

Литература

1. Домадаран А.К. Инвестиционная оценка: Инструменты и методы оценки любых активов; Пер.с англ.-2-е издание., исправл.- М.: Альпина Бизнес Букс,2005.-1341с.

Кадровые риски: методы управление и оценки

Кандричина И.Н., Петрашкевич А.К.
Белорусский национальный технический университет

Кадровый риск – ситуация, отражающая опасность нежелательного развития событий, которые напрямую или косвенно затрагивают функционирование и развитие организации, персонала, общества в целом и наступление которых связано с объективно существующей неопределенностью, обусловленной рядом причин: неэффективностью системы управления персоналом; поведением, действием (бездействием) персонала; внешней средой организации.

Интеграция риск- менеджмента в общий процесс управления выражается во влечении практически все подразделения компании в процесс идентификации и анализа рисков. Так, представители функциональных подразделений привлекаются в качестве экспертов, они же занимаются разработкой мероприятий по управлению своими рисками и собственно управлением этими рисками, мониторингом их уровня, реализацией мероприятий по предотвращению наступления и ликвидации последствий рисков событий. При этом, за службой риск-менеджмента остаются функции координации и контроля, а также консолидация и анализ информации о рискованных событиях и выработка на основе полученных данных необходимых корректирующих воздействий.

Факторы, детерминирующие кадровые риски, подразделяют на внутренние и внешние и на случайные и неслучайные. К основным рискогенным факторам относят: квалификационную асимметрию лиц, желающих получить работу; профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда; размытые моральные и ценностные установки отдельных работников; действия со стороны криминальных элементов; низкий уровень квалификации работников; низкие уровень и качество жизни людей.

Управление кадровыми рисками включает в себя качественный анализ риска, его идентификацию, количественную оценку, выбор метода и инструмента управления риском, предотвращение его появления и контролирование его развития, финансирование и оценку результатов. Риски управления персоналом в организации могут наблюдаться уже при отборе сотрудников организации. Риск создания негативного имиджа может возникнуть уже на этапе поиска кандидата, например, из-за неграмотного содержания, и формы объявления о вакантной должности.

В дальнейшем процесс управления риском подразумевает использование разнообразных методов, к наиболее эффективным относят: избежание и уклонение от рисков, диссипацию и диверсификацию риска, страхование и поглощение риска, трансферт и передачу рисков другому хозяйственному субъекту, лимитирование риска.

Методы управления кадровыми рисками по способу воздействия на риск делятся на превентивные методы и методы возмещения потерь. Превентивные методы – методы управления кадровыми рисками, целью которых являются своевременная идентификация подверженности рискам, ограничение возможных потерь, усиление профилактических мер по снижению уровня рисков, в том числе:

- ограничение и/или неприятие риска – исключение из деятельности недопустимого риска;
- контроль – система процедур, направленных на недопущение или выявление нарушений требований законодательства, нормативных актов и стандартов профессиональной деятельности, урегулирование конфликтов интересов;
- информирование руководства – своевременное и полное регулярное информирование руководства о кадровых рисках в деятельности, способствующее принятию объективных и адекватных управленческих решений;
- развитие технологий – предотвращение кадровых рисков путем внедрения информационных, процессинговых и иных технологий;
- методы кадровой политики – система мероприятий, направленных на снижение риска персонала, на стимулирование сотрудников для проведения работ по идентификации и снижению кадровых рисков, в том числе процедуры отбора, обучения персонала;
- обеспечение безопасности – предотвращение кадровых рисков в чрезвычайных ситуациях и рисков криминального характера путем обеспечения информационной и технологической безопасности, обеспечения ведения бизнеса при чрезвычайных ситуациях.

Методы возмещения потерь – методы управления кадровыми рисками, целью которых является покрытие отдельных видов потерь от реализации

риска. Указанные методы включают:

- возмещение потерь, полученных вследствие реализации рисков, за счет собственных средств организации;
- страхование рисков.

Уровень кадрового риска - это количественная или качественная характеристика риска, включающая спектр нежелательных событий и обусловленных ими потерь, а также степень вероятности наступления этих нежелательных событий. Уровень риска может быть измерен с помощью системы показателей. Выбор оценочных показателей – сложная, многоаспектная задача, в которой важны не только показатели, но и их динамика.

В зависимости от полноты имеющейся информации методы оценки кадрового риска принято условно подразделять на три группы. Первая группа - расчетно-аналитические методы оценки - применяется в условиях полной определенности, обусловленной достаточно полным объемом информации о рисковом состоянии. Показатели кадрового риска в этом случае определяются в основном по данным кадрового аудита. Во вторую группу входят вероятностные и статистические методы оценки, которые используются при частичной неопределенности, в ситуациях, когда информация о рисковом состоянии существует в виде вероятности появления рискованных событий и риск соответственно рассматривается как вероятностная категория. Здесь применяются вероятностные и статистические показатели оценки риска. Третью группу составляют экспертные методы оценки, которые могут быть использованы в условиях полной неопределенности, полного отсутствия информации о рисковом состоянии. С их помощью получают информацию, необходимую для снижения степени неопределенности и принятия обоснованного рискованного решения.

Литература

1. Гончаров, В. Н. Организация кадрового риск-менеджмента на современном предприятии / В. Н. Гончаров, Н. В. Зось-Киор // Организатор производства. - 2012. - Т. 53, № 2. - С. 62-66.
2. Митрофанова, А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации/ А.Е. Митрофанова // интернет - журнал «Науковедение». – 2013. - №1.
3. Митрофанова, А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации / А.Е.Митрофанова // Компетентность. – 2013. – №3.