

МОДЕЛИРОВАНИЕ И АНАЛИЗ РИСКОВ В СФЕРЕ ЛОГИСТИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Разработана и обоснована система классификации рисков, возникающих в ходе реализации логистически-кадровых стратегий предприятий, раскрыта сущность кадровых рисков, установлена зависимость отдельных категорий кадровых рисков от типа кадрового потока предприятия, определены отдельные функции кадровых рисков.

Ключевые слова: кадровый потенциал предприятия, кадровые риски, логистически-кадровая стратегия, кадровый поток, функции кадровых рисков, кадровая стратегия, входящие кадровые потоки, внутренние кадровые потоки, исходящие кадровые потоки.

Постановка проблемы. Высокий уровень неопределенности и нестабильности внешнего окружения современных предприятий свидетельствуют о том, что в ходе реализации любых стратегий как корпоративного, так и функционального уровня, необходима определенная система предвидения и оценки возможных рисков. Достаточно важно своевременно диагностировать кадровые риски, являющиеся неотъемлемым спутником воплощения в реальность всех направлений кадровой стратегии предприятия. Целесообразно заметить, что разработка отдельной системы моделирования и анализа вероятности появления кадровых рисков, может стать достаточно эффективным инструментом управления кадровыми потоками, который даст возможность оперативно адаптироваться к многочисленным изменениям со стороны как внутренних, так и внешних факторов окружающей среды деятельности предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Риски в сфере логистического управления кадровым потенциалом предприятий достаточно велики. Фундаментальные исследования показали, что современные теоретические и прикладные разработки данного направления практически отсутствуют. На данный момент вектор исследования кадровых рисков в области логистического управления кадровым потенциалом либо управления логистическими кадровыми потоками ограничен исключительно информацией об определении общих кадровых рисков и раскрытием их социально-экономической природы [4, 5].

Цель. Целью данной работы выступает поиск универсального, эффективного и гибкого подхода к управлению рисками в системе управления кадровым потенциалом предприятий. В связи с данной целью возникает потребность во всестороннем поиске, анализе, оценке и систематизации существующей информации, имеющей непосредственное отношение к изучаемой проблеме. Именно от полноты полученных знаний в области оценки и моделирования кадровых рисков будет зависеть успешность реализации логистически-кадровых стратегий управления кадровым потенциалом предприятий.

Изложение основного материала. Каждый отдельный кадровый риск должен быть спрогнозирован и учтен уже на начальных этапах реализации логистически-кадровых стратегий. Таким образом, целесообразно будет провести всесторон-

нее обоснование кадровых рисков через разработку системы их классификации, которая представлена в разрезе десяти классификационных признаков в таблице 1.

Риски в сфере реализации логистически-кадровых стратегий управления кадровыми потоками должны всегда быть в центре внимания руководства, так как именно от персонала зависит непосредственный результат деятельности всего предприятия. А кадровые потоки являются одним из наиважнейших и одновременно труднопрогнозируемых ресурсов предприятия.

Таблица 1 — Классификация кадровых рисков в системе логистического управления кадровым потенциалом предприятия

№	Классификационный признак	Виды кадровых рисков
1	2	3
1.	Источник появления	- риски внутреннего персонал-окружения; - риски внешнего персонал-окружения.
2.	Размер убытка для предприятий	- незначительные; - средние; - существенные.
3.	Степень регулярности появления	- одноразовые; - постоянные.
4.	В зависимости от составляющих кадрового потенциала	- количественные; - качественные; - риски социальной защищенности.
5.	По степени рискованности	- допустимый риск; - критический риск; - катастрофический риск.
6.	В зависимости от объекта	- риски отдельного работника; - риски рабочего коллектива.
7.	В зависимости от последствий	- чистые; - с возможной дополнительной прибылью (спекулятивные).
8.	По времени действия	- текущие; - перспективные.
9.	В зависимости от возможности предвидения	- прогнозируемые; - непрогнозируемые.
10.	В зависимости от возможности исправления негативных последствий	- риски, последствия которых невозможно исправить; - риски, последствия которых можно исправить частично; - риски, последствия которых можно полностью исправить.

В экономической литературе, посвященной управлению рисками [1, 2, 3], выделяются следующие функции рисков: инновационная, регулятивная (регулирующая), защитная и аналитическая. Полагаясь на результаты наших исследований и разработок, данные категории рисков также можно спроецировать в плоскость кадровой рискологии. Таким образом, кадровые риски в сфере логистического управ-

ления кадровым потенциалом современных предприятий будут иметь следующий контекст:

1. Инновационная функция кадровых рисков — побуждает к поиску и реализации на практике нетрадиционных, инновационных методов и инструментов управления кадровыми потоками предприятия;

2. Регулирующая функция кадровых рисков — обладает конструктивным характером, так как благоприятствует борьбе с консерватизмом и способствует внедрению инноваций в сферу управления кадровыми потоками. Данная функция носит одновременно и деструктивный характер — иногда решения могут приниматься недостаточно обоснованно из-за отсутствия необходимой информационной осведомленности;

3. Защитная функция кадровых рисков — риски в области управления кадровым потенциалом предприятия — это неотъемлемый элемент данного процесса, всегда имеющий место в ходе реализации любой логистически-кадровой стратегии;

4. Аналитическая функция кадровых рисков — в процессе управления кадровыми потоками предприятия необходим анализ всевозможных альтернативных решений, который позволит выбрать наиболее оптимальный и безрисковый вариант.

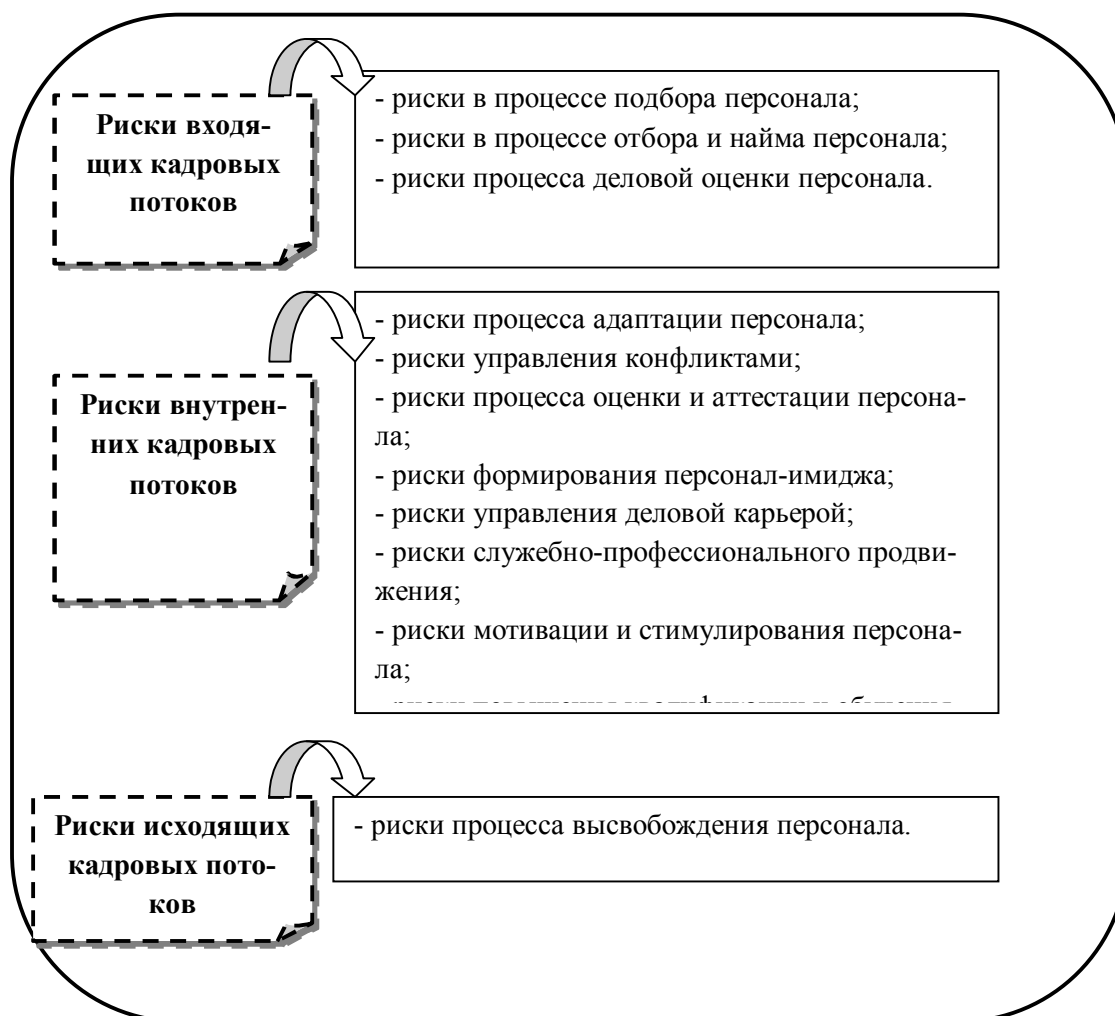


Рисунок 1 — Классификация кадровых рисков в зависимости от типа кадрового потока предприятия

В рамках реализации логистически-кадровых стратегий предприятий также важно разработать классификацию кадровых рисков в зависимости от типа кадровых потоков, которые достаточно отличаются друг от друга и обладают определенными специфическими чертами и особенностями. На рисунке 1 представлен результат разработки классификации кадровых рисков в соответствии с тремя типами кадровых потоков предприятий.

Выводы. Своевременное прогнозирование, всесторонний анализ и оценка вероятности появления кадровых рисков наделяют любое современное предприятие определенными преимуществами, а именно: преобразование рисков реализации логистически-кадровых стратегий в возможности или преимущества, возможность предвидения дальнейших сценариев реализации кадровых стратегий, возможность предупреждения возникновения определенной группы рисков, прогнозирование размера убытков вследствие рисков, наличие эффективного механизма нейтрализации негативных последствий кадровых рисков, а также выявление причин возникновения кадровых рисков различных категорий.

Список литературы

1. Балдин К. В. Управление рисками: учеб. пособие / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев. — М.: Юнити-Дана, 2005. — 511 с.
2. Баутов А. Н. Риски и экономическая результативность бизнес-систем / А. Н. Баутов // Управление риском. — 2001. — №1. — С. 45-47.
3. Буянов В. П. Рискология (управление рисками) : учеб. пособие. / В. П. Буянов, К. А. Кирсанов, Л. М. Михайлов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Экзамен, 2003. — 382 с.
4. Гринева В. Н. Оценка уровня кадрового потенциала промышленных предприятий [Электронный ресурс] / В. Н. Гринева, А. И. Писаревская // Бизнесинформ. — 2009. — №8. — С. 122-126. — Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Bi/2009_8/122-126.pdf.
5. Забирова Л. М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами / Л. М. Забирова // Вестн. Казан. гос. финанс. -экономич. ин-та. — 2009. — № 2. — С. 17-22.