Управление кадровыми рисками агропромышленного предприятия и их оценка на примере ООО «Пчелка» Ивнянского района

Нежельченко Е.В., к.э.н., доцент кафедры международного туризма и гостиничного бизнеса, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород, Россия

Здоровец Ю.И., к.э.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК, ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина», Белгород, Россия

Ясенок С.Н., к.э.н., доцент кафедры международного туризма и гостиничного бизнеса**,** Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород, Россия

Яковенко Н.Ю., к.э.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК, ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина», Белгород, Россия

Аннотация. Целью данной работы является раскрытие научно-практических основ кадрового риска и разработка рекомендаций по оценке и управлению кадровыми рисками в системе управления персоналом в ООО «Пчелка» Ивнянского района. В работе использовались аналитические материалы ООО «Пчелка» Ивнянского района, а также результаты эмпирических исследований, проведенных авторами: результаты опроса (анкетирования) сотрудников агропромышленного предприятия по проблеме исследования, результаты экспертного опроса. Практическая значимость исследования заключается в возможности применения методики оценки и предложенных мер по минимизации кадровых рисков для руководителей предприятия с целью снижения затрат, и как средство улучшения системы управления персоналом. Результаты данного исследования могут быть применены в ходе принятия управленческих решений на всех этапах системы управления персоналом.

Ключевые слова: сельское хозяйство, кадровый риск; управление кадровыми рисками, управление персоналом.

HR risk management for an agro-industrial enterprise and their assessment by the example of Bee LLC of Ivnyansky district

Negelchenko E.V., Ph. D., associate Professor of international tourism and hospitality, Belgorod National Research University, Belgorod, Russia
Zdorovets Yu.I., Ph. D., associate Professor of the Department of economic theory and Economics of agriculture, Belgorod State Agrarian University named V.Ya. Gorin, Belgorod, Russia
Yasenok S.N., Ph. D., associate Professor of international tourism and hospitality, Belgorod National Research University, Belgorod, Russia
Yakovenko N.Yu., Pd. D., associate Professor of the Department of economic theory and Economics of agriculture Belgorod State Agrarian University named V.Ya. Gorin**,** Belgorod, Russia

Annotation. The aim of this work is to disclose the scientific and practical foundations of personnel risk and develop recommendations for assessing and managing personnel risks in the personnel management system at Pchelka LLC, Ivnyansky District. In the work, analytical materials of Pchelka LLC of Ivnyansky district were used, as well as the results of empirical studies conducted by the authors: the results of a survey (questionnaire) of employees of an agro-industrial enterprise on the research problem, the results of an expert survey. The results of this study can be applied in the course of management decisions at all stages of the personnel management system.

Keywords: agriculture, personnel risk; HR risk management, HR management

Введение. В силу того, что глобальная экономика является неопределенной, динамичной и сложной, мировое сельское хозяйство,

сельскохозяйственная отрасль различных государств вынуждена функционировать в условиях значительного числа рисков. Данные риски угрожают эффективности деятельности и развитию предприятий данной отрасли.

При этом значимость указанной проблемы в условиях, когда цель отечественной экономики состоит в том, чтобы обеспечить устойчивый рост, возрастает.

Определяющее значение с точки зрения внутренних факторов развития сельскохозяйственных предприятий имеют такие факторы, как эффективность управления персоналом и качественные характеристики персонала предприятий сферы сельского хозяйства.

Данными факторами сегодня определяется результативность функционирования сельскохозяйственных предприятий, возможности достижения ими целей, которые перед ними стоят на долгосрочную перспективу.

В деятельности отечественных предприятий АПК недостаточное внимание уделяется управлению кадровыми рисками. В большинстве случаев сельскохозяйственные предприятия не оценивают данные риски, не стремятся их нейтрализовать.

В научных публикациях указанному вопросу также уделяется недостаточное внимание. Разработка механизма управления кадровыми рисками предприятий сельского хозяйства представляет собой актуальную проблему, требующую научного осмысления и выработки практических рекомендаций для предприятий АПК.

Ключевой ресурс предприятий сельского хозяйства представлен персоналом данных предприятий. Эффективность использования персонала и его качественные характеристики, определяя конкурентоспособность и успешность деятельности сельскохозяйственных предприятий одновременно являются ключевым потенциальным источником ущерба для данных предприятий, т.к. несут в себе потенциальный риск.

В научных публикациях понятия рисков управления персоналом, рисков персонала и кадровых рисков рассматриваются в качестве идентичных, что в значительной мере обусловлено тем, что единое понимание сущности кадровых рисков не выработано. Отсутствует и единый подход к построению типологии данных рисков.

Несмотря на то, что используются различные понятия, их сущность трактуется практически одинаково.

При этом не конкретизируется объект кадрового риска. Исследователи в основном при формулировании дефиниции кадрового риска не указывают и источник данного риска.

В деятельности отечественных предприятий АПК недостаточное внимание уделяется управлению кадровыми рисками. В большинстве случаев сельскохозяйственные предприятия не оценивают данные риски, не стремятся их нейтрализовать.

В научных публикациях указанному вопросу также уделяется недостаточное внимание. Разработка механизма управления кадровыми рисками предприятий сельского хозяйства представляет собой актуальную проблему, требующую научного осмысления и выработки практических рекомендаций для предприятий АПК.

Характеристика методов исследования. В работе использовались аналитические материалы ООО «Пчелка» Ивнянского района, а также результаты эмпирических исследований, проведенных авторами: результаты опроса (анкетирования) сотрудников агропромышленного предприятия по проблеме исследования, результаты экспертного опроса.

Ключевой ресурс предприятий сельского хозяйства представлен персоналом данных предприятий. Эффективность использования персонала и его качественные характеристики, определяя конкурентоспособность и успешность деятельности сельскохозяйственных предприятий одновременно являются ключевым потенциальным источником ущерба для данных предприятий, т.к. несут в себе потенциальный риск.

В научных публикациях понятия рисков управления персоналом, рисков персонала и кадровых рисков рассматриваются в качестве идентичных, что в значительной мере обусловлено тем, что единое понимание сущности кадровых рисков не выработано. Отсутствует и единый подход к построению типологии данных рисков.

Несмотря на то, что используются различные понятия, их сущность трактуется практически одинаково.

При этом не конкретизируется объект кадрового риска. Исследователи в основном при формулировании дефиниции кадрового риска не указывают и источник данного риска.

Митрофановой А.Е. предложено понимать кадровый риск качестве ситуации, которая отражает наличие опасности негативного развития событий, относящиеся прямо или косвенно к деятельности и развитию персонала и предприятия, и которые могут наступить в силу неопределенности, причины которой лежат во внешней среде, в поведении персонала, в недостаточной эффективности системы управления им.

В качестве кадрового риска следует рассматривать вероятность, что организация недополучит доходы или утратит ресурсы вследствие действий, которые совершат ее сотрудники.

Построение типологии кадровых рисков, в рамках которой риски дифференцируются на различные группы по ряду критериев, обеспечивает возможность оценки положения тех или иных рисков в рамках их системной совокупности. Классификация обеспечивает возможность выбирать приемы и методы управления ими, обеспечивающие наибольшую эффективность.

Особое значение имеет классификация кадровых, в рамках которой выделяются две категории данных рисков. Первая представлена рисками персонала, вторая – рисками системы управления им.

Причинами рисков персонала являются личностные, деловые и профессиональные качества сотрудников предприятия.

Подобные риски представлены рисками неблагонадежности,

психофизиологическими, профессионально-квалификационными, личностными, образовательными, моральными, коммуникативными рисками.

Вторая категория кадровых рисков может быть разделена с точки зрения подсистемы, существующих в рамках системы управления персоналом, на риски, связанные с правовым и информационным обеспечением; маркетингом и планированием персонала; неэффективностью организационной структуры; наймом персонала; социальным развитием персонала; трудовыми отношениями; обучением и развитием персонала; условиями охраны труда; деловой оценкой персонала; мотивацией персонала.

Существующие определения кадрового риска не позволяют сформировать систему оценки подобных рисков, управления ими.

Представляется необходимым определить кадровый риск в качестве ситуации, которая отражает наличие опасности негативного развития событий, относящиеся прямо или косвенно к деятельности и развитию персонала и предприятия, и которые могут наступить в силу неопределенности, причины которой лежат во внешней среде, в поведении персонала, в недостаточной эффективности системы управления им.

Особое значение для управления анализируемыми рисками имеет разделение данных рисков. Необходимо выделять две категории кадровых рисков.

Первая представлена рисками персонала, вторая - рисками системы управления им. Причинами рисков персонала являются личностные, деловые и профессиональные качества сотрудников предприятия. Подобные риски представлены рисками неблагонадежности, психофизиологическими, профессионально-квалификационными, личностными, образовательными, моральными, коммуникативными рисками[1].

Вторая категория кадровых рисков может включать на риски, связанные с правовым и информационным обеспечением; маркетингом и планированием

[1] Миронова М.Д. Управление рисками в сфере агропромышленного комплекса // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 4. – С. 31-33.

персонала; неэффективностью организационной структуры; наймом персонала; социальным развитием персонала; трудовыми отношениями; обучением и развитием персонала; условиями охраны труда; деловой оценкой персонала; мотивацией персонала.

В основе методики управления кадровыми рисками - комплекс действий, ориентированных на подготовку к воздействию на кадровые риски предприятия, анализ данных рисков, их оценку, и дальнейшее воздействие на них для того, чтобы свести к минимуму возможные последствия реализации данных рисков.

Ключевые требования в отношении системы управления кадровыми рисками представлены:

– интеграция управления рисками и управления персоналом, система информационной поддержки управления кадровыми рисками

– единое информационное пространство, обеспечение взаимосвязи информации как в горизонтальном, так и в вертикальном управлении, на каждом из уровней иерархии управления предприятием;

– достижения целей предприятия на основе выявления кадровых рисков внутреннего и внешнего характера, их минимизации и нейтрализации[2].

Структурные составляющие анализируемой системы управления кадровыми рисками сельскохозяйственных предприятий представлены:

1) Оперативным управлением. В рамках оперативного управления линейными руководителями осуществляются их должностные обязанности по управлению.

2) Тактическим управлением. Тактическое управление в рамках анализируемой системы осуществляется специальным подразделением, осуществляющим управление рисками в организации. Данное подразделение, наряду с общим риск - менеджментом, управляет и кадровыми рисками. Если подобное подразделение на предприятии не сформировано, управление

[2] Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. – 2014. – № 3. – С. 40-45.

кадровыми рисками реализуется службой управления персоналом. В службе управления персоналом в этом случае должен быть выделен кадровый риск-менеджер или групп подобных специалистов.

3) Стратегическим управлением. Стратегическое управление кадровыми рисками реализуется высшим руководством предприятия. Также при высшем руководстве может быть сформирован соответствующий орган управления. Данный орган определяет содержание политики предприятия в сфере управления рисками. Данный орган несет ответственность за эффективность управления рисками организации. Им определяются возможные уровни риска организации в целом и по видам рисков, проводится мониторинг данного уровня, контроль соблюдения требований к управлению рисками [2, 3].

Информационная составляющая системы представлена системой, обеспечивающей информационную поддержку и мониторинг управления кадровыми рисками. Данная система должна обеспечивать процесс сбора сведений о кадровых рисках, и их обработки.

Данная система должна интегрировать все сведения, относящиеся к кадровым рискам организации в целях дальнейшего анализа ответственными структурными подразделениями, представления руководству сельскохозяйственных предприятий отчетной информации об изменениях кадровых рисков, об эффективности мероприятий, ориентированных на их нейтрализацию.

Таким образом, на основе ознакомления с управлением кадровыми рисками в организации, в рамках данной статьи следует провести анализ данного вопроса на примере ООО «Пчелка» Ивнянского района.

Агрофирма «Пчелка» существует на сельскохозяйственном рынке с 2005 года. За это время компания приобрела статус надежного, рентабельного и экономически устойчивого предприятия. Успешное развитие хозяйства обусловлено грамотным построением всех базовых принципов ведения бизнеса.

- Была укомплектована команда профессионалов и приглашены лучшие специалисты регионального уровня.

- Для реализации проекта выбирались высокорентабельные земледельческие культуры – озимая пшеница, кукуруза, соя, сахарная свекла, ячмень, подсолнечник.
- Совместно с учеными проводились исследования в области селекции продуктивных сортов зерновых, устойчивых к засухе.
- Инвестиционные средства были направлены на создание мощной технической базы с самым современным оборудованием для растениеводства.
- Все новые методики выращивая зерновых, бобовых и овощей изучались в прикладном порядке.

В 2015 г. Аллея трудовой славы местного административного округа пополнилась новым именем из числа почетных участников – компанией-тружеником с говорящим названием «Пчелка». В этом же году агрофирма была признана семеноводческим хозяйством, а семена элитных сортов пшеницы вошли в основной каталог продукции.

Общество является собственником принадлежащего ему имущества и денежных средств, и отвечает по обязательствам собственным имуществом. Учредительным документом является Устав. В Уставе определено, что целью деятельности Общества является получение прибыли и реализация на ее основе социальных и экономических интересов участников общества. Предметом деятельности является производство и реализация сельскохозяйственной продукции, ее переработка. Основными видами деятельности ООО «Пчелка» являются:

− коммерческая и посредническая деятельности (оптовая и розничная торговля товарами народного потребления и продукцией производственно-технического назначения);

− организация сбора молока у населения, производство и продажа кормов под поставку молока;

− оказание услуг населению по различным вопросам хозяйственной деятельности;

− внешнеэкономическая и внешнеторговая деятельность, экспортно-

импортные операции;

− осуществление других работ и оказание других услуг, не запрещенных и не противоречащих действующему законодательству РФ.

Высшим органом управления ООО «Пчелка» является общее собрание участников. Один раз в год общество проводит годовое общее собрание. Единоличным исполнительным органом предприятия является генеральный директор. Также на предприятии действует ревизионная комиссия.

ООО «Пчелка» расположено в первой природно-экономической зоне области и в зональной части Ивнянского района. Территория предприятия расположена в зоне умеренно-континентального климата. ООО «Пчелка» специализируется на производстве зерновых и технических культур, которые в структуре посевных площадей занимают главное место. Таким образом, ООО «Пчелка» − это организация АПК, поэтому одним из важных показателей, характеризующих его, является наличие земельных ресурсов и их структура. ООО «Пчелка» имеет в своем распоряжении 5390 га земельной площади. Площадь пашни на протяжении исследуемого периода составляла 5385 га. Анализируя структуру земельных угодий видно, что всю долю сельскохозяйственных угодий занимает пашня. Прочие земли в структуре земельных угодий занимают 0,09%.

Успеху компании сопутствовал энтузиазм ее руководителя Потрясаева Андрея Алексеевича. Крупный специалист в растениеводстве, кандидат наук, лауреат премии «Молодой предприниматель» известен новаторским подходом как в подборе кадров, так и в вопросах земледелия.

Коллектив предприятия работает слаженно, ответственно. Новые идеи, воплощенные в жизнь, уже принесли ощутимые плоды – сортовые семена пшеницы дают стабильный урожай даже в засушливое лето.

Молодая команда смело экспериментирует с обновлением сортов зерновых, опираясь на самые передовые технологии российских и зарубежных растениеводов. При этом классические методы выращивания зерновых культур успешно совмещаются с инновационными методиками.

Анализируя данные таблицы 1, можно сказать, что в течение исследуемого периода численность работников колеблется и в отчетном периоде составила 65 11 человек, что на 2 человека меньше, чем в базисном периоде. При этом сокращение коснулось как постоянных рабочих, так и служащих. На протяжении исследуемого периода предприятие было в полном объеме обеспечено трудовыми ресурсами только в 2017 году.

Таблица 1

Трудовые ресурсы предприятия и эффективность их использования

Показатели	Годы			Откл. 2018г. от 2016г. (+;-)
	2016	2017	2018	
Среднегодовая численность работников по предприятию – всего, чел.	67	71	65	-2
Работники, занятые в с/х производстве	67	71	65	-2
из них: рабочие постоянные	35	37	34	-1
в том числе: трактористы-машинисты	23	25	22	-1
Служащие	32	34	31	-1
Количество работников по плану, чел.	70	70	70	-
Стоимость валовой продукции (по себестоимости), тыс.руб.	194092	219813	248371	54279
Обеспеченность трудовыми ресурсами, %	95,71	101,43	92,86	-2,85
Нагрузка на одного работника, га:	*	*	*	*
сельскохозяйственных угодий	80,37	71,85	82,85	2,48
пашни	80,37	71,85	82,85	2,48
Отработано работниками всего:				
тыс. чел. дней	13	14	13	-
тыс. чел. часов	130	131	130	-
Объем производственной нагрузки на одного работника:	*	*	*	*
тыс. чел. дней	194	197	200	2
тыс. чел. часов	1940	1845	2000	59
Производительность труда, тыс. руб.:	2896,90	3095,96	3821,09	924,20

Количество отработанных чел.-дней на предприятии в 2018 году по сравнению на протяжении анализируемого периода изменяется незначительно. Количество отработанных часов также практически не изменилось и составляет 130 тыс. чел.-час. При этом объем производственной нагрузки на 1 работника увеличился на 2 чел.-дня и 59 чел.-часов. Данный рост производственной нагрузки на 1 работника обусловлен сокращением среднегодовой численности

за исследуемый период на 2 человека. В тоже время производительность труда возросла на 924,2 тыс. руб. или 131,9 % и в отчетном году составила 3821,09 тыс. руб. Данный факт указывает на эффективное использование трудовых ресурсов в ООО «Пчелка», что благоприятно сказывается на деятельности предприятия в целом.

Эффективность использования основных производственных фондов ООО «Пчелка» рассмотрим на основании данных, представленных в таблице 2.

Таблица 2

Эффективность использования основных производственных фондов в ООО «Пчелка»

Показатели	Годы			Откл. 2018г. от 2016г. (+,-)
	2016	2017	2018	
Стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	291127	349883	458936	167809
Стоимость валовой продукции (по себестоимости), тыс.руб.	194092	219813	248371	54279
Прибыль от продаж, тыс. руб.	79065	81754	94381	15316
Среднегодовая численность работников, чел.	67	71	65	-2
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	5385	5385	5385	0
Фондообеспеченность, тыс. руб.	5406,26	6497,36	8522,49	3116,23
Фондовооруженность, тыс. руб.	4345,18	4927,93	7060,55	2715,37
Фондоотдача, руб.	0,67	0,63	0,54	-0,13
Фондоемкость, руб.	1,50	1,59	1,85	0,35
Уровень фондорентабельности, %	27,16	23,37	20,57	-6,59

Как видно из данных таблицы, стоимость основных производственных фондов увеличилась в 2018 году по сравнению с 2016 годом на 167809 тыс. руб. и составила в отчетном году 458936 тыс. руб. Данные изменения произошли за счет приобретения более производительной сельскохозяйственной техники. За счет этого выросли такие показатели, как фондообеспеченность и фондовооруженность. В тоже время следует отметить снижение фондоотдачи на 0,13 руб. при одновременном росте фондоемкости на 0,35 руб. Данный факт свидетельствует о недостаточно эффективном использовании основных производственных фондов в ООО «Пчелка». Это также подтверждается снижением уровня фондорентабельности с 27,16% до 20,57%.

Анализируя структуру выручки в среднем за три года, можно отметить следующее. Наибольший удельный вес в отрасли растениеводства занимают зерновые и зернобобовые – 69,67 % и подсолнечник – 27,08%. Следует отметить, что ООО «Пчелка» специализируется только на производстве продукции растениеводства.

Для того, чтобы понять насколько успешно ООО «Пчелка» осуществляет свою финансово-хозяйственную деятельность, рассмотрим показатели таблицы 3, рассчитанные на основании данных годовой бухгалтерской отчетности. Анализируя таблицу 3, можно сделать вывод о том, что стоимость валовой продукции в 2018 году составила 248371 тыс. руб., что на 54279 тыс. руб. больше, чем в 2016 году. На это повлияло увеличение производительности труда на 924,2 тыс. руб., а также приобретение новых объектов основных средств, которые пока используются недостаточно эффективно. На это указывает динамика показателей фондоотдачи и фондоемкости.

Что касается экономической деятельности ООО «Пчелка», то прибыль от продаж в отчетном году составила 94381 тыс. руб., что больше на 15316 тыс. руб. или 19,37% по сравнению с 2016 годом. Такое увеличение прибыли от продаж связано отсутствием коммерческих и управленческих расходов. С учетом прочих доходов ООО «Пчелка» сумма чистой прибыли в 2018 году составила 83950 тыс. руб., что на 5766 тыс. руб. больше уровня 2016 года. В результате того, что темп роста себестоимости опережает темп роста чистой прибыли, уровень рентабельности производства снизился на 15,04 п.п. и составил в отчетном году 38,36 %.

Тем не менее, несмотря на снижение отдельных показателей, ООО «Пчелка» является динамично развивающимся предприятием, которое имеет в своем распоряжении достаточный объем ресурсов для дальнейшего расширения своей деятельности и повышения ее эффективности.

Таблица 3

Основные экономические показатели деятельности ООО «Пчёлка»

Показатели	2016г.	2017г.	2018г.	Откл.2018 г. от 2016 г. (+;-)
Стоимость валовой продукции (по себестоимости), тыс.руб.	194092	219813	248371	54279
Выручка, тыс. руб.	225485	255226	313253	87768
Себестоимость продаж, тыс. руб.	146420	173472	218872	72452
Стоимость основных средств, тыс. руб.	291127	349883	458936	167809
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	5385	5385	5385	0
Среднегодовая численность работников, чел.	67	71	65	-2
Обеспеченность трудовыми ресурсами, %	95,71	101,43	92,86	-2,85
Прибыль от продаж, тыс. руб.	79065	81754	94381	15316
Чистая прибыль, тыс.руб.	78184	81581	83950	5766
Производительность труда, тыс. руб.	2896,9	3095,96	3821,09	924,2
Фондоотдача, руб.	0,67	0,63	0,54	-0,13
Фондоемкость, руб.	1,5	1,59	1,85	0,35
Уровень рентабельности производства, %	53,40	47,03	38,36	-15,04 п.п.

Таким образом, руководству хозяйствующего субъекта необходимо учитывать кадровые риски, т.к. они могут влиять на жизнь и здоровье сотрудников, на доходы каждого из сотрудников. Они могут оказывать влияние на репутацию хозяйствующего субъекта. В этом отношении исследовать систему управления кадровыми рисками в ООО «Пчелка» видится необходимым начать с исследования состава персонала, и оценки эффективности использования персонала в ООО «Пчелка».

На основании проведенной диагностики кадровой составляющей в ООО «Пчёлка» и критической оценки организационно-распорядительной документации был составлен реестр кадровых рисков предприятия с учетом ранжирования, дана оценка вероятности и периодичности их возникновения с учетом различных факторов, а также степени негативных последствий для предприятия. К основным рискам с большей степенью негативных последствий для предприятия можно отнести: риск сохранения и повышения

высокого уровня профессиональной заболеваемости и производственного травматизма; риск увеличения текучести кадров под влиянием внутренних факторов, риск несоответствия квалификации сотрудников необходимым требованиям и компетенциям; риск снижения уровня лояльности персонала по отношению к администрации организации, за исключением риска возникновения инфляционных процессов, который, по отношению к ООО «Пчёлка», является внешним риском.

В сложившихся условиях хозяйствования в аграрной сфере региона руководящему составу ООО «Пчёлка» в большей степени необходимо уделять внимание и осуществлять контроль за возможным риском несоответствия квалификации сотрудника необходимому уровню компетенции, за риском недостаточной эффективности функционирования организационной структуры, за риском снижения уровня лояльности персонала по отношению к администрации предприятия. Это, в свою очередь, требует постоянного мониторинга «качественной» характеристики сотрудников, оценки вероятности увеличения текучести кадров.

На основании проведенного исследования нами было сформировано «дерево» кадровых рисков в системе управления персоналом сельскохозяйственного предприятия, каждый элемент которого включает соответствующие виды рисков. «Дерево» кадровых рисков ООО «Пчёлка» включает 5 групп кадровых рисков, наибольшее значение среди которых получили риски, связанные с развитием сотрудников и повышением их компетенции. Так как в ООО «Пчёлка» используются различные социальные и мотивационные инструменты управления трудовыми ресурсами на предприятии достаточно низкий уровень риска адаптации и мотивации персонала.

Общий уровень рискогенности предприятия за исследуемый период составляет 67,84%, что указывает на существующую опасность снижения эффективности управления персонала и потери квалифицированных сотрудников. Данный вывод указывает на необходимость разработки в

ООО «Пчёлка» мер, направленных на минимизацию рисков по разным их видам.

Одной из мер, направленных на снижение кадровых рисков посредством управления и мониторинга, может быть выделение в структуре предприятия соответствующего подразделения, обязанностью которого будет заключаться именно в выявлении, оценке, разработке мер и проведении мероприятий по управлению кадровых рисков

Заключение. Проведенная оценка кадровых рисков и разработанные на её основе меры направлены на минимизацию и возможность полного устранения имеющихся видов кадровых рисков в ООО «Пчёлка» с целью повышения производительности труда, снижения материальных и трудовых затрат, обеспечения необходимого уровня эффективности работы структурных подразделений предприятия. Это, в свою очередь, позволит избежать ошибок при принятии управленческих решений, направленных на повышение доходности и прибыльности предприятия.

Библиографический список

1. Миронова М.Д. Управление рисками в сфере агропромышленного комплекса // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 4. – С. 31-33.

2. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. – 2014. – № 3. – С. 40-45.

References

1. Mironova M.D. Risk management in the field of agriculture // Bulletin of Economics, Law and Sociology. – 2016. – № 4. – P. 31-33

2. Mitrofanova A.E. The concept of personnel risk management in working with the organization’s personnel // Competence. – 2014. – № 3. – P. 40-45