

Заключение. Перечисленные источники финансирования проекта общегородского значения – оптимизация парковочных мест дворовых территорий города Минска посредством размещения роторных парковок – позволят привлечь к участию всех заинтересованных жителей и хозяйствующих субъектов столицы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Оптимизация парковочных мест дворовых территорий г. Минска [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://goo.su/2Sj7aP>. – Дата доступа: 25.04.2022.
2. Опрос по студенческому проекту [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://goo.su/Ukrz>. – Дата доступа: 25.04.2022.
3. Краудфандинг в Беларуси: площадки, перспективы, мировой опыт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://goo.su/tQ2hDz>. – Дата доступа: 25.04.2022.

УДК 658.310.7

РИСКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Л. А. Дублицевич, студентка группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент В. Ф. Карпович*

Резюме – в данной работе будут рассмотрены главные типы кадровых рисков: риски снижения трудовых ресурсов, действия сотрудников как источник риска снижения материальных активов, риски ухудшения имиджа и репутации организации, риски нарушения законодательства, риски поведения персонала. Риски в системе управления персоналом зачастую связаны с материальными затратами, на что значительное влияние оказывает «человеческий фактор». Поведение человека обусловлено не только сознательным мышлением, но и бессознательным, поэтому полностью выявить и предупредить всевозможные риски практически невозможно.

Resume – in this paper, the main types of personnel risks will be considered: risks of reducing labor resources, actions of employees as a source of risk of reducing tangible assets, risks of deterioration of the image and reputation of the organization, risks of violation of legislation, risks of personnel behavior. Risks in the personnel management system are often associated with material costs, which is significantly influenced by the "human factor". Human behavior is caused not only by conscious thinking, but also by the unconscious, so it is almost impossible to fully identify and prevent all kinds of risks.

Введение. На сегодняшний день данная работа является достаточно актуальной, ввиду распространенной проблемы, с которой сталкиваются большое число организаций, а именно текучесть кадров. На результаты ра-

боты предприятия оказывают влияние множество факторов, к их числу можно отнести потенциал текущих кадров, квалификация и опыт работы персонала, уровень профессиональной подготовки управляющего персонала, а также кадровая политика, на которую опирается предприятие. Без рядовых сотрудников невозможна работа организации, как единой системы, именно по этой причине управляющий персонал обязан принимать во внимание все без исключения риски, напрямую касающиеся сотрудников. К сожалению, зачастую организации не ставят данную проблему на рассмотрение на должном уровне, а закрывают глаза на риски, связанные с персоналом, что приводит к необходимости применению уже не профилактических мер, а устранению последствий.

Основная часть. Компании зачастую стараются ликвидировать аналогичные риски, однако имеется принцип – абсолютное не проявление рисков тоже рискованно для предприятия. Следует установить степень риска, приемлемый для работы компании. С целью идентификации мероприятий по влиянию на риски компании, необходимо сопоставить риски компании в целом, а также риски в системе управления персоналом. Именно поэтому, вопрос снижения рисков, образующихся в системе управления персоналом, считается довольно важным и трактуется важностью человеческого фактора в прогрессе компании. Угроза подразумевает вероятный вариант наступления неблагоприятных последствий, так как обычно сопряжена с отрицательными результатами, однако при определенных обстоятельствах способна оказать положительное воздействие (прибыль, успех проекта).

Риски в системе управления персоналом являются неизбежными. Они проявляются на всех этапах жизненного цикла сотрудника, начиная с испытательного срока, далее в ходе его деятельности, и заканчивая увольнением. На этапе приема сотрудника на работу могут возникнуть следующие риски: снижение имиджа компании, денежные затраты на сотрудника, не удовлетворяющего требованиям компании. Основаниями для рисков могут послужить неопытность профессионального опыта потенциального кандидата, разница между целями компании и личными целями будущего сотрудника, отсутствие слаженной работы в коллективе, недостоверные сведения, предоставленные на этапе найма, недостаточная мотивация для работы у кандидата. На ухудшение имиджа компании может повлиять как неграмотно составленная форма по предъявляемым к кандидатам требованиям, так и недостаточный контроль полученных знаний после стажировки. С целью сокращения рисков на этапе найма персонала необходимо качественно удостовериться в том, что сотрудник действительно заинтересован в этой должности, имеет опыт работы и положительные рекомендации. Также очень важным фактором, влияющим на имидж компании, является общественное мнение, которое складывается благодаря средствам массовой информации. За счет этого фактора можно как снизить, так и повысить

имидж организации. В качестве примера можно привести компанию «Вимм-Билль-Данн», которая при выходе на рынок не стала скрывать, что в составе ее руководства имеется человек с криминальным прошлым. Именно честность повлияла на рейтинги компании, что оказало положительное воздействие на финансовое состояние и репутацию.

На этапе непосредственно работы сотрудника также есть свои риски. Среди наиболее распространенных можно выделить недостаточную мотивацию постоянных сотрудников, профессионалов своего дела, что зачастую приводит к переходу в дальнейшем данного специалиста в компанию-конкурента. Повлиять на данный выбор сотрудника могут: плохо проработанная система мотивации на предприятии, отсутствие сплоченности в коллективе. Профилактическими мерами могут послужить мотивационные поощрения со стороны руководства в виде премий, гарантированного карьерного роста, оплачиваемых стажировок и курсов повышения квалификации, оплата санаториев-профилакториев для детей сотрудника, проведение периодических корпоративов, направленных на сплочение коллектива, публичное вручение грамот за профессиональные навыки и мастерство.

Риски, появляющиеся на этапе увольнения персонала. При увольнении сотрудника риски в системе управления персоналом наименее распространены, однако все же случаются. Основные причины увольнения работников – это возможность трудоустроиться на более удобное и выгодное для него место – выше уровень оплаты труда, работа в непосредственной близости от дома, возможность пройти сразу по карьерной лестнице или сменить форму оплаты труда. Рисками при увольнении сотрудника могут стать антиреклама, так и финансовые потери. Сократить риски в данной ситуации поможет предупреждение появления причины для увольнения, в худших случаях грамотная проработка процедуры увольнения. Целесообразно прежде всего обсудить с сотрудником его возражения и претензии, в случаях если проблему невозможно решить, постараться сохранить дружественные отношения с сотрудником после увольнения.

Заключение. Обобщая все вышесказанное можно сделать вывод, что абсолютно устранить все риски, связанные с персоналом невозможно. Однако предприняв некоторые меры, можно попытаться их сократить. При принятии решения об обучении потенциального кандидата важно быть уверенным, что время и средства, вложенные в сотрудника, оправдаются и компания не пострадает от этого управленческого решения, не добившись поставленных целей. Важно ценить действующие кадры и стараться поощрять сотрудников, с целью их заинтересованности в дальнейшей качественной работе и внесения личного вклада в деятельность организации. Следует стараться сделать так, чтобы действующим сотрудникам не хотелось уходить, а потенциальные кандидаты были достойны работать в таком коллективе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виды кадровых рисков в управлении персоналом организации [Электронный документ]. – Режим доступа: http://aon.urgau.ru/uploads/article/pdf_attachment/276/Матвеев_Саакян_Скворцов.pdf. – Дата доступа: 28.03.2022
2. Риски в системе управления персоналом [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://publikacija.ru/images/PDF/2017/23/riski-v-sisteme.pdf>. – Дата доступа: 30.03.2022
3. История «Вимм-Билль-Данн». Как рождался самый необычный российский бренд. [Электронный документ]. – Режим доступа: <http://popsop.ru/13616>. – Дата доступа: 31.03.2022

УДК 005.8

«ГИБКИЕ» МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ НА ПРИМЕРЕ SCRUM

*Е. В. Зеленко, студентка группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н. В. Карнович*

Резюме – в данной статье рассматриваются «гибкие» методы управления проектами, их преимущества и недостатки.

Resume – in this article is discussed "flexible" project management methods, their advantages and disadvantages.

Введение. Управление проектами – постоянно развивающаяся область, для успешной работы в которой необходимо применять сочетание нескольких подходов. Методология управления проектами – это система принципов, техник и процедур, используемых специалистами, работающими в этой области. Наиболее популярные методы отличаются друг от друга не только своей структурной организацией, но и требуют использования разных конечных результатов, процессов и даже разработки программного обеспечения для управления проектами.

Основная часть. Методы управления проектами можно разделить на, так называемые, «гибкие» и каскадные модели. Согласно манифесту Agile, в основе «гибких» моделей управления проектами лежат 12 следующих принципов: удовлетворенность клиента, своевременная и непрерывная доставка, принятие перемен, сотрудничество бизнеса и разработчиков, мотивированные люди, беседа лицом к лицу, функциональные продукты, техническое совершенство, простота, самоорганизующиеся команды, регулирование, рефлексирование и корректировка [1].

Каскадный метод управления проектами основан на низкой вовлеченности заказчика, строгой документации и последовательной структуре [2]. Каждый из методов управления проектами имеет как преимущества, так и недостатки. Далее рассмотрим их на примере одного из методов управления проектами – Scrum.