МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

Оренбургский Государственный Университет

Факультет экономики и управления

Кафедра "Управление персоналом"

Доклад

по дисциплине: Анализ рынка труда

на тему: "Риск при принятии решения в кадровой сфере"

Руководитель:

Рябикова Н.Е.

"\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2009 г.

Исполнитель:

Студентка гр.06 УП

Рыбкина Е.С.

2009 г.

Несмотря на то, что к сотрудникам, которых работодатель берет на работу предъявляется масса требований, каждый новый человек в организации, по сути - " кот в мешке". Поэтому каждый раз, подписывая трудовой договор, работодатель рискует. И кадровые риски специалисты относят к числу самых опасных для бизнеса.

Что же такое риск? Существует множество определений этого понятия. Мы будем рассматривать риск как возможность наступления некоторого неблагоприятного события, влекущего за собой различного рода потери.

Как показывает опыт, основной ущерб организации наносят их сотрудники (около 80% ущерба материальным активам компании наносит ее собственный персонал, и только 20% приходит извне). Поэтому подбор персонала - залог успеха компании, и как в любой другой деятельности здесь присутствует риск.

Ключевым вопросом снижения рисков является вопрос о распознании рискогенного потенциала в людях. Именно для распознания рискогенности кадров необходимо методологически и методически вооружать работников службы персонала.

Риски с кадрами ввязывают с несколькими обстоятельствами. Отдельные из них достаточно распространены и легко узнаваемы опытными специалистами-кадровиками. Например, то, что называется " неконцептуальная оценка" - получение несистематических результатов оценки способностей кандидата, и как следствие - неполное знание его возможностей и слабостей. Как правило на мелких и средних предприятиях мониторинг способностей персонала отсутствует, что снижает снижает выживаемость организации в условиях конкуренции.

Оценка кандидата должна производиться не только с учетом индивидуальных особенностей организации, требования к работнику зависят и от должности, на которую принимается сотрудник. От бухгалтера исходят одни риски, от слесаря другие.

Вообще, специалисты выделяют более 100 факторов, которые, по их мнению, влияют на благонадежность сотрудника. Как правило, их делят на 3 группы: 1 - документальные факты (прописка, семейное положение, судимость); 2 - неформальные факты (пристрастие к наркотикам, страсть к азартным играм); 3 - черты характера соискателя (скрытость, ответственность, неискренность). И здесь уже наступает риск: принять на работу судимого, но знающего свое дело специалиста, либо же с "чистым прошлым", но с низкой квалификацией.

Сейчас подробнее об одном из видов рисков. Он наступает тогда, когда перед менеджером по подбору кадров встает вопрос: принять на работу специалиста высого класса либо же менее высокого. Обычно, выбор, как будто бы очевиден - следует выбрать лучшего. Однако практика показывает, что такой выбор не всегда лучше. Более того, он может даже принести немалый вред. Например, в компании "Айрон", торгующей электорооборудованием, был принят на работу хороший программист для построения информационно системы предприятия. Через год она заработала, но на специалиста посыпались жалобы за то, что он в рабочее время играет от нечего делать в компьютер или общается с коллегами. В конце концов, его уволили. После чего он вступил в сговор с сотрудниками с целью отпуска товара под видом перемещения со склада на склад фирмы, который контролировался со значительным запозданием. Раскрыли сговор совершенно случайно, на третьем КАМАЗе товара, убывшего с одного склада, но не прибывшего на другой. Два предыдущих грузовика стоили предприятию пару миллионов.

Недостатки высоких профессионалов обычны. Более компетентные сотрудники сложнее мотивируются. В сравнении с менее профессиональными коллегами они нуждаются в более высоком вознаграждении, в частой смене мотивирующих воздействий, в их разнообразие. К тому же, противостоять мошенничеству с их стороны гораздо сложнее.

Избыток квалификации - самый яркий случай кадрового промаха. Пока высокообразованный финансовый директор пишет очередную кандидатскую диссертацию, фирму штрафует налоговая инспекция, т.к. он не проконтролировал, и отчетность была сдана не вовремя. Именно специалисты высочайшего класса, чаще всего, имеют по 2-3 места работы, и их невозможно найти на рабочем месте в тот момент, когда они очень нужны.

Но все таки, привлечение специалиста даже с избытком квалификации все же целесообразно. Прежде всего такие ситуации связаны проектной деятельностью. Когда у проекта есть четкие временные рамки. Задача интересна, результат зрим, профессионал, как правило, берется за дело с энтузиазмом. Сюда же относятся случаи, когда у организации есть все предпосылки для динамичного развития. Высокая квалификация нужна и в случаях "аврального роста", когда необходимо быстро дотянуть фирму до определенного уровня.

Что же касается риска, возникающего тогда когда на работу принимают специалиста невысокого профессионального уровня. Все помнят ужасную катастрофу, которая случилась несколько лет назад, когда над Боденским озером столкнулись два самолета, в одном из которых летели на отдых дети. Погибли сотни людей, почти все - дети. А в аварии был виноват, в первую очередь, диспетчер, который не смог состыковать эти 2 самолета, но вина также лежит и на менеджере по подбору кадров, который принял на работу этого диспетчера, не заметив его профессиональную непригодность.

Решить проблему риска в кадровой работе, т.е. исключить риск полностью, невозможно. Это идеал, достижимый лишь в отдельных звеньях управленческой работы. Но иметь установку на достижение этой цели необходимо каждому руководителю.

## Список использованной литературы

1. Н. Борисова Поиск лучшего специалиста // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция, 2005г № 1, с.57-63.
2. Охрана труда и социальное страхование, 2003 г. № 11, с.14-16.
3. Д. Зорин Профессиональный риск: проблемы управления // Человек и труд, 2003№ 3, с.17-20.
4. А. Варечкина, С. Таран. Риск-менеджмент в системе управления // Общество и экономика, № 1, 2007 г., с.41.
5. Интернет: ДВКЦ партнер. Краткосрочное бизнес-образование.