

Кадровые риски: сущность, факторы, процесс управления

Петрашкевич А.К.

Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.

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 неэффективностью системы управления персоналом, поведением, действием (бездействием) персонала и внешней средой организации.

Интеграция риск-менеджмента в общий процесс управления персоналом выражается во влечении практически все подразделения компании в процесс идентификации и анализа рисков.

При этом за кадровой службой остаются функции координации и контроля, а также консолидация и анализ информации о рискованных событиях и разработка корректирующих мероприятий. 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. Факторы, детерминирующие кадровые риски, подразделяют на внутренние и внешние, а также на случайные и неслучайные. К основным рискогенным факторам относят:

квалификационную асимметрию лиц, желающих получить ту или иную 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; низкий уровень и качество жизни людей.

Управление кадровыми рисками включает качественный анализ риска, его идентификацию, количественную оценку, выбор метода и инструмента управления риском, предотвращение его появления и контроль его развития, финансирование и оценку результатов.