



В практической деятельности современные предприятия с целью упорядочивания бизнес-процессов, связанных с персоналом формируют систему управления персоналом. Важным составным элементом эффективно функционирующей системы управления персоналом организации выступает механизм управления кадровыми рисками.

Риски персонала в настоящее время понимаются как операционные риски. Снижение негативных проявлений этих рисков определяет успешность выполнения предприятием задач повышения прибыльности и конкурентоспособности. Поэтому современные тенденции в сфере организации управления производством обуславливают необходимость повышенного внимания к работе с кадрами в системе управления предприятием и уточнения целей и методологии управления.

Риск - возможная опасность (вероятность) получения потерь. Риск обусловлен отклонениями действительных данных оценки настоящего состояния и прогнозов будущего развития политических, климатических, экономических, социальных и прочих ситуаций.

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.

Подбор кадров постоянно сопряжен с рисками – как на этапе выбора кандидата, так и в течение испытательного срока, дальнейшей работы и увольнения. Основные трудности возникают на этапе отбора и приема кандидатов на работу. Именно поэтому в некоторых компаниях некоторые вакансии закрываются в течение долгого времени.

Одним из главных рисков на этапе прием на работу нового сотрудника является недостаточная оценка компетенции кандидата. Такая проблема может возникнуть по причине неточного описания вакансии, незаинтересованности кадрового отдела

в детальном и обстоятельном отборе, а также вследствие предоставления кандидатом ложной информации о себе.

Отсутствие мотивации новых сотрудников также повышает риски компании. Обучившись на новом месте, и не получив карьерного роста или прибавки к заработной плате, сотрудник с легкостью переходит к конкурентам и в полной мере реализует свои возможности. В таких случаях рекомендуется проведение детальной работы с руководителем организации, а также мотивирование наиболее подходящего специалиста еще на этапе собеседований.

Компании, заинтересованные в сохранении положительной репутации, должны проводить ряд проверок с предыдущих мест работы, а также специальные проверки, необходимые для замещения должности (психологические, медицинские и др.). Обычно эта задача возлагается на службу безопасности организации, однако явные отклонения в поведении можно заметить и на этапе собеседования.

Во время найма персонала в незначительной степени присутствует риск создания негативного имиджа компании. Это может выражаться в неграмотном описании вакансии, невежливом обращении сотрудников к соискателю и других мелочах. Снизить влияние этого фактора поможет специальная должностная инструкция для лиц, контактирующих с потенциальными кандидатами.

Важный и возможный кадровый риск - нехватка квалифицированных ресурсов. Данный риск связан не только с переходом квалифицированных работников в другие компании, или наиболее «модные» сектора, в частности в сферу производства возобновляемых источников энергии, но также с тем, что многие кадры компаний в скором времени достигнут пенсионного возраста, в связи, с чем будут уходить со своих рабочих мест. Для воздействия данного риска нужно:

- т.к. многие компании сотрудничают со многими образовательными учреждениями, то стоит регулярно проводить мероприятия, направленные на популяризацию профессий и специальностей. Для этого проводить тематические занятия по направлениям деятельности компаний, организовывать ознакомительные экскурсии на производственных объектах.*

о сохранение целевой подготовки кадров;

- ежегодное проведение научно-технической конференции молодых ученых и специалистов, позволяющей привлекать молодые кадры к совершенствованию технологических процессов, внедрению новых технологий, повышению*

эффективности производства;

- сохранение эффективной системы оплаты труда и мотивации персонала;*
- формирование кадрового резерва;*
- профессиональная переподготовка и обучение.*

Управление кадровыми рисками способствует нормализации отношений между работниками организации, а в особенности, между работниками и руководством организации; формирует заинтересованность работников в длительном пребывании в составе персонала организации; дает некие гарантии эффективного функционирования организации; обеспечивает руководство организации необходимой информацией об уровне риска, характерного для организации. Таким образом, осуществляя управление кадровыми рисками, руководство организации может быть более уверено в возможном успехе организации.