

неопределенным. Ориентация на предшествующие периоды не является абсолютным гарантом правильности анализа. Наиболее сложно прогнозируемыми факторами являются факторы внешней среды, в особенности поведение конкурентов.

Т.И. Парицкая, УО «БГЭУ» (г. Минск)

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ

В рыночных условиях целью деятельности каждого субъекта хозяйствования является завоевание и удержание конкурентного преимущества на рынке с целью получения прибыли.

Важность человеческого фактора в достижении успеха подтверждается высокими темпами экономического развития в ряде азиатских стран. Япония, Тайвань, Китай быстро развивались, полагаясь на хорошо обученную, образованную, трудолюбивую и сознательную рабочую силу. Система пожизненного найма в Японии тоже появилась не спонтанно, а с целью сохранить для организации возрастающий поток инвестиций в персонал, необходимый для совершенствования технологической базы японских корпораций и повышения конкурентоспособности их товаров. но инвестирование в человеческий капитал сопряжен с рядом рисков:

- риск недооценки роли человеческого капитала в формировании конкурентного преимущества;
- риск недостаточности инвестиций в человеческий капитал;
- риск неправильности расстановки приоритетов при осуществлении инвестиций в человеческий капитал;
- риск неэффективного использования инвестиций.

Наряду с достаточно детальным освещением производственных, финансовых, инвестиционных и других видов риска в риск-менеджменте не уделяется должного внимания кадровым рискам.

Кадровые риски можно определить как опасность не достижения организацией поставленных тактических и стратегических целей вследствие несоответствия кадрового потенциала необходимому уровню.

Сущность кадровых рисков можно свести к таким функциям, как:

- стимулирующая;
- защитная;
- оценочная;
- координирующая.

Понятие риска тесно связано с понятием неопределенности. В случае с кадровыми рисками неопределенность еще больше увеличивается, поскольку в данном случае имеет место непредсказуемость поведения человека в различных ситуациях. влияние психологических факторов.

Основными причинами возникновения кадровых рисков являются следующие:

- инертность экономического мышления руководящих работников, которая выражается в нежелании активно заниматься вопросами подготовки квалифицированных работников;
- несоответствие кадровой политики руководства организации требованиям современных концепций управления персоналом;
- низкий уровень профессиональной компетентности работников, на который возложена реализация кадровой политики;

- недостаточно высокий уровень квалификации персонала организации;
- сложная ситуация на рынке труда.

Кадровые риски, как и любые риски, приводят к различным видам потерь, которые в конечном счете получают денежное выражение. Что касается именно кадровых рисков, то пренебрежение ими способно привести к материальным, финансовым и трудовым потерям, а также потерям времени и специфическим потерям.

Другие виды рисков, такие как риск предпринимательской деятельности, производственный риск, также могут привести к вышеназванным потерям, но они будут иметь иное происхождение и выражение. В этом и заключаются особенности кадровых рисков, отличающие их от других видов рисков.

Например, материальные потери могут быть вызваны срывом поставок, некачественным оборудованием и выражаться в перерасходе сырья, энергии, увеличении доли бракованной продукции. Финансовые потери вызываются непредусмотренными платежами, выплатой штрафов, уплатой дополнительных налогов, инфляцией, недополучением денежных средств при снижении цен на производимую продукцию, росте дебиторской задолженности. Специфические потери от предпринимательской деятельности могут выражаться в нанесении ущерба окружающей среде и имиджу предприятия.

Избежать потерь от возникновения кадровых рисков можно путем управления ими. А для того, чтобы эффективно управлять кадровыми рисками необходимо знать их виды. Для этого представим классификацию кадровых рисков в зависимости от различных признаков: времени возникновения; времени проявления; в зависимости от стадий развития организации; в разрезе этапов управления персоналом.

Предотвратить негативное влияние вышеназванных кадровых рисков или снизить вероятность их возникновения можно путем управления данными рисками.

Для того чтобы процесс управления кадровыми рисками был организован наиболее рационально, необходимо соблюдение ряда принципов:

- каждый процесс должен пронизывать все этапы системы управления персоналом;
- управление кадровыми рисками должно соответствовать типу реализуемой кадровой политики предприятия;
- должен применяться ситуационный подход в управлении кадровыми рисками.

Этот принцип означает, что организация не может руководствоваться некой неизменной методикой управления кадровыми рисками. Она будет меняться в зависимости от изменений во внутренней и внешней среде субъекта хозяйствования.

- использование системного подхода в управлении кадровыми рисками;
- принцип экономической эффективности, который означает, что затраты на управление кадровыми рисками не должны быть больше получаемого эффекта.

Управление кадровыми рисками позволяет эффективно использовать трудовые ресурсы организации и снижать потери при осуществлении инвестиций в человеческий капитал.

Поддерегина Л.И., к. э. н., профессор, УО БНТУ (г. Минск)

УПРАВЛЕНИЕ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.

ответственности

Belarus State Economic University. Library.