

Редько Людмила
к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь
Україна

РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКО-КАДРОВИХ РИЗИКІВ НА РІВНІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНОМУ HR-МЕНЕДЖМЕНТІ

За умов нестабільності зовнішнього середовища, в яких доводиться працювати підприємствам аграрного сектору, питання управління ризиками стають дедалі важливішими. Існують ризик вкладення капіталів, партнерський ризик тощо. Передбачати ризик складно, але зробити все можливе для зниження його наслідків менеджер зобов'язаний.

Управління ризиком – це невід'ємна частина загального управління будь-яким підприємством, що прагне вижити і виконати свою місію. Серед всієї сукупності ризиків діяльності підприємства домінуючим є ризик діяльності персоналу, оскільки трудові ресурси є визначальними для результатів діяльності підприємства. Проте довгий час ця проблема була поза зоною уваги як вчених, так і практиків.

Отже, проблема ризиків у господарській діяльності підприємств набула особливої актуальності впродовж останніх років. Усі існуючі визначення кадрових ризиків акцентують увагу на ймовірності втрат або ж самих втратах, тоді як кадрові ризики мають дуалістичний характер.

Кадрові ризики являють собою групу підприємницьких ризиків джерелом або об'єктом яких є персонал організації або окремих працівників. Як і будь-які ризики вони бувають об'єктивними та суб'єктивними. Об'єктивні виникають незалежно від діяльності та всупереч волі персоналу організації. У випадку із суб'єктивними кадровими ризиками настання негативних подій та наслідків залежить від дій конкретного працівника чи групи працівників.

Основні функції HR-менеджменту можна охарактеризувати у такий спосіб:

- визначення конкретної потреби у кадрах, що забезпечують необхідний обсяг виробництва, з урахуванням перспектив розвитку компанії;
- комплектування та розміщення кадрів;
- забезпечення необхідної кадрової політики, відповідальної за взаємозв'язки внутрішнього та зовнішнього ринків праці, перерозподіл персоналу;
- професійна підготовка та перепідготовка персоналу, забезпечення професійного росту;
- створення умов для адаптації працівників на даному підприємстві;
- оплата та мотивація праці.

Інтеграція новітніх підходів до управління передбачає наявність системного та ситуаційного підходів, соціальну орієнтацію, орієнтацію на теорію хаосу та складності, орієнтацію на нововведення, інтеграцію,

інтернаціоналізацію. Серед актуальних сучасних підходів також слід відзначити Total Quality Control (TQC), який передбачає концепцію гарантованої якості, що передбачає охоплення працівників усіх виробничих ланок для забезпечення найкращого задоволення потреб споживачів.

Наступна сучасна концепція, яка заслуговує уваги це Total Productive Maintenance. Використовуючи дану концепцію відбувається переорієнтація на комплексне підвищення ефективності виробничої системи за рахунок залучення до цього процесу усіх працівників організації.

Напрямки HR-менеджменту зі зниження кадрових ризиків:

- розробка кадрової стратегії з урахуванням ризиків;
- чіткі показники та критерії оцінки кадрових ризиків;
- відбір та перевірка персоналу у відповідності до критеріїв ризик-менеджменту;
- оптимізація процесів з урахуванням ризиків;
- інструктаж та навчання персоналу;
- поєднання методів контролю, самоконтролю, взаємоконтролю та зовнішнього аудиту ;
- розумне стимулювання, кар'єрне зростання, розвиток, ротація;
- зниження долі заходів покарання;
- мотивація, розвиток корпоративної культури та управління корпоративною ідентичністю;
- вивчення, адаптація та соціальна підтримка персоналу;
- забезпечення відкритості політики управління ризиками;
- залучення персоналу в розробку процесів та заходів зі зниження ризиків;
- забезпечення достатнього рівня кадрових резервів;
- забезпечення інформаційної безпеки;
- забезпечення взаємодії з партнерами з питань безпеки ризиків.

Аграрні підприємства здебільшого вирізняються з поміж інших широким спектром напрямків кадрової політики, серед яких можна виділити: підбір та розстановка кадрів, формування та підготовка резерву для висування на керівні посади, оцінка персоналу, розвиток персоналу, мотивація та стимулювання персоналу, оплата праці, проведення маркетингової діяльності. Але до сьогодні не розроблено виключно індивідуальних принципів та підходів, які б впроваджувались лише на підприємствах аграрної сфери. Отже, на практиці керівники продовжують використовувати індивідуальний підхід як базовий і найдієвіший серед усіх існуючих, адже впливаючи на мотивацію окремого працівника можна розраховувати на ефект (результат діяльності) від індивідуального вкладу.

Список використаних джерел

1. Хитра О. В., Андрушко Л. М. Поняття, фактори і наслідки кадрових ризиків на підприємстві. *Вісник соціально-економічних досліджень*, 2013. Вип. 1 (48). С. 163-167.
2. Баб'як М. М., Хомош Ю. С. Ресурсний підхід у сучасному менеджменті. *Економіка і суспільство*. 2016. № 3. С. 119-122.
3. Довгаль О. В. Механізм ефективного управління ресурсним потенціалом аграрних підприємств. *Агросвіт* 2016. № 5. С. 20-22.