

## **ИСТОЧНИКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Е.И. Галешова, аспирант,  
УО «Полоцкий государственный университет»,  
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

В начале XXI века ведущие позиции в теории и практике управления заняты ресурсной теорией, которая концентрирует свое внимание на исследовании человеческих ресурсов, интеллектуального капитала и знаний. Такой подход имеет особое значение в мире возрастающей глобальной конкуренции и мирового финансово-экономического кризиса, когда наиболее важными факторами национальной конкурентоспособности и безопасности

являются высококвалифицированные человеческие ресурсы, необходимые для перехода к «экономике знаний» и постиндустриальному обществу.

В современных условиях хозяйствования управление организацией невозможно без склонности к участию в рискованных делах и без умения решать задачи и проблемы рискованного характера. Таким образом, результат деятельности организации будет во многом зависеть от качественных и количественных характеристик кадрового состава данной организации.

Однако проблеме кадровых рисков уделяется неоправданно мало внимания. По результатам проведенного исследования [1, с.11] российскими учеными даже в довольно больших и сильных организациях провалы и неудачи любого характера в большинстве случаев связаны с тем, что при формировании трудового коллектива, и в особенности управленческой команды, практически никто из тех, кто причастен к работе с персоналом, не рассматривал кадровую работу, как зону базового риска.

Несмотря на очевидность признания и учета кадровых рисков, абсолютное большинство отечественных предприятий и организаций продолжают игнорировать данную категорию как основной источник потерь, в то время как кадровые риски уже давно рассматривались, прямо или косвенно, в трудах ученых.

Начинать исследование кадровых рисков необходимо с выделения источников возникновения кадровых рисков. Для этого нужно иметь надежное информационное обеспечение. Все источники такой информации могут быть классифицированы следующим образом [2]:

- внутренние и внешние;
- учтенные и неучтенные;
- разовые и постоянные;
- полученные легальным и нелегальным путем;
- полученные с магнитных носителей, с документов, от партнеров, приобретенные за плату, от осведомителей, агентов и т.д.;
- достоверные и сомнительные;
- другие.

Каждая организация выбирает для себя наиболее важные. Наиболее значимыми и доступными являются следующие источники информации [2]:

- каталог источников риска и рискованных ситуаций;
- личный опыт руководителей организации, специалистов отдела по управлению персоналом и специалистов группы оценки и управления риском;
- прогнозная информация;
- материалы ревизий, аудита, лабораторного и врачебно-санитарного контроля, объяснительных и докладных записок, совещаний, переписок, получаемых в результате личных контактов;
- статистические данные;
- сведения о конкурентах, партнерах, поставщиках и потребителях;
- материалы маркетинговых исследований о состоянии рынка;
- сведения правоохранительных органов о криминальной обстановке;
- экономическая, политическая, демографическая и т.д. ситуации в стране и регионе.

Информация является средой для определения источников риска. В каждом конкретном случае они могут быть различны для каждой организации, однако нами предлагается следующий перечень основных источников кадровых рисков, который будет характерен для всех предприятий и организаций вне зависимости от отрасли, формы собственности, размеров организации и других подобных признаков:

- отсутствие соответствующих знаний в области управления кадровыми рисками и понимания необходимости включения кадровых рисков в состав управляемых у руководства и службы управления персоналом организации;

- информационная асимметрия на рынке труда;
- использование конкурентами методов недобросовестной конкуренции;
- отсутствие в организации современных эффективных методов подбора, отбора и найма персонала;
- несоответствующие стандартам условия работы;
- недостаточно высокий уровень квалификации работающего в организации персонала;
- отсутствие индивидуального подхода при выборе способов стимулирования персонала;
- оппортунистическое поведение наемных работников организации;
- отсутствие миссии и стратегии развития организации;
- отсутствие возможности карьерного роста особо ценных сотрудников;
- неудовлетворительный социально-психологический климат в коллективе;
- непродуманная система защиты конфиденциальной информации и баз данных, используемых организацией в своей деятельности

Таким образом, для успешного функционирования организации в современных условиях обязательным является включение кадровых рисков в состав управляемых. И первым шагом на этом пути является выделение источников возникновения кадровых рисков, а, соответственно, и предупреждение их появления.

#### Список использованных источников

1. Жариков, Е. С., Парамонов А. А. Риски в кадровой работе : Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2005. – 288 с.
2. Мината, В. Н. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски [Электронный ресурс]. – Москва, 2006. – Режим доступа: <http://www.puckinet.ru/inc/oc30.htm>