з їхнім інтелектом, знаннями та особистісними якостями, втіленими

в трудовій діяльності, створюють передумови для розвитку, прогресу та

успішного функціонування як окремого підприємства, так і всього суспільства в

цілому, особливо для галузей, які належать до так званої «економіки знань».

Розвиток персоналу потребує інвестицій, які за умов їх ефективного та

раціонального здійснення збільшують ринкову вартість підприємства,

підвищують його конкурентоспроможність та привабливість як роботодавця.

Але оскільки інвестиції, як правило, мають тривалий термін окупності, то вони

пов’язані з певною невизначеністю, яка особливо притаманна підприємствам

сфери інформаційних технологій в умовах зростання попиту на ІТ-спеціалістів,

швидкого розвитку науково-технічного прогресу та глобалізації. Крім того, для

України додаткової нагальності дослідженню питання інвестування у розвиток

ІТ-працівників надає активізація еміграційних процесів, яка пов’язана із

загостренням економіко-політичної кризи в країні.

Таким чином, для підприємств галузі однією з необхідних умов

ефективного інвестування у розвиток персоналу є врахування пов’язаних із цим

ризиків. Дослідження таких ризиків є важливим елементом системи управління

персоналом, оскільки сприяє більш раціональному розподілу ресурсів, суттєво

4

зменшує ймовірність їх втрати та є основою для обґрунтування управлінських

рішень у сфері персоналу, а також діяльності підприємства в цілому, що

зумовлює необхідність здійснення комплексних досліджень пропонованої

проблеми та визначає актуальність теми цього дослідження.

Проблеми інвестування у розвиток персоналу підприємств знайшли своє

відображення в дослідженнях провідних зарубіжних науковців, таких як

Г. Беккер [13], С. Брю [111], О. Ваганян [19], М. Ветров [21], А. Добринін [50],

С. Дятлов [50], З. Капелюшніков [13], А. Кібанов [87], Д. Кіркпатрик [88],

М. Критський [103], Р. Лайкерт [234], О. Ларін [21], К. Макконел [111],

Н. Опаріна [128], Х. Топно [256], Г. Тугускіна [167], Є. Цирєнова [50], Я. Фітценц [225], Т. Шульц [249] та ін.

Вагомий внесок у дослідження теоретичних основ людського капіталу,

розвитку персоналу, актуальних аспектів інвестування, ризику, інтелектуальної

власності та визначення ефективності інвестицій у різних сферах економіки

здійснено в наукових працях таких відомих українських вчених, як

В.Д. Базилевич [264], О.Г. Брінцева [19], В.В. Вітлінський [29],

Н.С. Голікова [29], О.А. Грішнова [33], О.Я. Гугул [22], А.В. Денисова [47],

М.І. Долішній [266], Ю.І. Єхануров [265], О.С. Заклекта-Берестовенко [71],

І.В. Журавльова [67], А.Б. Камінський [95], А.М. Колот [94],

Е.М. Лібанова [106], Г.В. Назарова [121], В.А. Савченко [152],

М.В. Семикіна [267], А.О. Старостіна [170] та ін.

Суттєвий внесок у дослідження кількісної оцінки ризику інвестування у

розвиток персоналу зробили такі вчені: С. Байдечі [229], М. Бхатачар'я [211],

О.В. Захарова [263], Ю. Йонсен [216], К. Коерзельман [233],

Ш. Крістіансен [216], Х. Нільсен [216], Г. Офем [229], І. Паласіос-Уерти [240],

П. Райт [211], Р. Уусітало [223] та Дж. Хартог [229].

Науковий доробок цих дослідників займає важливе місце і є необхідним

для розвитку теорії та практики управління розвитком персоналу підприємства.

Водночас потребують подальшого наукового теоретичного та прикладного

дослідження ризики інвестування у розвиток персоналу, зокрема недостатньо

5

вивченими залишаються питання кількісної оцінки ризиків інвестування,

інтерпретації результатів такої оцінки, особливо в умовах обмеженості

статистичних даних щодо діяльності ІТ-підприємств. Потребують поглибленого

наукового аналізу та обґрунтування пріоритетні напрями вдосконалення

розвитку персоналу, інвестування в його розвиток і шляхи зменшення ризиків

такого інвестування. Актуальними є також визначення рекомендацій щодо

підвищення ефективності оцінювання ризику інвестування у розвиток персоналу

та його зменшення на українських підприємствах ІТ-сфери з урахуванням

сучасних світових тенденцій і перспектив розвитку вітчизняної економіки в

глобальному середовищі.

Актуальність, теоретична та практична значущість зазначених завдань,

недостатній рівень їх вивчення в економічній науці, а також невирішеність

проблемних питань методичного та прикладного характеру щодо вдосконалення

оцінювання та зменшення ризиків інвестування у розвиток персоналу обумовили

вибір теми дисертаційної роботи, її мету, завдання, об’єкт, предмет, логіку та

послідовність наукового дослідження.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано згідно з планами науково-дослідних робіт Київського

національного університету імені Тараса Шевченка за комплексними

держбюджетними темами економічного факультету «Модернізація економіки

України на засадах сталого соціально-економічного розвитку: закономірності,

протиріччя, ризики» № 11БФ04-01 (державний реєстраційний номер

111U006456, термін виконання 2005-2015 рр.). Внесок автора полягає в

удосконаленні методики оцінювання ризику інвестування у розвиток персоналу

та розробці рекомендацій щодо його зменшення на підприємствах галузі

інформаційних технологій.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є

поглиблення теоретичних положень, розробка методичних та практичних

рекомендацій щодо оцінювання та зменшення ризиків інвестування у розвиток

6

персоналу для підвищення ефективності управління персоналом та забезпечення

сталого розвитку підприємства в конкурентному середовищі.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність постановки та

вирішення таких завдань:

 удосконалити визначення понять «розвиток персоналу підприємства»,

«інвестиції у розвиток персоналу» та «ризик інвестування у розвиток персоналу»

на основі ідентифікації їхніх основних ознак та характеристик;

 виокремити основні фактори, що впливають на ризики інвестування у

розвиток персоналу підприємства, та визначити джерела їх виникнення;

 запропонувати розширену класифікацію видів ризику інвестування у

розвиток персоналу підприємства;

 виявити тенденції розвитку ринку праці для галузі інформаційних

технологій в Україні;

 удосконалити методичні підходи до оцінювання ризиків інвестування у

розвиток персоналу підприємства на основі дослідження факторів ризику;

 запропонувати напрями зменшення ризиків інвестування у розвиток

персоналу на основі інноваційних підходів до управління;

 визначити основні підходи ризик-менеджменту для зменшення ризиків

інвестування у розвиток персоналу підприємства;

 удосконалити інформаційне забезпечення оцінювання ризиків

інвестування у розвиток персоналу підприємства;

 надати рекомендації щодо підвищення ефективності розвитку

персоналу підприємств галузі інформаційних технологій на основі використання

засобів соціального партнерства.

Об’єктом дослідження є процес інвестування у розвиток персоналу

підприємства.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних і практичних

інструментів оцінювання ризиків інвестування в розвиток персоналу

підприємства.

7

Методи дослідження. Теоретико-методологічну основу дисертаційної

роботи становить сукупність загальнонаукових і спеціальних методів, принципів,

правил та прийомів наукового дослідження, використання яких обумовлено

сформульованою темою та поставленими завданнями. Методи порівняння,

аналізу та синтезу застосовано під час визначення економічної сутності та

значення ризиків інвестування у розвиток персоналу підприємства; статистичні

та графічні — для аналізу основних світових і національних тенденцій розвитку

ІТ-галузі та основних показників діяльності досліджуваних підприємств;

системного й структурного аналізу — під час групування факторів, що

впливають на ризики інвестування у розвиток персоналу підприємства;

економіко-математичного моделювання — для визначення коефіцієнтів

важливості факторів ризику інвестування у розвиток персоналу підприємства;

логічного узагальнення — під час розробки основних рекомендацій щодо

оцінювання та зменшення ризиків інвестування у розвиток персоналу

підприємств та при формулюванні висновків; анкетування та опитування — для

отримання інформації від підприємств і спеціалістів галузі; індукції та дедукції

— для узагальнення результатів дослідження і написання висновків.

Інформаційну базу дослідження склали теоретичні та методичні розробки

вітчизняних і зарубіжних науковців, які досліджують проблематику оцінювання

ризику, в тому числі ризику інвестування у розвиток персоналу підприємств,

законодавчі та нормативні акти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів

України, офіційні матеріали Державної служби статистики України та інших

відомств, спілок, асоціацій щодо стану й динаміки ринку праці України та

розвитку персоналу, публічні звіти українських і зарубіжних консалтингових

агенцій та центрів дослідження стану та тенденцій ринку інформаційних

технологій, дані галузевої асоціації «ІТ України», статистичні матеріали за

проблематикою дисертаційного дослідження та інші наукові інформаційні

видання, результати авторського опитування підприємств галузі ІТ щодо

важливості факторів ризику інвестування в розвиток персоналу.

8

Наукова новизна одержаних результатів. У дисертаційній роботі

отримано нові науково-обґрунтовані результати, що в сукупності розв’язують

важливе наукове завдання, пов’язане з поглибленням теоретичних засад та

розробкою практичних рекомендацій щодо удосконалення оцінювання ризиків

інвестування у розвиток персоналу. Найвагоміші наукові результати, які

характеризують новизну роботи, розкривають особистий внесок автора в

розробку досліджуваної проблеми та виносяться на захист, такі:

удосконалено:

 визначення поняття «ризик інвестування у розвиток персоналу», яке в

роботі трактується як можливість недосягнення запланованих підприємством

цілей від інвестицій у розвиток персоналу внаслідок ймовірнісного прояву

факторів ризику, пов’язаних із працівниками, діяльністю підприємства та/або

впливом зовнішнього середовища. Такий підхід надасть змогу визначити

напрями підвищення ефективності інвестування в розвиток персоналу та

управління персоналом підприємства, а також виявити джерела конкурентних

переваг;

 класифікацію ризиків інвестування у розвиток персоналу підприємств

та їхніх факторів шляхом поділу їх на дві групи: за джерелами походження

(пов’язані з працівником, підприємством та зовнішнім середовищем); за

об’єктом дослідження (по підприємству в цілому, окремому працівнику, проекту

з розвитку персоналу), що сприяє більш ефективному управлінню ризиками;

 методичний підхід до оцінювання ризику інвестування у розвиток

персоналу підприємства, який полягає у: виокремленні факторів ризику,

побудові матриць попарних порівнянь факторів ризику, визначенні коефіцієнтів

їх важливості за допомогою методу аналізу ієрархій, здійсненні кількісної оцінки

значення ризику з урахуванням джерела походження ризику (від працівника,

підприємства та зовнішнього середовища), що дозволяє також оцінити ризик

інвестування у розвиток окремих працівників та є додатковим джерелом

інформації для керівництва підприємства при прийнятті рішення щодо

інвестицій;

9

 теоретичні підходи щодо зниження ризику інвестування у розвиток

персоналу за рахунок управління факторами ризику та впровадження на

підприємстві інноваційних підходів до управління (управління талантами,

управління брендом роботодавця, програм розвитку здоров’я на робочому місці

та дослідження конкурентів). Комплексне використання запропонованих

підходів до управління суттєво зменшує вплив факторів ризику, забезпечує

підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу та продуктивності

праці, збільшує лояльність працівників та надає змогу передбачити дії

конкурентів.

дістали подальшого розвитку:

 обґрунтування впровадження ризик-менеджменту в практику

управління персоналом сфери ІТ на основі застосування та адаптації класичних

методів зменшення ризику (уникнення ризику, диверсифікації, розподілу ризику,

внутрішнього страхування, створення кадрового резерву, залучення додаткової

інформації) з урахуванням особливостей підприємств і персоналу галузі ІТ, що в

результаті дозволяє обрати адекватний спосіб зменшення ризику інвестування у

розвиток персоналу;

 інформаційне забезпечення оцінювання ризиків інвестування у розвиток

персоналу підприємств та управління ними шляхом структуризації узагальнених

даних про персонал, зовнішнє середовище, діяльність підприємства щодо

управління персоналом та про його діяльність в цілому, що дозволить підвищити

ефективність оцінювання ризиків інвестування у розвиток персоналу;

 методичні підходи до підвищення ефективності розвитку персоналу

підприємств галузі ІТ на основі використання засобів соціального партнерства,

що передбачає необхідність співпраці держави, навчальних закладів,

підприємств і працівників галузі. Запропонований комплекс заходів забезпечить

збільшення ефективності розвитку персоналу, сприятиме підвищенню

продуктивності праці та кваліфікації персоналу завдяки покращенню якості

освіти, залученню висококваліфікованих спеціалістів з розвитку персоналу та

доступу до наукових розробок, технологій та досвіду інших підприємств.

10

Практичне значення одержаних результатів. Основні положення

дисертації доведено до рівня методичних узагальнень і практичних

рекомендацій щодо оцінювання ризиків інвестування у розвиток персоналу

підприємств сфери інформаційних технологій завдяки обґрунтуванню

теоретичних та прикладних засад, а також урахуванню специфічних

особливостей персоналу цієї сфери.

Практичне значення теоретичних, методичних і науково-прикладних

результатів (систематизації та класифікації факторів ризику за джерелами їх

походження, результатів дослідження важливості та загрозливості факторів

ризиків на вітчизняних підприємствах сфери інформаційних технологій,

методичного підходу до оцінювання ризиків інвестування у розвиток персоналу,

обґрунтування рекомендацій щодо покращення оцінювання ризиків інвестування

у розвиток персоналу на підприємствах сфери інформаційних технологій)

підтверджується їх використанням у діяльності підприємств: ТОВ «Греммерлі»

(довідка № 061011 від 06.10.2015 р.), ТОВ «ЛІГА ЗАКОН» (довідка № 467 від

17.12.2015 р.) та «Trembit LLC» (довідка № 0315 від 21.12.2015 р.). Теоретичні,

методичні та науково-прикладні результати дослідження використовуються в

навчальному процесі під час проведення лекційних і семінарських занять з курсу

«Менеджмент персоналу» в Київському національному університеті імені Тараса

Шевченка (акт впровадження результатів НДР у навчальний процес № 013/617

від 23.12.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є завершеним науковим

дослідженням, у якому викладено авторський підхід до оцінювання ризиків

інвестування у розвиток персоналу підприємства. У ній висвітлено власні ідеї та

розробки автора, що дозволило вирішити поставлені в роботі завдання. Наукові

та теоретичні підходи, положення, розробки, висновки та пропозиції здобуті

автором самостійно на основі наукових досліджень і опубліковані в наукових

виданнях.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати

проведеного в дисертації дослідження були представлені автором на

11

10 міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема на

таких: Міжнародна науково-практична конференція «Людський розвиток в

Україні: проблеми та перспективи», Інститут демографії та соціальних

досліджень НАН України (м. Київ, 2006 р.); ІІІ Міжнародна науково-практична

конференція «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики»,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

(м. Київ, 2007 р.); «Весняна зустріч молодих економістів 2009», Spring Meeting of

Young Economists (SMYE) (Туреччина, м. Стамбул, 2009 р.); XIV Міжнародна

студентсько-аспірантська інтернет-конференція «Розвиток фінансових систем

європейських країн у сучасних умовах» (м. Львів, 2014 р.); V Міжнародна

науково-практична інтернет-конференція студентів та молодих вчених «Стратегії

інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи,

ефективність», Харківський політехнічний інститут (м. Харків, 2014 р.);

Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні проблеми управління

підприємствами: теорія та практика», Харківський національний економічний

університет ім. С. Кузнеця (м. Харків, 2015 р.); «Economy today. Interdisciplinary

approach to contemporary economic challenges», Лодзький університет, факультет

економіки та соціології (Польща, м. Лодзь, 2015 р.); XV Міжнародна науковопрактична конференція «Конкурентоспроможність національної економіки»,

Київський національний університет ім. Т. Шевченка (м. Київ, 2015 р.);

Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток національної економіки:

теорія і практика», Івано-Франківський національний університет ім.

В. Стефаника (м. Івано-Франківськ, 2015 р.); LI-LII Міжнародна науковопрактична конференція «Экономика и современный менеджмент: теория и

практика», (Росія, м. Новосибірськ, 2015 р.).

Публікації. За результатами дисертаційної роботи опубліковано

19 одноосібних наукових праць загальним обсягом 10,03 д. а., з них: 10 статей

— у фахових виданнях, визначених переліком ВАК України (6,23 д. а.), 5 з яких

включені до міжнародних наукометричних баз (3,57 д. а.); 4 статті — у наукових

12

іноземних виданнях (2,86 д. а.) та 5 публікацій у збірниках матеріалів

конференцій.

Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається зі

вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

Загальний обсяг дисертації — 233 сторінки. Основний зміст дисертації

викладено на 191 сторінці, що містять 42 аналітичних таблиці, 20 рисунків та

формули. Робота має 9 додатків. Список використаних джерел налічує 274

найменування

ВИСНОВКИ

Удисертаціїздійсненотеоретичнеузагальненняінаданопрактичні

рекомендаціїщодоновоговирішеннянауковогозавданняякеполягаєурозробці

таобґрунтуванніметодикиоцінкиризикуінвестуванняурозвитокперсоналуа

такожвиявленніосновнихнапрямівйогозменшеннянапідприємствахІТгалузі

Результатипроведеногодослідженнядозволяютьзробититаківисновки

Всучаснихумовахглобалізаціїшвидкогозастаріваннязнань

інвестиціїурозвитокперсоналупідприємствєособливоважливимнапрямом

йогодіяльностіоскількивонисприяютьпідвищеннюрівнякваліфікації

здобуттюновихзнаньтавміньпрацівникамищопризводитьдопідвищення

якостіпродукціїтапослугпродуктивностіпрацітарівня

конкурентоспроможностіпідприємства

Ризикякийєневідємноюскладовоюінвестиційурозвиток

персоналувроботібуввизначенийнаосновіпоєднанняйогообєктивноїта

субєктивноїскладовихТакожокрімймовірностіотриманнявтрати

інвестованихкоштівбулапідкресленаможливістьперетвореннязагрозу

перевагиРезультатінвестиційурозвитокперсоналузалежитьвід

ефективностіпроцесівоцінкитауправлінняфактораминевизначеностіяків

роботібулиподіленінатригрупифакторищостосуютьсяпрацівника

підприємстватазовнішньогосередовищаВроботіохарактеризованорізні

видиризиківщоможутьвиникатиприінвестуванніурозвитокперсоналу

Зокремавиокремленоризикдостроковогозвільненнянеефективного

навчаннятаризикнеузгодженостістратегійпідприємства

Зарезультатамианалізуіснуючихпідходівдокількісноїоцінки

ризикуасаместатистичниханалітичнихекспертнихфінансовогоаналізута

іншихнапредметможливостіїхзастосуваннядляоцінкиризику

інвестуванняурозвитокперсоналупідприємстввстановленощонаданому

етапінеіснуєєдиногометодуякийбивповніймірівраховувавособливості



обєктуінвестування—людини—базувавсянадостовірнійтаобєктивній

інформаціїтабувбипростимувикористаннінапрактиціОтжедляоцінки

ризикубулозапропоновановикористовуватиекспертнийметодщодає

можливістьвизначитипроблемнімісцятазониризикуатакожотримати

кількіснийпоказникризикупопідприємствуокремомупрацівникучипо

загальнійстратегіїрозвиткуперсоналупідприємства

Галузьінформаційнихтехнологійрозвиваєтьсядужешвидкояку

всьомусвітітаківУкраїніВонаєважливимтаперспективнимнапрямомдля

розвиткуекономікинашоїдержавипрощосвідчитьстрімкезростанняїїчастки

уВВПЗаумовсприятливоїнормативноправовоїбазитапокращення

економічноїтаполітичноїситуаціївпровадженнянеобхіднихреформразомз

наявноювисокоютехнологічноюбазоюнашакраїнамаєдостатнійпотенціал

длярозвиткуІТгалузітавизначенняїїякоднієїзпріоритетнихІнвестиціїу

розвитокфахівцівцієїсферинарівніокремихпідприємствєтакожнеобхідною

умовоюдлякомплексногорозвиткугалузіПроаналізованіуданомудослідженні

особливостіінвестуванняурозвитокперсоналунамікрорівнітастануІТгалузі

вціломуєважливимпідґрунтямдляподальшоготеоретичногообґрунтування

побудовиефективноїсистемирозвиткуперсоналунапідприємствахІТгалузіта

дослідженьризиківякіможутьвиникатипритакихінвестиціях

Запропонованометодикуоцінкиризикуінвестуванняурозвиток

персоналунаосновіметодуаналізуієрархійщопередбачаєпопарнепорівняння

факторівризикувмежахгрупифакторівекспертамидозволяєотримати

коефіцієнтиважливостікожногознихтагрупвціломуатакождозволяє

оцінюватиризикиінвестуванняурозвитокперсоналузаумовобмеженості

інформаціїтапроводитианалізджерелпоходженняризикуПроведенесеред

експертівспеціалістівзрозвиткутауправлінняперсоналомопитуваннядало

змогувизначитикоефіцієнтиважливостікожногозфакторівризикувціломута

длягруппідприємстврізногорозмірумалихсередніхвеликихтанадвеликих

Згіднозрезультатамидослідженнянайбільшувагуотрималагрупафакторівщо

стосуєтьсядіяльностіпідприємствауякійвсвоючергунайбільш



важливимвиявилисяфакторищохарактеризуютьзмістроботи

узгодженістьстратегійрозвиткуперсоналутастратегіїрозвиткупідприємствав

ціломутаякістькомандипрацівниківнапідприємствіУгрупі

факторівщохарактеризуютьпрацівникамотиваціяпрацівниківрезультати

роботикомпетентністьтаособистіпричинимайжевсіфакториотримали

однаковікоефіцієнтиважливостіСередфакторівзовнішньогосередовища

найбільшвагомимивиявилисяфакторищостосуютьсяситуаціїнаринкуІТ

фактортехнологічногорозвиткутафакторщохарактеризує

можливізагрозизбокуконкурентів

Здійсненакількіснаоцінкаризикуінвестуванняурозвитокперсоналу

дляпятиІТпідприємстврізногорозмірупоказалащобільшістьзцих

підприємствналежитьдогруписередньоризиковихДанийаналіздавзмогу

проаналізуватипричинивиникненняризикунакожномуконкретному

підприємствітавизначитинапрямипокращенняситуаціїдляйогозменшення

Факториризикуінвестуванняурозвитокперсоналуякібуловизначеновданому

дослідженнієіндикаторамиситуаціїщодобільшостіключовихнапрямів

діяльностіпідприємства

Длязменшенняризикуінвестуванняурозвитокперсоналуна

підприємствахІТгалузівроботіпропонуєтьсякомплекснезастосування

сучаснихпідходівдоуправлінняперсоналомтакихякуправлінняталантами

управліннябрендомроботодавцяпрограмизміцненняздоровянаробочому

місцідослідженнядіяльностіконкурентівщоупоєднаннізметодамизниження

ризикууникненняризикудиверсифікаціяобєктівтапрограмрозвитку

розподілризикуствореннярезервівпрацівниківвнутрішнєстрахування

залученнядодатковоїінформаціїсприяєзниженнюризикуінвестуванняу

розвитокперсоналумаєпозитивнийекономічнийефектатакожпідвищує

мотиваціюпрацівниківпродуктивністьпраціщозагаломзбільшуєрівень

конкурентоспроможностіпідприємства

Підвищенняефективностіоцінюванняризикуінвестуванняурозвиток

персоналуполягаєувпровадженнікомплексуорганізаційноекономічних



заходівавтоматизаціїзборунакопиченнясистематизаціїтазберігання

інформаціїнеобхідноїдляоцінкифакторівризикунавчаннітапостійному

вдосконаленнюпрофесіоналізмуспеціалістівзрозвиткуперсоналуформуванні

стратегічногобаченнящодорозвиткуперсоналутаоцінкиризиківінвестування

вньогостворенняробочоїгрупидлярозробкинапрямівтастратегіїрозвитку

персоналутаоцінкиризиківзастосуванніінформаційнихтехнологійуформаті

вебсервісущосуттєвоспрощуєдоступтаприскорюєоцінкуризиків

інвестуванняуперсоналпідприємства

Активізаціяпроцесувзаємодіїсоціальнихпартнерів—держави

підприємствосвітніхзакладівтапрацівниківщоєважливимнапрямом

покращенняефективностіпроцесурозвиткуперсоналудосягаєтьсязарахунок

подальшоїпродуктивноїспівпраціпідприємствтанавчальнихзакладівдля

розробкиосвітніхпрограмбільшадаптованихпідпотребибізнессередовища

таствореннясприятливоїінфраструктуританормативноправовоїбазизбоку

держави