

## ***Секция «Управление персоналом»***

### **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПЕРСОНАЛА ИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ТОРГОВОЙ СФЕРЫ**

**К.И. Абламунец**

Научный руководитель В.А. Васяйчева

В настоящее время человеческий фактор стал играть важнейшую роль в развитии экономики. Множество проблем, связанных с управлением персоналом мешает развитию рыночных отношений. Руководители организаций не всегда понимают степень важности формирования и разработки стратегии управления человеческими ресурсами. В основном они перекладывают груз ответственности на наемных топ-менеджеров, которые в большинстве своем видят перспективы развития бизнеса, прежде всего, в увеличении объемов выпуска продукции не уделяя особого внимания системе работы с персоналом. Очевидно, что стабильность, а тем более расширение бизнеса нереальны без стратегического управления персоналом предприятия и снижения кадровых рисков. Стратегия управления персоналом обязательно должна включать функцию предупреждения, локализации и снижения этих рисков, а в особенности, касаясь рисков, связанных с увольнением персонала [7, с. 463].

Персонал любого предприятия состоит из кадров. Их штат и структура постоянно меняется в зависимости от технологии, организации и управления производства. Состав кадров складывается из следующих показателей:

- образовательный уровень,
- специальность,
- профессия,
- квалификация,
- стаж работы,
- возраст,

- соотношение отдельных категорий работников.

Кадры наиболее подвижная часть производственных сил. Движение кадров в организации носит четкий упорядоченный характер и законо-регламентированную динамику, которые в свою очередь являются одними из самых важных функций менеджмента в организации. Соответственно, руководитель должен воплощать этот процесс в реальность, постоянно совершенствуя его не выходя за рамки, установленные законодательными нормами [8, с. 55].

Важно учитывать, что процесс увольнения оказывает влияние не только на высвобождаемых сотрудников, но и на тех, кто остается дальше работать в организации. Они видят процесс высвобождения сотрудника, взаимоотношения администрации, руководителей и сотрудников в процессе увольнения и сравнивают фактические действия с официально установленной политикой, что в дальнейшем влияет на трудовую мотивацию работников. Как правило, расставание с сотрудником в большинстве случаев проходит спокойно и бесконфликтно по его инициативе. Причины ухода сотрудника могут быть абсолютно разными, от сугубо личных мотивов, вплоть до появления возможности перехода на новую более престижную и высокооплачиваемую должность. Тем не менее, все же встречаются ситуации увольнения, в которых невозможно обойтись без конфликта. В этом случае работодателю следует быть готовым и заранее изучить все возможные риски и альтернативные пути развития такой конфликтной ситуации [5, с. 85].

Основные кадровые риски, связанные с высвобождением персонала, которые могут нанести наибольший ущерб организации, включают:

- уход высококвалифицированных специалистов;
- потеря статуса и появление неблагоприятного имиджа организации;
- обращение увольняемого работника в суд или трудовую инспекцию;
- утечка информации;

- снижение конкурентоспособности.

Формирование системы управления кадровыми рисками при увольнении персонала из организации поможет не только выживать компании на рынке, но и обеспечит достойную конкурентоспособность в современных экономических условиях, а также даст возможность усилить и усовершенствовать кадровую и экономическую безопасность организации. Управлять кадровыми рисками, значит максимально уменьшить потенциальный ущерб, спровоцированный несанкционированным поведением персонала, то есть обеспечить кадровую безопасность, которая, в свою очередь, предотвратит негативное воздействие на остальные виды безопасности предприятия для дальнейшего успешного функционирования [4, с. 22].

Система управления кадровыми рисками должна включать в себя такие аспекты, как диагностирование уровня риска, на который организация готова пойти, модернизация процесса принятия решений по способу реагирования на появление риска, будь то уклонение, устранение, перераспределение или принятие возникшего риска. Также система должна включать мероприятия по управлению рисками, которые будут влиять на эффективность дальнейшего функционирования предприятия, далее, учитывая все возможные исходы событий, руководство будет иметь возможность максимально рационализировать использование не только капитала, но и ресурсов. Данная система управления кадровыми рисками даст возможность наладить процесс формирования финансовой отчетности, в полной мере соблюдая законодательные нормы, не неся больших потерь в статусе и репутации организации [3, с. 101].

Таким образом, продуктивность данного исследования состоит в том, что многие сложные вопросы, то есть возможные кадровые риски, с которыми сегодня сталкиваются торговые организации, могут быть предопределены, просчитаны и устранены, если целесообразно сформировать и использовать систему минимизации кадровых рисков, которая в последующем времени

позитивно скажется на полноценном функционировании организации [2, с. 66].

### *Список использованных источников*

1. Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Кадровые риски в системе оценки персонала организации // Вестник УрГУПС. – 2015. – № 4. – С. 72–81.
2. Жариков, Е.С. Риски в кадровой работе: Книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е.С. Жариков, А.А. Парамонов. – М.: МЦФЭР, 2005. – 288 с.
3. Грабовый, П.Г. Риск в современном бизнесе / П.Г. Грабовый, С.Н. Петрова. – М.: Дело и сервис, 1994. – 187 с.
4. Абрамова М. В. Применение кадровых технологий в целях предупреждения коррупционных рисков // Российский следователь. – 2013. – № 5. – С. 21–25.
5. Митрофанова А. Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Наукоедение. – 2013. – № 1 (14). – С. 85.
6. Лапуста, М.Г. Риски в предпринимательской деятельности / М.Г. Лапуста, Л.Г. Шаршукова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 341 с. 20.
7. Балдин, К.В. Управление рисками / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 506 с.
8. Галешова Е. И. Кадровые риски в системе управления рисками современной организации // Вестник Полоцкого университета. – 2010. – № 4. – С. 54–56.
9. Смирнова, Е. Производственный риск: сущность и управление / Е. Смирнова // Управление риском. – 2001. – № 1. – С. 3 – 5.