

УДК 338.2

А.А. Пелех

Науковий керівник: Ковальчик О.А., асистент

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ПРОГНОЗУВАННЯ КАДРОВИХ ПОТРЕБ

A.A. Peleh

ANALYSIS OF THE METHODS OF FORECASTING STAFFING NEEDS

Проблема управління персоналом, яка включає питання планування і прогнозування персоналу, завжди перебувала в центрі уваги як вітчизняних так і зарубіжних вчених. Однак розвиток ринкових умов господарювання в Україні вимагає розробки нових теоретичних та практичних підходів до проблеми управління персоналом підприємств. Планування та прогнозування кадрового складу допомагає запобігати втратам, а також зменшує число невикористаних можливостей. Ці питання належать до найважливіших у кадровій політиці на підприємстві та є надзвичайно актуальними на сьогодні.

Розглянемо методи прогнозування кадрових потреб підприємства, що використовуються на сьогоднішній день. До основних методів планування і прогнозування кадрової роботи належать: балансовий метод планування, метод порівняльного аналізу, метод експертних оцінок, системний метод, моделювання, економіко-математичні й інші методи, на основі яких проводиться аналіз динаміки соціальних і кадрових процесів у трудових колективах, виявляються закономірності в їхньому розвитку, визначаються конкретні шляхи оптимізації цих процесів з урахуванням специфіки діяльності конкретної організації. [1] Наприклад, балансовий метод планування полягає у встановленні динамічної рівноваги між трудовими ресурсами, з одного боку, і їхнім розподілом відповідно до потреб виробництва — з іншого.

Методи системного аналізу використовуються в основному у розробленні програм розвитку кадрової роботи на тривалу перспективу й містять: вивчення та опис принципів роботи системи управління кадрами на виробництві; аналіз особливостей найважливіших компонентів системи, їхніх взаємозв'язків і взаємозалежностей; встановлення спільного й особливого в досліджуваній системі та інших системах управління кадрами; перенесення за визначеними ознаками властивостей діючої моделі управління кадрами на властивості досліджуваної системи.

Метод експертних оцінок — особливий вид кількісних і якісних характеристик окремих сторін соціальних і кадрових процесів, що визначаються на основі суджень, думок експертів.

Прогнозування потреб у персоналі організації може бути виконане при використанні ряду методів (як по окремоті, так і у комплексі). Ці методи для прогнозування потреб у персоналі можуть бути засновані на судженнях або на використанні математики. Судження включають оцінки експертів/керівників і методику Дельфи.

При використанні методу оцінок керівники представляють оцінки майбутніх потреб укомплектування персоналом. Ці оцінки можуть бути зроблені як верхньою управлінською ланкою і передаватися "униз", так і керівниками більш низького рівня і передаватися "нагору" для подальшої зміни. Хоча найбільший успіх можливий при комбінації цих двох варіантів.

При методі Дельфи кожний з експертів робить незалежну оцінку того, яким буде наступний запит, керуючись основними припущеннями. Посередники представляють прогноз і припущення кожного експерта іншим і це дозволяє експертам переглядати їх позиції, якщо потрібно. Цей процес продовжується до узгодження оцінок.

Методи, які засновані на використанні математики, включають різні статистичні методи і методи моделювання. Статистичні методи використовують історичні дані для проектування майбутнього стану. Одним з них можна вважати екстраполяцію – найбільш простий і часто уживаний метод, що складається в перенесенні сьогоденної ситуації (пропорцій) у майбутнє. Привабливість цього методу складається в його доступності. Обмеженість полягає в неможливості врахувати зміни в розвитку організації і зовнішнього середовища. Тому цей метод підходить для короткострокового планування і для організацій зі стабільною структурою, що діють у відносно стабільних зовнішніх умовах.

Методи моделювання звичайно забезпечують спрощений перегляд кадрових потреб в організації. При зміні вхідних даних кадрові розгалуження можуть перевірятися для різних сценаріїв потреб у персоналі.

Окремо виділимо методи визначення необхідної чисельності кадрів підприємства. [2] При цьому варто розрізняти :

- загальну потребу в персоналі, що представляє собою всю чисельність персоналу, яка необхідна підприємству для виконання запланованого обсягу робіт (брутто-потреба в кадрах),
- додаткову потребу, кількість працівників, які необхідні в планованому періоді додатково до наявної чисельності базового року, обумовлені поточними нестатками підприємства (нетто-потреба в кадрах).

Передбачення змін у професійній орієнтації та професійному доборі кадрів, прогнозування структурних зрушень у їхньому якісному складі, системі підготовки та підвищення кваліфікації належать до найважливіших завдань кадрової політики на підприємстві і в галузі. Успішно це завдання може розв'язуватися за допомогою комплексного застосування різних методів прогнозування кадрової роботи.

Практика показує, що методи прогнозування кадрової роботи й удосконалення якісного складу кадрів на мікрорівні застосовуються поки що епізодично, тоді як сучасна кадрова політика вимагає комплексного використання їх у розробці соціально-економічних програм розвитку підприємств і галузей.

Література:

1. Економетричні моделі в системі прогнозування – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.managerhelp.org/hok-760.html>
2. Прогнозування і планування діяльності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studopedia.net/3_14048_prognozuvannya-diyalnosti-pidpriemstvasutnist-funksii-tipi-ta-metodi.html

УДК 338

В.М. Поп

Науковий керівник: Гац Л.Є., ст.викладач

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОЦІНКА НАДІЙНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

V.M. Pop

ANALYSIS OF RELIABILITY INSURANCE COMPANIES

Діяльність страхових компаній визначає різноманітність страхових процесів, на вході і виході яких перебувають гроші, які тимчасово затримуються у страховій компанії й сплачуються страхувальникам, а тому страхувальник потребує певних гарантій щодо здатності страховика відповідати за свої зобов'язання.

Одним з таких гарантів є коефіцієнт надійності, який характеризує здатність страхової компанії виконувати зобов'язання за договорами страхування. Порівняння показників сприяє прийняттю страхувальником рішення з приводу вибору страхової компанії.

Дослідження даного питання проводилось за використання інформаційних даних звітності страхових компаній: «Страхова компанія «Дніпро» та «Страхова компанія «Альфа страхування»[1].

Інтегральний показник надійності страхових компаній, як сукупність значень коефіцієнтів ліквідності, платоспроможності та рентабельності, запропонований І.О. Ковтуном, передбачає використання алгоритму розрахунку [2]:

$$K_n = \sqrt[3]{K_l K_{пл} K_p}, \quad (1)$$

де K_l – коефіцієнт ліквідності;

$K_{пл}$ – коефіцієнт платоспроможності ;

K_p – коефіцієнт рентабельності .

Таблиця 1

Часткові показники оцінки надійності діагностованих страхових компаній

Показники	«Страхова компанія «Альфа страхування»	«Страхова компанія «Дніпро»
(K_l)	10,21004072	8,995675676
($K_{пл}$)	9,916947974	13,56039364
(K_p)	0,779046957	0,969524948

За вхідними показниками, коефіцієнт надійності страхових компаній характеризується таким рівнем: