

3. Соколов Д. В. Базисная система риск-менеджмент организаций реального сектора экономики: Монография / Д.В. Соколов, А.В. Барчуков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 126 с.

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

Т.М. Ивлиева

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Успешная реализация любой стратегии управления кадровым потенциалом организации зависит от того, насколько эффективна система управления профессиональными рисками.

Профессиональные риски - это риски, обусловленные ошибочными решениями в сфере регулирования, приводящие к явным негативным социально-экономическим последствиям, которые затрудняют достижение целей на отдельных этапах производственной деятельности.

Проблематика оценки профессиональных рисков напрямую связана с кадровой безопасностью организаций. Недостаточность внимания к данной проблеме, а также ошибки в управлении профессиональными рисками могут привести к сокращению доходов, нерациональному использованию человеческих ресурсов и другим отрицательным последствиям. К сожалению, современная статистика свидетельствует, что угрозы со стороны профессиональных рисков достаточно сильны и очевидны[1, 3].

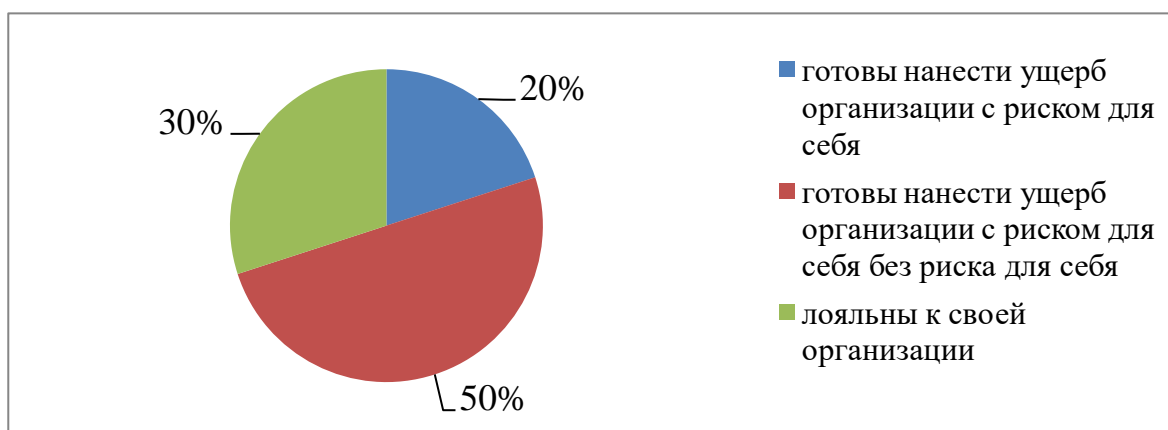


Рисунок 1. Вероятность нанесения вреда организации работниками.

Для анализа был проведен опрос в виде анкетирования. В анкетировании участвовали жители Промышленного района. В опросе было задействовано 120 мужчин и женщин. В результате обработки полученных данных было установлено, что 70% работающего населения готово нанести ущерб организации, при этом 20% - с риском для себя.

Оценка профессиональных рисков является не только актуальной проблемой, но и выступает рычагом улучшения финансовых результатов деятельности и повышения стоимости самой организации.

Таким образом, специфика современного риск-менеджмента в системе управления кадровым потенциалом должна переносить акцент управленческого воздействия на поиск методов их оценки с целью минимизации негативного воздействия[5, 6].

Методы и организация исследования. В ходе исследования существующих методов оценки профессиональных рисков были использованы: комплексный подход, а также метод анализа и синтеза.

Результаты и их обсуждение. Номенклатура профессиональных рисков современного кадрового менеджмента достаточно широка. Поэтому методы оценки рисков данного типа должны начинаться с определения причин появления того или иного риска. В медицине труда традиционно выделяется пять основных групп профессиональных заболеваний, возникающих в результате воздействия на организм профессиональных вредностей.

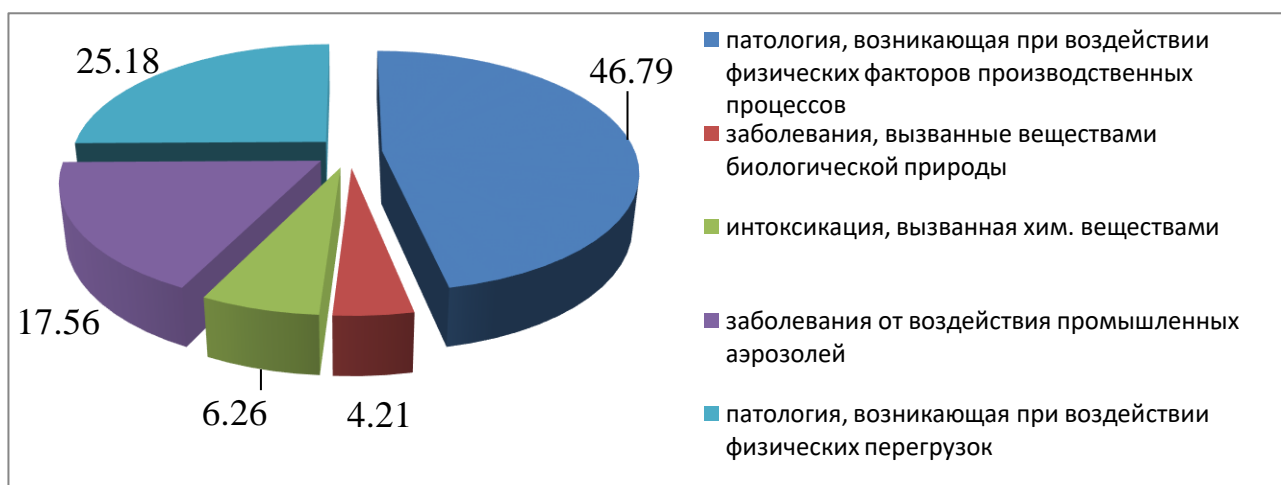


Рисунок 2. Структура профессиональных патологий, %

Неудовлетворительные условия труда на рабочих местах характеризуются, в первую очередь, отсутствием социально-экономической заинтересованности у работодателей в сокращении профессиональных заболеваний и укреплении здоровья работников.

Выбор конкретного метода оценки и анализа потенциально возможных профессиональных рисков достаточно сложен и подразумевает учет различных факторов. Для более обоснованного и верного выбора метода оценки кадровых рисков была проведена их специальная группировка[4].

1. Методы оценки профессиональных рисков в зависимости от факторов, оказывающих воздействие на работников[2]:
 - анализ условий труда и определение факторов производственной сферы и трудовой деятельности, а также источников их возникновения;
 - сравнение факторов, воздействующих на работника с факторами производственной сферы и трудовой деятельности.
2. Методы количественной оценки основываются на инструментальных измерениях и аналитических исследованиях производственных факторов.
3. Методы качественной оценки профессиональных рисков и отнесение их по степени вредности: метод «дерево решений», метод экспертных оценок, метод рейтинговых оценок.

Несомненно, каждый из представленных выше методов оценки профессиональных характеризуется определенными преимуществами и недостатками. К примеру, неоспоримым преимуществом метода экспертной оценки профессиональных рисков выступает возможность применения данного метода в условиях информационного дефицита и неопределенности. Тем не менее, возникающие трудности с привлечением компетентного эксперта-профессионала в системе кадрового менеджмента, могут стать настоящей проблемой для некоторых организаций.

Выводы и рекомендации. Оценка профессиональных рисков – это достаточно сложная и многоаспектная управленческая задача, требующая пристального внимания со стороны руководства. Но в целом, следует

отметить, что для качественной оценки профессиональных рисков целесообразно использовать именно комплексный подход, подразумевающий использование одновременно нескольких методов.

Список использованных источников:

1. Повышение уровня конкурентоспособности предприятий транспортного машиностроения на основе управления инновационными проектами: монография / В. А. Васяйчева.– Самара: Самар. гум. акад., 2017. – 177с.
2. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и опасных производственных факторов».
3. Федорец А.Г. Применение современной методологии риск-менеджмента в системах менеджмента безопасности труда и охраны здоровья №1.- С. 1-10.
4. Финоченко Т.А. Управление профессиональными рисками / РГУПС. 2017. С. 241-245.
5. A. Bastgen, C. L. Holzner Employment protection and the market for innovations. Labour Economics, Vol. 46, June 2017, pp. 77-93.
6. C. Maurizio, S. Giovanni Human capital, employment protection and growth in Europe. Journal of Comparative Economics, Is. 2, May 2016, pp. 213-230.