

КАДРОВЫЕ РИСКИ В КОНТЕКСТЕ ЗЕЛЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

В данной статье рассмотрены проблемы кадровых рисков в целом, а также в контексте «зеленой» экономики. Выделены основные факторы влияющие на появление рисков и их влияние. Чтобы развивать «зеленую» экономики необходимо избегать многих факторов, в том числе и кадровых рисков.

«Зеленая» экономика, управление персоналом, кадровые риски, «зеленый» рост, эффективный рост, цель, модель экономики, экология, природные активы, экономика.

This article examines the problems of personnel risks in general, as well as in the context of the «green» economy. The main factors influencing the occurrence of risks and their impact are identified. To develop a «green» economy, it is necessary to avoid many factors, including personnel risks.

«Green» economy, personnel management, personnel risks, «green» growth, effective growth, purpose, model of the economy, ecology, natural assets, economy.

«Зеленая» экономика – это экономическое направление в науке, в рамках которого считается, что экономика является важным компонентом окружающей среды [1]. Она приводит к улучшению жизни населения, существенному спаду опасных воздействий, влияющих на окружающую среду и к уменьшению экологического загрязнения.

Существует концепция развития «зеленой» экономики, которая представляет собой обеспечение экономического развития и роста, при этом не оказывая плохого воздействия на количество и качество природных ресурсов.

«Зеленый» рост представляет возможность для развития рынка труда, который является основополагающим факто-

ром «зеленого» роста. Достаточно успешное совершенствование рынков труда играет большую роль, что позволяет быстрее перейти к «зеленой» экономике. Переход к такой экономике приводит к изменениям, которые потом значительно влияют на структуру трудоустройства и профессиональные навыки.

Экономическая безопасность – это один из важных факторов, который формирует изменение на предприятии. В рыночной экономике существуют кадровые риски, которые зависят от многих факторов: уровня образования, квалификации работников и от профессиональных навыков.

Существует система подбора квалифицированных кадров.

Выделяют такое понятие, как кадровые риски – это ситуации, в которых отражается опасность для дальнейшего совершенствования предприятия [2]. Они затрагивают дальнейшее функционирование организации, персонала, а также общества. Их появление связано с существующей неопределенностью, поэтому выделяют следующие причины:

- несущественное управление;
- различные действия персонала;
- внешняя среда в организации.

Проанализировав кадровые риски, можно сделать вывод, что уменьшение рисков в организации осуществляется на низком уровне, это говорит о том, что работа проводится не всегда качественно. Основной причиной служит то, что для этого не сформирован полноценный научный и информационный базис в области управления. Процесс управления рисками следует считать непрекращающимся, то есть постоянно совершенствующимся.

Основные функции управления персоналом связанные друг с другом и являются средством эффективного воздействия на работников.

Главная цель системы управления кадровыми рисками – это создание максимальной устойчивости развития организации, с помощью сдерживания кадрового риска в пределах, которые заданы в стратегии управления персоналом.

Объектом рисков являются источники и факторы риска в организации.

К субъектам управления кадровыми рисками относится государство, организация, а также работники. Каждый из этих

субъектов имеет свои собственные цели, которые в основном связаны с улучшением качества работы сотрудников [3]. Они являются одним целым, но имеются различия, потому что каждый субъект имеет свою цель. Но существует механизм, с помощью которого их можно привести в систему.

«Зеленая» экономика является частью экономики, то ей также присущи кадровые риски. Существуют различные способы оценки действенности системы управления персоналом, отсюда можно выделить: оценка достижения целей, оценка мотивации, изучение статистики человеческих ресурсов, а также оценка издержек. Это все можно применить к «зеленой» экономике. Развитие «зеленой» экономики на данное время очень важно, так как существует множество проблем, которые она может решить. Также «зеленая» экономика повышает благосостояние людей, за счет эффективного использования ресурсов.

«Зеленая» экономика охватывает различные сферы, поэтому необходимо большое количество работников. Поэтому в ней, как и в других сферах существуют кадровые риски. Это значит, что кадровые риски наносят ущерб как моральный, так и материальный в процессе принятия и реализации решений. Этого избежать нельзя, так как всегда есть угрозы на предприятии. Существуют внешние и внутренние факторы риска. Внутренние – это факторы, с помощью которых определяется появление рисков. Они являются управляемыми, потому что они зависят от менеджмента организации. Внешние факторы – это факторы, которые определяют степень риска. Они являются неуправляемыми, так как они зависят от менеджмента [3].

Для того, чтобы добиться поставленных целей, необходимо уменьшать кадровые риски.

Библиографический список:

1. Интернет ресурс: «<http://greeneconomy.minpriroda.gov.by>»
2. Митрофанова А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // интернет - журнал «Науковедение». 2013 №1.
3. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. 2013. №3.