

Министерство образования Республики Беларусь
Полоцкий государственный университет

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей
III Международной научно-практической online-конференции

(Новополоцк, 18–19 апреля 2019 г.)

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2019

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты
[Электронный ресурс] : электронный сборник статей III Международной научно-практической online-конференции, Новополоцк, 18–19 апреля 2019 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2019. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

Компьютерный дизайн обложки М. С. Мухоморовой.
Технический редактор Т. А. Дарьянова, О. П. Михайлова.
Компьютерная верстка И. Н. Чапкевич.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72, e-mail: a.lavrinenko@psu.by

РИСК ОППОРТУНИСТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В СИСТЕМЕ КАДРОВЫХ РИСКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.И. Галешова, канд. экон. наук,
Полоцкий государственный университет, Беларусь

Современные организации конкурируют в условиях неопределенности и динамичности. Глобальными факторами конкурентоспособности и безопасности являются высококвалифицированные человеческие ресурсы, а управление кадровыми рисками становится одной из новых функций кадровой службы.

Тематика кадровых рисков стала особенно актуальной в последние десятилетия. Многогранность изучаемого объекта предопределила разнообразие подходов к содержанию понятия «кадровый риск». На основе критического анализа 26 русско- и англоязычных источников автором под кадровыми рисками предлагается понимать «вероятность потерь и недостижения целей организации в условиях информационной асимметрии и оппортунистического поведения работников, связанную с несоответствием кадрового состава требованиям внешней и внутренней среды организации при формировании, использовании, развитии и высвобождении персонала» [1, с. 43]. В соответствии с данным определением основным классификационным признаком кадровых рисков автором выбрана стадия их возникновения.

Актуализация исследований риска оппортунистического поведения обусловлена условиями корпоративного управления и стремлением сблизить интересы субъектов корпораций на всех уровнях. В зарубежных странах данная проблема давно признана и является достаточно острой. Так, с целью снизить и/или минимизировать оппортунизм некоторые корпорации США вознаграждают даже тех топ-менеджеров, которые не достигли установленных показателей [2, с. 135].

Выделяют предконтрактный (exante) и постконтрактный (expost) оппортунизм. Место риска оппортунистического поведения трудовых агентов в системе кадровых рисков организации можно представить следующим образом (см. рис.).

В трудовых отношениях всегда присутствуют два субъекта – работник и работодатель. Оппортунистическое поведение присуще обоим. Тем не менее в литературе основное внимание уделяется оппортунизму со стороны работника. Игнорирование оппортунистического поведения ведущего субъекта в системе трудовых отношений – работодателя – влечет за собой формирование высоких кадровых рисков на всех стадиях управления персоналом и может привести к:

- использованию непрогрессивной кадровой политики;
- отсутствию организационной культуры, поддерживающей управление персоналом и развитие человеческого потенциала;
- отсутствию стратегического подхода к управлению персоналом;
- недооценке высшим руководством роли человеческих ресурсов в современной организации;
- несоблюдению баланса интересов работников и организации;
- отсутствию баланса между экономической и социальной эффективностью управления персоналом.

Данный перечень кадровых рисков, вызванных оппортунистическим поведением работодателя, обусловлен уровнем управления персоналом и не является исчерпывающим, однако будет достаточным для формирования высоких транзакционных издержек в трудовой сфере.

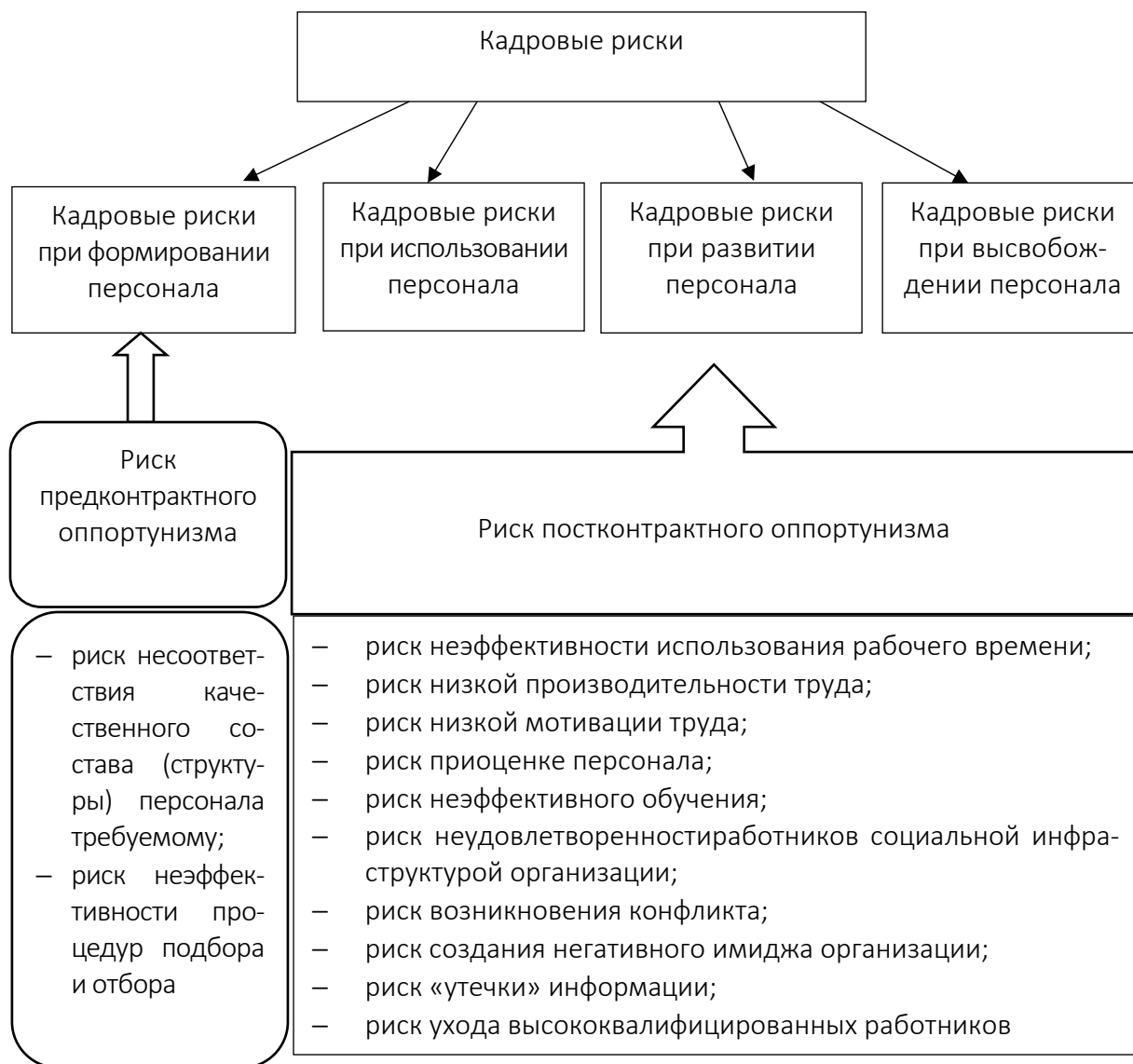


Рисунок. – Риски оппортунистического поведения в системе кадровых рисков по стадиям возникновения

Источник: разработано автором

Для организаций имеет большое значение наличие системы кадровых рисков. Особое место в данной системе занимает риск оппортунистического поведения, который в современной отечественной литературе пока рассмотрен недостаточно. При этом наблюдается определенный «перекос» в сторону изучения оппортунистического поведения только одного субъекта трудовой сделки – работника. Тогда как одним из

провайдеров кадровой политики является работодатель, и его ошибки управленческого, финансово-экономического, институционального характера влекут за собой высокие кадровые риски и потери как материального, так и репутационного характера. Все вышеперечисленное предполагает постановку и решение следующих исследовательских задач:

- дать однозначное определение «рisku оппортунистического поведения», раскрыв какое именно поведение субъекта трудовых отношений является оппортунистическим любое ли поведение в организации, приводящее к кадровым рискам, относится к оппортунистическому;
- разработать методическую основу для оценки риска оппортунистического поведения для обеих сторон трудовой сделки;
- разработать эффективные механизмы предупреждения и снижения последствий риска оппортунистического поведения.

Реализация поставленных задач позволит повысить прозрачность и эффективность принимаемых управленческих решений, что, в свою очередь, обеспечит формирование высокопроизводительных коллективов, кадровую безопасность и конкурентоспособность организации в современных условиях.

Список использованных источников

1. Галешова, Е.И. Влияние кадровых рисков на трансакционные издержки на рынке труда: оценка и управление / Е.И. Галешова // Экономика и управление. — 2014. — №2(38). — С. 41–44.
2. Козлова, Е.В. Сравнительный анализ оппортунистического поведения в российских и зарубежных корпорациях / Е. В. Козлова // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. — 2015. — № 8 (363). — Вып. 48. — С. 134–142.