# РИСКИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шупило С.Р.
Научный руководитель старший преподаватель Унукович И.В.
Белорусский национальный технический университет

Результативность деятельности организации зависит от способности руководящих органов осуществлять контроль, вести учет и предвидеть различные как внешние, так и внутренние рискообразующие факторы, влияющие на рыночное положение организации или предприятия в условиях конкуренции.

Риски, связанные с управлением персонала, можно сформулировать как возможность потерь, возникающих в финансировании направлений кадровой работы. Управление данными рисками – это процесс, который берет своё начало на этапе разработки стратегии по управлению персоналом также охватывает все уровни системы управления персоналом в организации.

Формирование данных рисков происходит благодаря следующим источникам: внешней и внутренней среды организации.

Главными причинами данных рисков служат с одной стороны – недостоверность, неполнота и недостаточность информации, а с другой – субъективность принятия данной информации и вероятность принятия неправильного решения как руководителем, так и работником.

Процесс управления персоналом организации непрерывен и обязан включать в себя следующие составляющие: постановка целей и задач перед персоналом, подбор, расстановка персонала, его постоянное обучение, развитие, совершенная система стимулирования, мотивации и оценки работы, рациональная расстановка кадров. Следует учитывать тот факт, что определённые риски возникают на разных этапах процесса управления персоналом.

Можно выделить основные риски, связанные со сферой управления персоналом: риски неправильного выбора направлений кадровой политики; риски, связанные с низким уровнем квалификации кадров; риски, возникающие в результате несовершенной системы стимулирования и мотивации кадров и т.д.

Таким образом, предотвращая вышеперечисленные риски, станет возможным стабильное развитие предприятия.