

6. Монди У.Р, Ноу, Р.М., Премо, Ш.Р. Управление персоналом / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой, С.В. Кошелевой. — СПб. : Издательский Дом «Нева», 2004. — 640 с.

УДК 331.108.2

## **МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Соколинская Т.В., ст. преп. кафедры управления региональным развитием

Академия управления при Президенте Республики  
Беларусь Минск, Беларусь

Управление кадровыми рисками — деятельность, направленная на разработку стратегических и тактических мер по анализу риска, выработки и принятия соответствующих мер для оптимизации управления в условиях риска на всех этапах работы с человеческими ресурсами организации. С точки зрения управления кадровыми рисками особый интерес представляет их дифференциация на риски персонала и риски системы управления персоналом. [1,2]

Риски персонала возникают вследствие проявлений профессиональных, деловых и личностных качеств персонала организации и включают в себя такие виды, как психофизиологические, личностные, коммуникативные, моральные, образовательные, профессионально-квалификационные риски и риски неблагонадежности.

Риски системы управления персоналом дифференцированы по подсистемам системы управления персоналом: риски, связанные с планированием и маркетингом персонала, наймом и учетом персонала; риски, обусловленные трудовыми отношениями; риски условий и охраны труда, мотивации персонала, деловой оценки персонала, обучения и развития персонала; риски социального развития персонала; риски неэффективной организационной структуры; риски правового и информационного обеспечения.

Качественная и количественная оценка рисков позволяет перейти к первому этапу управления ими. Стратегия управления кадро-

выми рисками включает в себя несколько этапов. На первом этапе определяются принципы, на которых компания строит свою стратегию управления рисками. На втором все риски подразделяются на управляемые, слабо управляемые и неуправляемые. [2, 3]

Если риски относятся к неуправляемым, то единственным методом является адаптации к ним. Для рисков управляемых и слабоуправляемых можно применять такие методы управления риском как избегание или минимизации риска, его компенсация, диверсификация, страхование.

1. Избегание или минимизация риска — это осознанное решение не подвергаться определенному виду риска, отказаться от рискованных проектов, партнеров, сотрудников, менеджеров, или за ручиться гарантиями.

2. Компенсация — принятие риска и покрытие убытков за счет специальных схем или собственных ресурсов (создание страховых резервов, предупредительных сбережений). Резервы могут выступать в различных формах: финансовые, материальные, информационные, человеческие.

3. Диверсификация — это размывание, распределение риска между разными сферами деятельности, отраслями, странами и субъектами. Наиболее продвинутым видом диверсификации рисков человеческих ресурсов на современном этапе являются аутсорсинг и аутстаффинг.

Понятие аутсорсинга вошло в отечественную практику всего несколько лет назад, но уже нашло широкое распространение. Суть аутсорсинга сводится к передаче компанией определенных операций на выполнение сторонней организации. Аутстаффинг представляет собой услугу в области кадрового менеджмента по выводу персонала за штат компании-заказчика и оформлению его в штат компании-провайдера.

4. Страхование рисков представляет собой отношения по защите имущественных интересов физических и юридических лиц при наступлении определенных событий (страховых случаев) за счет денежных фондов, формируемых из уплачиваемых ими страховых взносов (страховых премий).

Учитывая вышеизложенное, можно определить, что основной целью управления кадровыми рисками (кадровой безопасностью)

является выявление, анализ, предотвращение и прогнозирование потенциальных угроз со стороны человеческих ресурсов организации, способных нарушить устойчивость, развитие и привести к остановке ее деятельности.

#### Список литературы

1. Алавердов, А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник / А.Р. Алавердов – М.: Маркет ДС, 2010. – 304 с.
2. Уткин, Э.А. Риск-менеджмент: учеб. пособие / Э.А. Уткин. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем»; ЭКМОС, 2010. – 400 с.

УДК 334

### **АНАЛИЗ МАЛОГО БИЗНЕСА РФ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Сычева А.В., канд. экон. наук, доцент  
кафедры «Экономика и менеджмент»  
Филиппова Т.А., канд. экон. наук, доцент  
кафедры «Экономика и менеджмент»

Волжский политехнический институт (филиал) Волгоградского  
государственного технического университета  
Волжский, Россия

Формирование и динамика развития малого бизнеса, являющегося стратегическим ресурсом для повышения экономического роста и эффективности развития экономики государства в целом наиболее актуальны на современном этапе.

В российской экономике основу сектора МСП (малого и среднего предпринимательства) по количеству хозяйствующих субъектов составляют ИП (индивидуальный предприниматель) – 2,4 млн. (53,3% всех МСП) и микропредприятия – 1,9 млн. (41% всех МСП). Малые предприятия занимают лишь 5,2%, а средние – 0,3% от общего количества субъектов в структуре МСП. При этом на микропредприятиях и в сегменте ИП трудится более половины всех занятых в секторе МСП - 55% [1].