

К.е.н., доц. Ковтуненко К.В., Кушніренко А.В.

ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА СПОСОБИ ПРОЯВИ КАДРОВИХ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Одеський національний політехнічний університет, Одеса

По сфері виникнення підприємницькі ризики можна підрозділити на зовнішні і внутрішні. Джерелом виникнення зовнішніх ризиків є зовнішня середовище по відношенню до підприємницької фірми. Підприємець не може на них впливати, а може тільки передбачати їх і враховувати їх можливість в майбутньої діяльності. Мова йде про непередбачених змінах законодавства; нестійкості політичного режиму в країні.

Внутрішні ризики виникають в разі неефективного менеджменту, помилкової маркетингової політики, а також в результаті внутрішньофірмових зловживань. Це – кадрові ризики, пов'язані з професійним рівнем співробітників підприємницької підприємства.

Особливе місце серед ризиків підприємства посідає кадровий ризик, що визначається як ймовірність втрат, пов'язаних із людським чинником, а саме: ризик втрат, зумовлений похибками робітників, смертю працівників, низьким рівнем лояльності до підприємства, низькою кваліфікацією, плінністю кадрів організації, негативними змінами у трудовому законодавстві, табл. 1 [1,2].

Таблиця 1 - Види кадрових ризиків та їх характеристика

Вид ризику	Характеристика негативного прояву ризику
Кваліфікаційний	Полягає в ймовірності втрат внаслідок недостатньої кваліфікації, досвіду чи навиків працівника на певній посаді. <i>Посадовий ризик</i> проявляється у невідповідності конкретної посади до виду діяльності, функцій, цілей, задач, технології підприємства.
Ризик плінності кадрів	Звільнення кваліфікованих ключових менеджерів, високий відсоток звільнення основного персоналу внаслідок неефективної кадрової політики. Непередбачувані витрати на пошук, підбір, навчання та перекваліфікацію нових працівників
Ризики конфлікту інтересів	Ризик проявляється у конфлікті між працівниками та адміністрацією, а також між адміністрацією та власниками підприємства через конфлікт інтересів, мотивів, планів та особистих цілей.
Ризики лояльності персоналу	Ризик проявляється у вигляді розголошення конфіденційної інформації підприємства, корупційних дій з боку управлінського персоналу, крадіжками матеріальних цінностей, псування майна підприємства.
Поведінковий ризик (ризики індивідуальної та групової поведінки працівників)	Індивідуально психологічні риси характеру працівника, низька здатність до соціально-психологічної адаптації у колективі, пригнічений чи депресивний стан нервово-психічної рівноваги. Зниження здатності працівника до навчання, невмінням спілкуватися з співробітниками та клієнтами, незацікавленості персоналу у кінцевих результатах роботи підприємства, безвідповідальності за прийняв ті рішення.
<i>Неефективних організаційних структур</i>	Ризик пов'язаний з відсутністю посадових інструкцій, наявністю дублювання або невиконання функцій та цільових завдань працівниками підприємства. Невідповідність наявної кадрової стратегії корпоративній стратегії розвитку підприємства.

Оскільки саме ці ризикоутворюючі чинники частково знаходяться у сфері впливу менеджменту підприємства, то існує можливість обмежити дію на джерело виникнення

кадрових ризиків. Кадровий ризик впливає на структуру як системи управління в цілому, так й окремих її елементів, а також взаємозв'язків між ними.

Відсутність або низький рівень адаптації працівника до організації є однією з основних причин виникнення кадрових ризиків. Близько 80 % матеріального збитку підприємство отримує від свого власного персоналу. Управлінська практика стверджує про те, що лише 20 % спроб несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації компанії здійснюється ззовні, а зломи комп'ютерних мереж здійснюється невдоволеними, демотивованими працівниками підприємств. Прямим й опосередкованим збиткам компанії, пов'язаних з людським фактором, сприяє й неефективна організація роботи кадрових служб, служби безпеки та охорони праці на підприємстві.

Домінуючу роль у виникненні кадрового ризику відіграє внутрішня невизначеність процесу функціонування підприємства, яка пов'язана з неможливістю точного прогнозування поведінки людини у процесі роботи, із складністю інформаційних комунікаційних технологій, рівнем надійності устаткування, темпами модернізації виробництва і з прагненням людей утворювати соціальні зв'язки і групи, виявляти своє ставлення відповідно до взятих взаємних зобов'язань, ролей, традицій.

Таким чином, кадрові ризики визначимо як ймовірність втрат, пов'язаних з процесом управління персоналом на, тобто ризик втрат, зумовлений недостатньою кваліфікацією працівників, їх низьким рівнем лояльності до підприємства, летальними випадками серед працівників, нестабільністю штату організації, можливими змінами у трудовому законодавстві тощо. Ефективні методи управління кадровими ризиками забезпечать зменшення їх наслідків. Вибір методу впливу на кадрові ризики залежить перед усім від причини виникнення ризику.

Список літератури:

1. Гринева Н.Е. Формирование механизма снижения кадровых рисков предприятия в условиях интернационализации производства и глобализации экономики / Н.Е.Гринева, Е.В.Гончаров, О.В. Додонов// Научный журнал “Менеджер” ДонДУУ. – № 3 (41), 2007. – С. 130–135.
2. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.:Видавничий дім “Юридична книга”, 2005. – 358 с.
3. Подольчак Н.Ю. Класифікація ризиків та методи їх зниження // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”: «Менеджмент та підприємництво в Україні: Етапи становлення та проблеми розвитку». – Львів: Вид-во Національного університету “Львівська політехніка”, 2002. - №457. – С. 23-32. 4

Панькова Ю.М., к.е.н., доц. Черкасова С.О.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ЗМІЦНЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Одеський національний політехнічний університет, Одеса

В сучасних умовах господарської діяльності вітчизняних підприємств, що характеризуються низкою відмінностей, притаманних світовій економіці в цілому – сильною конкуренцією, динамічністю кон'юнктури ринку, зростанням кількості та масштабів змін у зовнішньому та глобальному середовищі, проблема формування системи обліково-аналітичного забезпечення їх економічної безпеки набуло особливої