МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УО «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

БОБРУЙСКИЙ ФИЛИАЛ

## Кафедра «ЭиУП»

**Контрольная работа**

**По дисциплине «Управление хозяйственным риском»**

**На тему: «Вариант № 21. Ситуативные и личностные аспекты риска на предприятии»**

Студентки 6 курса Судько И.В.

Гр.ЭУПЗ-021

№ зач. Кн. - 20650

Руководитель Г.П.Кобцева

Бобруйск 2007

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1. Человеческий фактор как источник риска на базовом предприятии (на примере ЧУП «Универсал Бобруйск

2. Анализ рискованного поведения

3.Задача

Заключение

Список использованной литературы

ВВЕДЕНИЕ

Важнейший ресурс, органическая часть совокупного капитала любого субъекта хозяйствования — человеческий капитал. Воплощенный в знания, умение, опыт, профессионализм, он включает в хозяйственный оборот необходимые ресурсы и постоянно поддерживает их движение в направлении, обеспечивающим получение наибольших выгод. Однако при стечении неблагоприятных обстоятельств человеческий фактор может представлять существенный источник риска. В первую очередь, это — нарушение взаимодействия в системах "человек-предмет", "человек-машина", "человек-работа". Существенный успех в повседневной хозяйственной деятельности невозможен также без учета чистого риска потерь и условного риска получения дополнительных выгод или ущерба при воздействии работника, группы исполнителей своего коллектива, смежных организационных единиц на данный процесс в целях реализации потребностей и интересов сторон. Кроме того, к источникам неопределенности и риска, воспроизводимым человеческим фактором, относятся конкурирующие между собой контрагенты, преследующие свои экономические интересы и обусловливающие менее предсказуемые ситуации на рынке. И, наконец, риск провоцируется ростом противоречий межличностного характера в иерархии управления предприятием, некомпетентным и безответственным вторжением государственных чиновников в ход хозяйственной деятельности, внезапной смертью руководителя фирмы, вероятными поджогами и диверсиями, рэкетом.

Случайные или преднамеренные нарушения в системах "человек-предмет", "человек-машина", "человек-работа" проявляются как в виде несчастного случая, так и в виде ущерба. Поэтому обеспечение безопасности и снижение риска потерь при всевозможных травмах, поломках, авариях и катастрофах было и остается одним из важных аспектов деятельности людей.

1. Человеческий фактор как источник риска на базовом предприятии (на примере ЧУП «Универсал Бобруйск»)

В мире каждые три минуты погибает один рабочий в результате несчастного случая или профессионального заболевания, а каждую секунду четверо работающих получают травму. С человеческим фактором связано, в зависимости от обстоятельств, от 20 до 80 % разного рода нарушений в производстве и на транспорте. Специальными исследованиями подтверждается, что 80 % дефектов при разработке и создании сложных систем в промышленности обусловлено ошибками человека.

Успех процессов разработки и внедрения новшеств и целых технических систем, обновления технологий в решающей степени зависит от того, насколько участвующие стороны отдельных или групп исполнителей осознают свою ответственность за их существование и заинтересованы в них, каково будет отношение проектировщиков, изготовителей или строителей, смены, экипажа и т. д. к намеченным результатам.

Все огромное множество причин аварий и катастроф можно условно разделить на следующие группы:

-конструктивное несовершенство установок, машин, систем, т.е. не учтенный разработчиками риск маловероятного стечения неблагоприятных обстоятельств;

-некачественное исполнение;

-недопустимый физический износ оборудования, его моральное устаревание;

-ошибочные действия персонала вследствие недостаточной квалификации и тренировки, перегрузки, халатности, усталости, болезни и, наконец, злого умысла;

-безответственное отношение к безопасности со стороны владельца оборудования или установки.

Кроме указанных выше причин, для многих современных производств характерна концентрация аварийных предпосылок, обусловленных подходом человека к обеспечению безопасности в связи с увеличением мощности единичных блоков и повышением технологических параметров(температуры, давления, энергонасыщенности, содержания опасных веществ). Немаловажную роль в возрастании риска понести значительные потери играет дальнейшая концентрация производства, вызванная необходимостью комплексной переработки сырья и размещением на единой площадке различных аппаратов, установок, огнеопасных веществ и предметов труда. Поэтому большинство производственных аварий сопровождаются взрывами и пожарами, разрушающими здания, сооружения, уничтожающими производственные запасы, наносящими вред здоровью людей и окружающей среде.

Значительные потери несут предприятия в условиях усиливающейся экономической, технологической и торговой конкуренции от вызванного авариями сокращения производства и потери рынков сбыта продукции. В конечном счете, это может непросто временно нарушить нормальное функционирование субъекта хозяйствования, а привести к сокращению рабочих мест и даже банкротству, особенно если речь идет о малых и средних предприятиях.

В промышленности система производства функционирует на основе отлаженных потоков "человек-предмет", "человек-машина", "человек-работа". Отклонения при выполнении предписанных действий регулируются в соответствующих пределах точности, последовательности и времени с помощью допусков, регламентов, технических условий, ГОСТов и международных стандартов ИСО. Невыполнение доведенных до исполнителей их функциональных обязанностей, четко сформулированных технологических требований нарушает отлаженный поток "человек-предмет" и приносит в той или иной мере ущерб предприятию, работникам и окружающей среде.

Специальными исследованиями установлено, что более высокий уровень образования менеджеров увеличивает склонность к риску. Однако их повседневная деятельность направлена на оправданный риск. Высокая профессиональная подготовленность, знание культуры рынка и смежных областей деятельности позволяют данной категории работников добиваться в большинстве случаев высоких конечных результатов.

С учетом общей склонности человека к риску специальными исследованиями установлено 4 типа людей:

1. тип — люди так называемого "практического склада" со сформированным морально этическим комплексом. Прежде чем рисковать, они просчитывают возможные варианты действий ,и следующие за ними события и готовы нести ответственность за принятое решение;
2. тип — несколько похож на первый своей активностью и инициативностью. Однако люди этого типа не столь эмоционально устойчивы, хотя рискуя, они также подвергают анализу возможные альтернативы и последствия при их осуществлении. Их отличает наличие потребности в острых ощущениях, в риске. Если она не реализуется в профессиональной деятельности, то это происходит в свободное время, человек выбирает хобби, связанное с неопределенностью и риском (скачки, карточные игры, рулетка, игровые автоматы и др.);
3. тип — люди, испытывающие потребность в приключениях, в острых ощущениях, в рискованных действиях. В случае удачи могут преуспевать. Но даже в случае неудач идут по жизни легко, не принимая их, насколько это возможно, близко к сердцу;
4. тип — рискуют не столько ради удовольствия, сколько для достижения собственных целей. Люди этого типа хотя эгоистичные, но эмоционально устойчивые. Иногда в основе их рискованных поступков лежит стремление получить желаемое любым путем: агрессия, эгоизм, антисоциальный настрой.

Таким образом, роль личностного фактора в обеспечении высокоэффективного и безопасного труда существенна.

Рассмотрим влияние человеческого фактора на ЧУП «Универсал Бобруйск».

Производственное частное унитарное предприятие «Универсал Бобруйск» Общественного объединения «Белорусское общество глухих» создано на основании решения Бобруйского облисполкома №92 от 13.02.46г.

Предметом деятельности Предприятия является производство продукции и товаров, оказание услуг населению, перевозки пассажиров и грузов, розничная торговля и торгово-производственная деятельность, сдача в наем имущества Предприятия и другая деятельность, способствующая социальной и трудовой реабилитации лиц с нарушением слуха.

Основной продукцией, выпускаемой предприятием, является выпуск комплектующих изделий к грузовым автомобилям, автобусам, тракторам, изготовление электрических патронов, изготовление шлангов для присоединения бытовых газовых приборов, рукавов высокого давления армированных, швейных изделий и изделий из лозы.

На предприятии разработана система учебы и повышения квалификации кадров всех уровней производства и управления, восстанавливается практика подготовки резерва руководителей основных структурных подразделений Предприятия.

В данный период времени на предприятии работает 431 чел. Персонал предприятия составляет в большинстве лиц с нарушением слуха. К такому персоналу нужно иметь особое отношение: учитывать их психологическое состояние, физиологические особенности, темперамент…

Человеческий фактор, как уже было сказано, в обеспечении высокоэффективного и безопасного труда оказывает влияние. На нашем предприятии это влияние, по-моему мнению, гораздо выше. Работающие с ограниченными возможностями очень своеобразные люди: они с детства лишены того, что есть у других – здоровья. Практически к каждому из них приходиться находить определённый подход. Они привыкли, чтобы их за всё поощряли, а если они недовыполнили план – то их не должны лишать премии. Они считают, что заслуживают большего, чем остальные работающие, без ограничений по здоровью.

На данном предприятии человеческий фактор является первостепенным. Правильный подход к персоналу предприятия – путь к успеху. Устойчивое сопряжение работников с предметами труда и средствами производства для создания ценностей обеспечивается путем разрешения возникающих технических, технологических, экологических и других проблем, а также предвидения вероятности нестандартных ситуаций и установления приоритетов действий. Подход "от человека к предмету" и "от человека к технике" реализуем лишь при условии максимально­го учета и согласования психофизиологических возможностей и ограничений человека с характеристиками предметов труда, а также технических средств на этапах их конструирования, создания и эксплуатации.

Для того чтобы достичь успеха управляющие предприятием стараются создать все условия:

-На предприятии разработана система учебы и повышения квалификации кадров всех уровней производства и управления, восстанавливается практика подготовки резерва руководителей основных структурных подразделений;

-Для выполнения функций по адаптации персонала создано специальное подразделение. Реализация данного проекта снижает негативные трудовые показатели за счет формирования корпоративной трудовой культуры и здоровой соревновательности в процессе труда.

-Предприятие рассматривает затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

-Предприятие тщательно определяет потребности организации в обучении на всех уровнях: индивидуальном, уровне подразделения и компании в целом.

-На предприятии работают переводчики, имеющие навыки психолога;

-На предприятии постоянно действуют различного вида поощрения: увеселительные мероприятия, материальная помощь, организуются поездки заграницу, имеются различные льготы, 13-я зарплата, премирование за перевыполнение плана и др.

**2. Анализ рискованного поведения**

Хозяйственную деятельность подавляющего большинства руководителей предприятий, менеджеров фирм, исполнителей отдельных технологических процессов и операций можно подразделить на два характерных вида: активная деятельность с принятием риска на себя и пассивная деятельность с элементами риска. При наличии достаточного количества информации, позволяющей определить, какие по величине коэффициенты риска сопутствуют реальной экономической деятельности, можно построить шкалу возможного поведения лиц при учете риска. На основании экономико-математических соображений с помощью коэффициента риска многие исследователи в совокупности целесообразной деятельности людей выделяют следующие виды поведения: пессимистическое, осторожное, со средней степенью риска, рискованное, с высокой степенью риска, азартное. Схема шкалы риска на условных данных приведена.

Поведение предпринимателя, ориентированного на неоправданный риск, обычно определяется желанием удовлетворить самолюбие, наличием заработанных средств сомнительными методами (куплей-продажей, обманом клиента и т. д.). Это тип авантюриста, который руководствуется принципом "авось пронесет". Предприниматели этого типа, как правило, имеют слабую профессиональную подготовку и слишком большую самоуверенность.

Отличительной чертой опытных работников является наличие у них стереотипов поведения, позволяющих им совершать сравнительно небольшое число ошибок в известном им спектре режимов функционирования хозяйственной системы. Однако при переходе на принципиально новые технологии, резко изменяющие условия труда, на более прогрессивные методы организации и управления производством выработанные годами стереотипы и стратегии становятся существенным тормозом на пути овладения совершенно иными приемами и навыками работы. И тут получают преимущество молодые "новички", процент ошибок, у которых будет существенно ниже. Возраст снижает психомоторные и когнитивные возможности работника.

Производственные причины ошибок, ориентированные на задачу, обусловлены низким уровнем самоорганизации руководителей и исполнителей конкретных хозяйственных процессов, недостатком информации или отсутствием времени на ее переработку, незначительной мотивацией труда, плохой организацией или отсутствием психотерапевтической помощи на предприятии. В отдельных случаях функциональная деятельность работников не обеспечивается на должном уровне из-за создания производственных систем без учета ограничений человеческого организма, его психофизиологических возможностей и соответствующих профессиональных навыков.

Причины ошибок в процессе хозяйственной деятельности, связанные с человеческим фактором, классифицируют по следующим группам:

-поведенческие, проявляющиеся вне зависимости от содержания профессиональной задачи и связанные с различными аспектами перерабатываемой человеком информации (темп, объем, модальность, степень неопределенности и прочие);

-производственные, обусловленные как спецификой задачи, так и индивидуально-психологическими особенностями личности работающего;

-комплексные, объединяющие в целом систему потоков "человек-предмет", "человек-машина", "человек-работа", а также "человек-человек".

Комплексные причины ошибок, связанные с человеческим фактором и обусловливающие риск понести потери, недополучить ожидаемые выгоды или в худшем случае возможность полного разорения предпринимателя, крах предприятия, вытекают из-за несовпадения стратегии развития субъекта хозяйствования с уровнем активизации и мотивации труда его персонала, неоптимальной организационной структуры управления предприятием, слабых деловых связей как внутри, так и вне организации.

К непосредственным причинам поведенческих ошибок работников относят их личностные качества: внимание, навыки и умения, способность к переработке информации, склонность к риску. Люди с внешней стратегией меньше считаются с информацией о предыдущих исходах предпринимательских дел. Они более упрямы, менее адаптивны и совершают больше ошибок при выполнении стандартных, монотонных заданий, В то же время лица с внутренней стратегией осуществляют такого рода операции с удовольствием и более надежно. Их взгляды трудно изменить, поскольку интраверты более устойчивы к давлению общественного мнения и влиянию пропаганды. Они относятся к группе людей так называемого типа А и отличаются чрезмерной напористостью в общении, раздражительностью, тенденцией к выполнению нескольких заданий одновременно и к планированию не соизмеримого с возможностями работника объема работ. Напротив, люди типа В уравновешены, конформны, стремятся не вступать в противоречия с окружающими, осторожны в выборе рабочих нагрузок, менее энергичны и целеустремленны.

Изучение общих критериев и методов достижения успешной деятельности менеджеров и бизнесменов свидетельствует, что качественный уровень личности, способной к рациональной хозяйственной деятельности, складывается из трех необходимых компонентов: общих способностей, специфических профессиональных навыков и индивидуальных различий, позволяющих очертить типы предприимчивых людей. При этом важно учитывать индивидуальные особенности менеджера и бизнесмена, а именно:

-практичность ума — хозяйственная смекалка, способность применять знания на практике, умение обобщать и умело использовать прошлый опыт в той или иной конкретной ситуации;

-глубина ума — способность доходить до сущности явлений, событий, процессов, раскрывать их причины и следствия, определять главное;

-общительность — открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми;

-активность — умение действовать энергично, напористо при решении практических задач;

-инициативность — особое творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений, энергичность, предприимчивость;

-настойчивость — проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца;

-самообладание — способность контролировать свои чувства, свое поведение в сложных ситуациях;

-работоспособность — выносливость, способность выдерживать напряженный темп работы длительное время;

-наблюдательность — умение видеть главное, примечательное, сохранить в памяти или на бумаге важнейшие моменты из происходящего;

-организованность — сила воли подчинить себя необходимому режиму, постоянно планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность;

-самостоятельность — независимость в решениях, умение самому находить пути достижения поставленных целей, брать на себя ответственность при выполнении ключевых задач.

Проведём анализ рискованного поведения на ЧУП «Универсал Бобруйск».

Как уже было отмечено, на предприятии большинство работающего персонала имеет нарушения по слуху различной степени тяжести.

Причины ошибок в процессе хозяйственной деятельности на ЧУП «Универсал Бобруйск», связанные с человеческим фактором, с учётом ограниченных возможностей следующие:

-поведенческие: темп работы, настроение, способность к переработке информации, внимание;

-производственные, обусловленные индивидуально-психологическими особенностями личности работающего;

-комплексные, объединяющие в целом систему потоков "человек-предмет", "человек-машина", "человек-работа", а также "человек-человек".

Анализ происшествий на предприятии показывает, что ошибочные действия персонала часто являются не только результатом ограниченных способностей, но и следствием различного рода экономических, технических и организационных просчетов, а также отсутствия надлежащего уровня управления технологическими процессами, динамическими объектами. Данные просчёты совершаются работающими с нормальным здоровьем ввиду некомпетентности, поверхностному отношению к работе либо по непредвиденным обстоятельствам.

Также проведём анализ факторов влияющих на степень рискованности на основании метода экспертных оценок: (см. табл.1.)

У нас имеется некоторое множество факторов Х:

Х1 – ограничение по слуху,

Х2 - настроение,

Х3 – конфликтные ситуации,

Х4 - наличие стимулов к работе: дух соперничества, материальное поощрение…

Х5 – уровень образования,

Х6 – др. причины, не связанные с человеческим фактором: простой оборудования, технические причины, погодные условия…

В эксперименте принимают участие 6 независимых экспертов, в их задачу входит определить ранг каждому фактору по 6-ти балльной системе.

Таблица. 1. Матрица рангов опроса

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Эксперты | | | | | | ∑Xi | Xi־X´ | (Xi־X´)² |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Х1 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 32 | 11 | 121 |
| Х2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 11 | -10 | 100 |
| Х3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 | 3 | 9 |
| Х4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 33 | 12 | 144 |
| Х5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 | -13 | 169 |
| Х6 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 18 | -3 | 9 |
| ∑ | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 126 | X´=21 | 552 |

Примечание. Источник: собственная разработка

По результатам вычислений, произведённых в матрице рангов, определим степень согласованности мнений специалистов-экспертов:

Данный результат показывает, что степень согласованности экспертов значительна.

Для того, чтобы понять каким образом будет происходить влияние факторов построим гистограмму.



Рисунок. 3. Гистограмма влияния факторов на качество рабочей силы

Примечание. Источник: собственная разработка

Исходя из наглядной гистограммы, мы можем сказать, что наибольший по своему значению суммарный ранг имеет фактор Х4, а также Х1 и Х3. То есть из предложенных факторов влияния на рискованность поведения, больше всего оказывают влияние такие факторы как: стимулы, ограничение по слуху и возникновение конфликтных ситуаций.

Исходя из проведённого анализа, можно сделать вывод о том, что на предприятии основными источниками рискованного поведения, в большей степени, могут быть: недостаточное стимулирование работников; ограничение по здоровью и возникновение конфликтных ситуаций.

Чтобы избежать рискованных ситуаций на предприятии руководству следует:

- проанализировать отношения, складывающиеся между работниками, работниками и его начальством;

-создать политику стимулирования труда;

-учитывать неполную трудоспособность работников с ограниченными возможностями;

-создавать условия работы, учитывающие особенности работающих.

-сформулировать комплекс мер во избежание конфликтных ситуаций:

Гармонии можно добиться только при строгом учете и постоянном выполнении основных требований поведения предпринимателей, работающего персонала.

**ЗАДАЧА**

Заемщик взял кредит в сумме 480 млн. р. на 2 года. Проценты за кредит составляют в первом году 210 % годовых, во втором году — 270 % годовых. Предел ответственности страховщика — 90 % . Тарифная ставка — 3,5 %. Определить страховую сумму и страховой платеж.

РЕШЕНИЕ

1. Определим сумму процентов, которую заёмщик должен будет заплатить за 2 года:

480\*2,1 =1008 млн.р

480\*2,7=1296 млн.р.

1296+1008=2304 млн.р.

2. Определим сумму с процентами за 2 года:

2304+480 = 2784 млн.р.

3. Определим страховую сумму:

2784\*0,9 = 2505,6 млн.р.

4. Определим страховой платеж:

2784\*0,035 = 97,44 млн.р.

Ответ: страховая сумма составит 2505,6 млн. р., страховой платеж составит 97,44 млн.р.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Исходя из вышесказанного можно сказать, что человеческий фактор играет очень значительную роль в деятельности предприятия. Руководящий персонал должен учитывать тот факт, что все мы склонны ошибаться, можем устать…

При организации разнообразной хозяйственной деятельности необходимо ориентироваться не на максимальную, не на предельную мобилизацию сил человека, а на реальные возможности каждого работника в конкретных условиях производственной деятельности. Реализация данного принципа осуществляется путем правильной постановки целей, планирования, определения приоритетов, психологического отбора, подготовки и обучения кадров для выполнения работы, рациональной организации производственного процесса и рабочей среды, оптимизации психического состояния работника и психологического климата на производстве.

Четкое представление предпринимателем главной цели своего дела, правильный выбор руководством предприятия долгосрочной стратегии деятельности и создания достаточно компетентного своего окружения, доведение поставленных задач до каждого рядового исполнителя в значительной степени гарантирует успех любого предпринимательского начинания.

Список использованной литературы:

1. Риски вэкономике:Учеб.пособие для вузов/ Под ред.проф.В.А.Швандара.-ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
2. Догиль Л.Ф. Хозяйственный риск и финансовая устойчивость предприятий АПК. Методолог. и практ. Аспекты. – Мн.: БГЭУ, 1999. – 239с.
3. Тиллерс. Р. Катострофы, которые мы заслужили // Социалистический труд.1990, №1, с 91-101.
4. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М.: ИНФРА, 1996, 254 с.
5. Хрящева Н. Развитие персонала – ключевой фактор успеха бизнеса. // Управление персоналом. – 2002 г. – №10 – с. 42 – 44.
6. Управление персоналом: Сотрудники как фактор успеха предприятия / Р.С. Седегов, Н.И. Кабушкин, В.Н. Кривцов. – Мн.: Тэхналогiя; Изд-во БГЭУ, 1997. – 178 с.
7. Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии. Уч. пос./Под ред. Рофе А.И., - М.: Из-во «МИК», 2000г. – 160 с.