

АНАЛІЗ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ КАДРОВИХ РИЗИКІВ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 005.52:005.334

Науменко І.О., студентка 1 року ОС магістр
факультету менеджменту і маркетингу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

В умовах економічної нестабільності України, підприємницька діяльність розглядається як соціальна система, де всі процеси визначаються діяльністю людей, починаючи від ідеї її створення до припинення існування підприємства. Як відомо, економічна безпека, конкурентоспроможність та стабільність підприємства є основою його функціонування та розвитку. В свою чергу відповідальними за високий рівень розвиток підприємства завжди є люди. Таким чином, головним фактором ефективної системи управління підприємством є людський чинник. Саме людські ресурси в кінцевому підсумку визначають ризики прямих і непрямих втрат внаслідок неефективної побудови бізнес-процесів, процедур прийняття і реалізації рішень, технологічних відхилень, не прогнозованих і непередбачуваних дій персоналу, неадекватної реакції та адаптації по відношенню до зовнішнього середовища [1].

Отже, актуальність теми обумовлена тим, що на сьогодні складні процеси трансформування економічних відносин в Україні вимагають нових управлінських знань, збільшують інтерес до причин виникнення кадрових ризиків, які поступово, але впевнено набирають значущість. Виникає нагальна потреба в розумінні, систематизації та управлінні ризиками в сфері управління персоналом.

Кадрові ризики є складним процесом в підприємстві, що й зумовлює відмінності у підходах до класифікації ризиків, наслідків та методів управління ризиками в науковій літературі. Складність полягає в тому, що спрогнозувати поведінку людей у трудовому процесі майже неможливо. Окремі аспекти дослідження проблематики кадрових ризиків

представлено в роботах А. А. Амінова [2], Є. В. Гончарова [3], А. Л. Слобідського [4] та інші.

Головною метою даної статті є виокремлення поняття «кадровий ризик» та визначення методів аналізу кадрових ризиків на підприємстві.

В сучасній теорії управління персоналом в загальному розумінні кадрові ризики розглядаються, як будь-яка дія або бездіяльність зі сторони персоналу.

Розглянемо більш детально, що розуміється під терміном «кадрові ризики». Кадрові ризики – ймовірність виникнення несприятливих подій, в результаті діяльності людей. Під несприятливими подіями вважається втрата важливої конфіденційної інформації, поява комерційних ризиків, зменшення та втрата прибутку, зниження іміджу та репутації підприємства [2].

При дослідженні ризику прийнято розуміти поєднання вразливості та наслідків настання несприятливих подій для підприємства. Уміння передбачити наслідки тих чи інших дій необхідне для нормального функціонування та розвитку організації, адже повністю уникнути кадрових ризиків під час господарської діяльності неможливо.

У зарубіжній практиці аналіз кадрових ризиків поділяється на дві групи. До першої з них відносяться кадрові ризики кількісного характеру, пов'язані з нестачею або надлишком трудових ресурсів на певному підприємстві. Вони можуть проявлятися у формі різноманітних втрат через невідповідність фактичної чисельності співробітників поточним потребам підприємства.

До другої групи належать кадрові ризики якісного характеру, які можуть проявлятися у вигляді витрат невідповідних фактичних професійно-кваліфікаційних характеристик наявних у персоналу поставленим до нього вимогам.

Для часткового уникнення або зменшення негативного впливу на діяльність підприємства потрібно ефективно організувати процес управління даним видом ризиків. Виділяють два підходи до управління кадровими ризиками. Перший - профілактичний - націлений на усунення ризиків до того моменту, поки вони не досягли кризової ситуації. Другий

підхід – націлений на усунення негативних наслідків спричинених ризиками.

Управління кадровими ризиками є складним процесом та включає в себе декілька етапів.

Складові процесу управління ризиками, які пов'язані з персоналом наведено на рис.1.

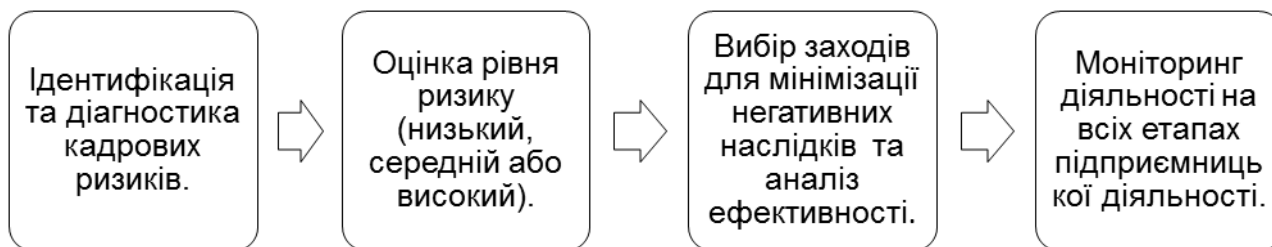


Рис 1.Процес управління кадровими ризиками

Моніторинг та прогнозування чинників, які несуть потенційну загрозу підприємству, дозволяє цілеспрямовано здійснювати управління кадровими ризиками.

Одним з основних методів прогнозування виникнення кадрових ризиків є систематизований аналіз документації. Про ймовірне виникнення ризиків у сфері діяльності персоналу можуть свідчити наступні показники:

зниження кваліфікаційного рівня співробітників;

систематична невідповідність фактичної чисельності співробітників поточним потребам підприємства;

високий рівень прихованої плинності кадрів[5].

Також методом прогнозування ризиків є метод експертної оцінки, що дозволяє побудувати карту ризиків, на якій відображаються значимість (сила впливу) ризику на організацію і ймовірність (частота виникнення) ризиків [6]. Метод дозволяє ранжувати і групувати ризики за значимістю і ймовірністю, доповнюючи інші методи дослідження.

Підводячи підсумок, можна зробити висновки про те, що персонал організації є не тільки найважливішим ресурсом будь-якої діяльності (в

тому числі підприємницької), а й одночасно джерелом великих потенційних втрат, тобто виступає в якості одного з основних джерел ризиків.

Можливість виникнення ризиків під час роботи персоналу негативно впливає на техніко-економічні та фінансові результати діяльності господарських суб'єктів. Робота з такими ризиками є важливою складовою діяльності роботи з персоналом, оскільки «людський фактор» зазнає змін, мотиви діяльності співробітників визначаються впливом різних факторів. Тому для керівництва підприємства важливо розробити стратегію управління ризиками, метою якої є: прогнозування кадрових ризиків, формування систем аналізу та методів управління кадровими ризиками з метою зниження потенційно негативних наслідків.

Література

1. Митрофанова, А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации / А.Е. Митрофанова // Компетентность. – 2013. - №3/104. – С. 40-45.
2. Амінов А. А. Управління кадровими ризиками / А. А. Амінов – Москва, 2007. – 155 с.
3. Гончаров Є. В. Кадрові ризики та рівень освіти: інноваційні напрямки в умовах глобалізації / Є. В. Гончаров – Львів, 2008. – С. 60 – 63.
4. Слободской А. Л. Риски в управлении персоналом / А. Л. Слободской; под ред. В. К. Потемкина. – СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2013. – 155 с.
5. Бадалова А.Г., Управление кадровыми рисками предприятия / А.Г. Бадалова, К.П. Москвитин//Российское предпринимательство. — 2005. — № 7 (67). — с. 92-98.
6. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем / Е. Онищенко // Вісник ТНЕУ. – 2012. – № 1. – С. 137 – 142.

Науковий керівник
к.е.н., доцент кафедри
підприємницької діяльності

Матвієнко – Біляєва Г. Л.

Опубліковано в авторській редакції