

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що Україна має всі шанси стати не лише офшорною зоною для ІТ-сфери, але й інтегруватися до міжнародного ринку послуг шляхом офшорного аутсорсингу знань та бізнес-послуг, однак для цього необхідна підтримка держави, міжсекторне партнерство та становлення нової, інноваційної моделі економіки.

1. Сікорський Ю. М. Переваги України та українського ринку праці в залучені ПП в контексті транснаціоналізації міжнародних економічних відносин / Сікорський Ю. М. // Економіка та підприємництво : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2016. – Вип. 36–37. – С. 216–227.

2. Собко О. Вплив офшорингу процесів знань на розвиток інтелектуального капіталу підприємства: польський досвід / О. Собко // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2014. – Вип. 1 (10). – С. 33-41.

3. Сухонос О. В. Офшоринг та його перспективи в Україні / О. В. Сухонос // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Питання політології. – 2014. – № 1111, вип. 26. – С. 118-122.

4. Партин Г.О. Система показників оцінювання ефективності впровадження і реалізації аутсорсингових операцій /Г.О. Партин, О.В. Дідух// Економіка сьогодення: актуальні питання та перспективи. Збірник наукових праць Полтавського університету економіки і торгівлі №2. За редакцією д.е.н., проф. І.Г Брімченка. Дніпропетровськ, 2013. – с.11-22 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economics-issues.com.ua/>

**Тарнавський М.І.**

аспірант

Національний університет «Львівська політехніка»

## **ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Управління персоналом є невід'ємною складовою системи менеджменту, що базується на певних визначених принципах. Серед науковців чимало праць присвячених питанням дослідження цих принципів, однак не визначено та немає єдиної точки зору щодо переліку принципів здійснення діяльності органів управління персоналом підприємства. Практично немає характеристики таких принципів. Основна причина – це відсутність чіткого розмежування самих принципів управління та завдань управління, а також етико-моральних основ людської діяльності як такої. Тому вважаємо, що необхідно виокремити принципи діяльності органу управління персоналом підприємства з врахуванням специфіки виду управління та очікуваних результатів такого управління (табл.1).

*Таблиця 1*

### **Принципи діяльності органу управління персоналом підприємства та їхня характеристика**

№ з/п	Принципи	Характеристика принципів
1	2	3
1.	Ієрархічність	– полягає у необхідності забезпечити підпорядкування вищим органам управління та рішенням, що прийняті на вищій сходинці ієрархії, а також узгодження рішень нижчої ієрархії із вищим керівництвом; – управління персоналом підприємства відбувається «згори-вниз» (якщо мова йде про забезпечення персоналом загальних цілей та завдань підприємства, зокрема щодо створення нових підрозділів тощо) та «знизу-вгору» (якщо мова йде про необхідність підвищення кваліфікації, зміни особового складу певних структурних підрозділів тощо);

1	2	3
2.	Колегіальність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полягає у необхідності прийняття рішень з управління персоналом підприємства не одноосібно, а з врахуванням точки зору керівників інших структурних підрозділів та / або вищого керівництва підприємства;</li> <li>– управління персоналом підприємства відбувається шляхом погодження особи нового працівника керівниками різних рівнів, навіть якщо працівник не буде у прямому їхньому підпорядкуванні (але від нього залежатимуть результати роботи підприємства за певним напрямом);</li> </ul>
3.	Узгодженість	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полягає у необхідності узгоджувати рішення з управління персоналом з іншими рішеннями, що приймаються керівництвом підприємства задля забезпечення достатності та відповідності потребам кадрового забезпечення процесів на підприємстві;</li> <li>– управління персоналом підприємства відбувається з метою забезпечення підприємства необхідним персоналом на кожному етапі роботи, тому потрібно узгоджувати потреби та можливості під час управління персоналом підприємства;</li> </ul>
4.	Системність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полягає у необхідності системно приймати рішення з управління персоналом, а не індивідуалізовано, з метою формування кадрового персоналу підприємства як системи, відповідальної за діяльність підприємства загалом;</li> <li>– управління персоналом підприємства ґрунтується на розумінні кадрового потенціалу підприємства як цілісної, взаємозалежної та динамічної системи, яка включає в себе всі категорії працівників (персоналу) та передбачає формування та використання кадрового потенціалу підприємства;</li> </ul>
5.	Відповідальність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полягає у необхідності чіткого визначення відповідальних осіб за прийняття рішень з управління персоналом підприємства, а також відповідальних за нераціональність таких рішень у зв'язку із недостовірністю вихідної інформації, на основі якої приймалися рішення;</li> <li>– управління персоналом підприємства відбувається у контексті чітких меж відповідальності, адже невиконання персоналом поставлених завдань, їхня невідповідність посаді та вимогам, некомпетентність є причинами негативних результатів діяльності підприємства.</li> </ul>
6.	Адаптивність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полягає у необхідності підлаштовувати (діяти на випередження або адаптуватися до поточної ситуації) рішення та заходи з управління персоналом до інших рішень та заходів, що приймаються на підприємстві;</li> <li>– управління персоналом підприємства відбувається у контексті підлаштування під інші рішення та завдання підприємства, адже персонал є засобом досягнення поставлених завдань, а не самим завданням;</li> </ul>
7.	Цільовість	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полягає у досягненні цілей управління персоналом підприємства (підвищення кваліфікації, зміна структури та особового складу тощо);</li> <li>– управління персоналом підприємства відбувається у контексті досягнення цілей підприємства загалом та за окремими складовими його діяльності зокрема;</li> </ul>
8.	Ефективність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полягає у перевищенні результатів діяльності органу управління персоналом підприємства від витрат на його утримання;</li> <li>– управління персоналом підприємства відбувається у контексті забезпечення ефективності діяльності підприємства загалом та за окремими складовими його діяльності зокрема;</li> </ul>
9.	Законність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полягає у дотриманні чинних норм, законів, постанов;</li> <li>– управління персоналом підприємства відбувається на засадах легітимності, відповідності закону загалом та трудовому законодавству зокрема;</li> </ul>

Джерело: розроблено автором

Запропонований перелік принципів діяльності органу управління персоналом підприємства ґрунтується на специфіці цього різновиду управління, а також враховує ключові напрями та завдання, що стоять перед органом управління персоналом підприємства. На відміну від існуючих класифікацій, авторський підхід до ідентифікації принципів управління персоналом підприємства містить детальну та чітку їхню характеристику за двома критеріями: 1) сутністю та 2) значенням. Такий підхід дозволить підвищити ефективність управління персоналом підприємства, а також діяльність органу з управління персоналом підприємства загалом.

1. Позднякова Л.О. *Методологічні засади системи управління персоналом організації* / Л.О. Позднякова, Д.О. Білецька // *Збірник наукових праць Українського державного університету залізничного транспорту*. – 2015. – Вип. 158(1). – С. 51–56.

2. Золотарьов В. *Перспективи реформування кадрових служб органів влади* / В. Золотарьов // *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. – 2014. – Вип. 15. – С. 19–29.

3. Пузирьов О. В. *Теоретичні основи управління персоналом підприємства: функції, принципи, технології* / О. В. Пузирьов // *Економіка і управління*. – 2015. – № 1. – С. 82–88.

**Тіцька Г-М.В.**  
студентка-магістр  
**Дзюрах Ю.М.**  
асистент

Національний університет «Львівська політехніка»

## ОСОБЛИВОСТІ ХЕДЖУВАННЯ В УКРАЇНІ

В останні роки значно посилилась увага до так званих похідних фінансових інструментів, таких як хеджування, яке є найбільш розповсюдженим в ринковій економіці способом зниження фінансових ризиків. Хеджування вже широко використовується в практиці вітчизняного ризик-менеджменту та на думку багатьох науковців буде далі розвиватися завдяки своїй високій результативності.

На сьогодні існує багато досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців, присвячених мінімізації фінансових ризиків, у яких поняття “хеджування” трактується по-різному. Методи хеджування є непростими, їх теоретичне обумовлення в науковій літературі неоднозначне, що ускладнює формування уявлення про них та обмежує можливості практичного застосування.

Хеджування є одним із механізмів управління ризиками, які використовуються підприємствами та організаціями різних секторів економіки. Під цим терміном розуміють діяльність, яка спрямована на створення захисту від можливих фінансових втрат у майбутньому, які пов'язані зі зміною ринкової ціни фінансових інструментів чи товарів [1]. Хеджування доводить до того, що для компанії зникає ризик зміни курсів, що в свою чергу дає можливість планувати діяльність і бачити фінансовий результат, не спотворений курсовими коливаннями, також дозволяє заздалегідь призначити ціни на продукцію та розрахувати прибуток.

Хеджування містить у собі систему економічних відносин учасників фінансового ринку, яка пов'язана зі зниженням кредитних і цінових ризиків, що досягаються за рахунок одночасності та протилежного спрямування торгових угод на строковому ринку і ринку реального товару.

Об'єктом хеджування є актив, зобов'язання, стаття бюджету або майбутня операція, що створюють для сфери або галузі бюджету ризик зміни справедливої вартості цих активів і зобов'язань або зміни грошових потоків, пов'язаних з майбутнім використанням.

Суб'єктом процесу хеджування є хеджер, який постає господарюючим суб'єктом стосовно галузі або сфери бюджету, у якій здійснюються фінансові операції.