

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ КАДРОВИХ РИЗИКІВ

*Шамірадов А., здобувач вищої освіти
anchyo95.s@gmail.com*

*Науковий керівник: Бочарова Н.А., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

На сьогодні немає однозначного тлумачення сутності ризику. Це пояснюється, зокрема, багатоаспектністю цього явища. Крім того, сам по собі ризик є складним явищем, що має безліч незбіжних, а іноді протилежних реальних основ. У загальному вигляді сформовані два підходи до визначення поняття ризику. За першого підходу ризик асоціюється виключно з несприятливими умовами господарювання. У багатьох випадках він дійсно пов'язаний із втратою прибутків та ресурсів, а управління ризиками передбачає їх запобігання, мінімізацію та усунення. За другого підходу ризик пов'язується із можливістю як негативних, так і позитивних наслідків. Тобто прийняття ризикової ситуації означає не лише організацію заходів із запобігання збитків, а й використання можливостей для отримання прибутку.

У більшості праць, присвячених кадровим ризикам, відсутнє одностайне тлумачення його поняття. Зокрема, вживаються терміни «кадрові ризики», «ризики у роботі з персоналом», «ризики в кадровій роботі», «ризики управління персоналом», «ризики персоналу», «підприємницькі ризики з кадрового напрямку», «hr-ризики» тощо. Розглянемо найбільш поширені підходи до тлумачення саме поняття «кадровий ризик».

А.Г. Бадалова та К.П. Москвітін трактують кадрові ризики досить широко – як будь-яку діяльність чи бездіяльність з боку персоналу [1, стор. 92]. А.А. Алішеров вважає кадровими ризиками акції «соціального протесту, нелояльну поведінку персоналу, помилки працівників, недостатню кваліфікацію персоналу» [2, стор. 27]. І. Горбачова вважає, що кадровий ризик характеризується наявністю загроз із боку персоналу для підприємства, які можуть привести до небезпеки [3, стор. 38]. Усі ризики, що виникають на підприємстві з огляду на діяльність персоналу, відносить до кадрових О. Пахлова [4, стор. 136]. На думку Є.В. Гончарова, кадрові ризики пов'язані з неефективною господарською діяльністю і недосконалою кадровою політикою, низькою кваліфікацією персоналу [5, стор. 62]. М.Ю. Хромов вважає, що кадрові ризики виникають в процесі взаємодії

працівників підприємства зі сторонніми організаціями, такими як партнери, державні органи, громадські організації тощо [6, стор. 1]. І.В. Проніна кадрові ризики ототожнює з ризиками компетенцій персоналу, під якими розуміється можливість втрат або негативних наслідків прийнятих рішень внаслідок низького рівня компетенцій і недостатньо конструктивної поведінки персоналу, який бере участь у підготовці, прийнятті та реалізації рішень [7, стор. 24]. Є. Н. Буланова ототожнює кадровий ризик зі ступенем небезпеки фактично реалізованого рівня функціонування персоналу від рівня, адекватного встановленій цілі організації, внаслідок неефективної роботи з управління персоналом [8, стор. 18]. В. Жуковська та Н. Серафим визначають кадрові ризики як ймовірність втрат, пов'язаних з процесом управління персоналом, тобто ризик втрат, зумовлений недостатньою кваліфікацією працівників, їх низьким рівнем лояльності до підприємства, летальними випадками серед працівників, нестабільністю штату організації, можливими змінами трудового законодавства тощо [9, стор. 113]. А. Л. Слобідський вважає кадрові ризики ймовірністю нанесення підприємству матеріальних чи моральних збитків внаслідок прийняття та реалізації кадрових рішень [10, стор. 62]. Кадрові ризики також трактуються як ризики, пов'язані із вірогідністю реалізації антропогенних погроз [11, стор. 17], як небезпека втрати співробітників або зниження їх віддачі в результаті зниження вмотивованості персоналу [12, стор. 54].

Більш наглядно трактування поняття «кадрові ризики» наведено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Аналіз тлумачення поняття «кадровий ризик»

Автори	Визначення поняття, його сутність
1	2
А.Г. Бадалова, К.П. Москвітін [1].	Будь-яка діяльність чи бездіяльність з боку персоналу
А.А. Алішерів [2]	Акції соціального протесту, нелояльна поведінка персоналу, помилки працівників, недостатня кваліфікація персоналу
І. Горбачова [3]	Характеризується наявністю загроз із боку персоналу для підприємства, які можуть привести до небезпеки
О. Пахлова [4]	Усі ризики, що виникають на підприємстві з огляду на діяльність персоналу

1	2
Є.В. Гончаров [5]	Пов'язаний з відсутністю кваліфікованого персоналу і є невдалим результатом у процесі діяльності під впливом негативних чинників зовнішнього середовища, у зв'язку з непродуваною, неефективною господарською діяльністю, через недосконалу кадрову політику
М.Ю. Хромов [6]	Виникають у процесі взаємодії працівників та сторонніх організацій (державні органи, партнери, суспільні організації тощо)
І.В. Проніна [7]	Кадрові ризики ототожнюються з ризиками компетенцій персоналу, під якими розуміє можливість втрат або негативних наслідків прийнятих рішень внаслідок низького рівня компетенцій і недостатньо конструктивної поведінки персоналу, який бере участь у підготовці, прийнятті та реалізації рішень
Є.Н. Буланова [8]	Ототожнюється зі ступенем небезпеки відхилення фактично реалізованого рівня функціонування персоналу від рівня, адекватного встановленій цілі організації, внаслідок неефективної роботи з управління персоналом
В.М. Жуковська, Н.В. Серафим [9]	Ймовірність втрат, пов'язаних з процесом управління персоналом, тобто ризик втрат, зумовлений недостатньою кваліфікацією працівників, їх низьким рівнем лояльності до підприємства, летальними випадками серед працівників, нестабільністю штату організації, можливими змінами трудового законодавства тощо
А.Л. Слобідський [10]	Ймовірність нанесення підприємству матеріальних чи моральних збитків внаслідок прийняття та реалізації кадрових рішень
Г.К. Копейкин, В.К. Потемкин [11]	Ризики, пов'язані із вірогідністю реалізації антропогенних погроз
І.О. Криворотько [12]	Небезпека втрати співробітників або зниження їх віддачі в результаті зниження вмотивованості персоналу

Усі наведені визначення поняття «кадрові ризики» не дають універсального трактування, яке б могло бути застосоване для усіх суб'єктів господарювання та у будь-якому контексті. Окремі підходи акцентують увагу на конкретних причинах та наслідках прояву ризиків, однак така деталізація не є універсальною. У більшості наведених визначень кадровий ризик розглядається як ймовірність збитків різного характеру залежно від множини факторів. Але, ураховуючи й інший підхід до трактування поняття ризику, необхідно зауважити, що від кадрів залежить як ймовірність втрат, так і ймовірність отримання надприбутку [13]. Тому на основі

узагальнення розглянутих підходів та з врахуванням підходу до визначення ризику як «можливості», тобто враховується дуалістичний характер ризиків, пропонується трактувати кадрові ризики як ймовірність настання негативних чи позитивних наслідків діяльності підприємства – як матеріальних, так і нематеріальних, внаслідок діяльності (бездіяльності) персоналу, що зумовлена рядом чинників. Напрямами подальших досліджень можуть бути вивчення цих чинників, дослідження видів кадрових ризиків, негативних та позитивних наслідків тощо.

Література.

1. Бадалова А.Г., Москвитин К.П. Управление кадровыми рисками предприятия. *Российское предпринимательство*. 2005. № 7 (67). С. 92-98.
2. Алішеров А.А. Управление кадровыми рисками: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2007. 155 с.
3. Горбачова І. Управління кадровими ризиками в умовах ринку. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 37–42.
4. Пахлова О. Оцінка ризиків персоналу в умовах виробничого підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 9. Ч.1. С. 136-140.
5. Гончаров Є. Кадрові ризики та рівень освіти: інноваційні напрямки в умовах глобалізації. *Проблеми економіки та управління*. 2008. С. 60–63.
6. Хромов М. Ю. Причины возникновения кадровых рисков. URL: <http://www.prosvet.su/articles/personal/article> (дата звернення: 02.09.2021).
7. Пронина И. В. Оценка компетенций персонала промышленного предприятия при принятии управленческих решений : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Ижевск, 2005. 170 с.
8. Буланова Е. Н. Определение понятия кадрового риска. *Управление персоналом. Ученые записки. Книга V*. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургской академии управления персоналом, 2007. 334 с.
9. Жуковська В., Серафим Н. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на підприємстві. *Вісник національного університету водного господарства та природокористування. Секція економіка*. 2009. Вип. 4 (48). Ч. 1. С. 112-118.
10. Слободской А. Л. Риски в управлении персоналом : учеб. пособие. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. 155 с.
11. Копейкин Г. К., Потемкин В.К. Менеджмент экономической безопасности. Санкт-Петербург: Терция, 2004. 112 с.
12. Криворотько І. О. Оцінювання кадрових ризиків на промислових підприємствах. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2007. № 5. С. 54–57.
13. Дуднева Ю.Е. Сутність та класифікація кадрових ризиків організацій. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 245-249.