

ОСНОВЫ ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ

Шевеленко Е. В., студент

Научный руководитель – Кандричина И. Н., к.соц.н.,
доцент, зам. декана ФТУГ
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

Кадровый риск – ситуация, отражающая опасность нежелательного развития событий, затрагивающих напрямую или косвенно функционирование и развитие организации и связанных с объективно существующей неопределенностью, обусловленной неэффективностью системы управления персоналом; поведением, действием (бездействием) персонала; внешней средой организации.

Основой классификации кадровых рисков являются стадия возникновения, задачи кадровой политики и характер потерь. Также выделяют субъективные, зависящие от действий конкретного работника организации, и объективные, возникающие вне зависимости от действий и помимо воли персонала, кадровые риски.

Методы оценки кадровых рисков подразделяют на три группы: расчетно-аналитические, применяемые в условиях полной определенности рискованной ситуации; вероятностные и статистические, используемые при наличии информации в виде вероятности появления рискованных событий; экспертные, необходимые в ситуациях отсутствия сведений о рискованной ситуации для снижения степени неопределенности и принятия обоснованного рискованного решения.

Методы управления кадровыми рисками делятся на: превентивные методы, целью которых являются идентификация подверженности рискам, ограничение возможных потерь и усиление профилактических мер, и методы возмещения потерь, направленные на покрытие отдельных видов потерь от реализации риска.

Основными кадровыми рисками современной организации являются: риски несоответствия количественного и качественного состава персонала требуемому; адаптационный риск; риски неэффективного использования работников и рабочего времени и иные.