

ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ

Толмачова О.В.

Науковий керівник - доц. каф. «Економіка підприємства» Свірідова С.С.

Кадрова політика охоплює широкий круг питань щодо життєдіяльності підприємства - це і система оплати праці, і система матеріального заохочення, залучення і просування по службі, і оцінка ефективності, і оцінка трудової мотивації. Все залежить від людей, від їх кваліфікації, умінь і бажання працювати. Саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності. Тому значення даної проблеми є актуальним.

Кадрові ризики – це ризики, пов'язані з вірогідністю реалізації антропогенних погроз, тобто погроз, витікаючих від людей. Враховуючи, що людський чинник опосередкує всі сторони економічних відносин в організації, можна визначити кадрові ризики як комплексні. Для поліпшення кадрової політики зазвичай проводяться наступні заходи: посилюється системність в підборі кадрів; поліпшується процедура висунення (інформація про вакансії, кандидатів, та ін.); проводиться довгострокове планування кадрової політики підприємства; проводиться аналіз чинників зовнішнього середовища.

Сучасний стан освіти і наявність елементів кризових явищ при становленні ринкових відносин пред'являє особливі вимоги до політики управління кадрами будь-якого підприємства. У цих умовах необхідно істотно підвищити цілеспрямованість управління кадрами, укріпити трудову дисципліну, забезпечити впровадження сучасних методів стимулювання трудової мотивації, контролю за результативністю і якістю праці, досягти тіснішої взаємодії цього виду управління з управлінням підприємства в цілому.