

УДК 658:621:330.131.7

Самофалова М. О.

к.е.н., доц. кафедри

технологічної освіти, економіки і безпеки життєдіяльності,

Вінницький державний педагогічний університет імені М.Коцюбинського

СУБ'ЄКТИВНІ ТА ОБ'ЄКТИВНІ ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ РИЗИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті проаналізовано вплив зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємств на ризики діяльності персоналу та вплив суб'єктивних та об'єктивних чинників на виникнення ризиків діяльності персоналу підприємства.

Ключові слова: ризик, ризики діяльності персоналу, суб'єктивні чинники ризику, об'єктивні чинники ризику.

Постановка проблеми. Як свідчать статистичні дані, продовжується природне скорочення населення України. Хоча протягом останніх років темпи скорочення знизились, однак негативна тенденція все ще присутня і впливає на діяльність підприємства, спричиняючи виникнення різних видів економічних ризиків в тому числі і ризиків діяльності персоналу. Негативно впливає на появу ризиків діяльності персоналу і велика кількість економічних злочинів та шахрайств. Зокрема, 45% компаній в Україні кожного року потерпають від економічних злочинів зацікавлених груп, в першу чергу, від власного менеджменту [1]. На кожному другому українському підприємстві керівництво виявляє економічні злочини. У світі від них потерпає тільки кожна третя організація. Такі дані щорічного всесвітнього огляду динаміки економічної злочинності оприлюднила компанія Pricewaterhouse Coopers [2]. Також низка іноземних та вітчизняних соціологічних опитувань дають змогу дійти висновку, що рівень економічної злочинності в період фінансово-

економічних криз різко зростає. Економічні злочини насамперед проявляються у незадовільній роботі персоналу, ризиках діяльності персоналу, невиконання персоналом покладених завдань тощо.

Одним із ключових індикаторів вітчизняного ринку праці є динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати. Заборгованість по заробітній платі безпосередньо впливає на рівень ризику діяльності персоналу таким чином: чим вищий рівень заборгованості з виплати заробітної плати, тим вищий рівень ризиків діяльності персоналу, а саме таких – плинності кадрів, мотивованості персоналу, конфліктності інтересів, ефективності діяльності персоналу тощо. Ймовірність виникнення та рівень цих ризиків діяльності персоналу залежатиме від галузі діяльності підприємства, форми власності та регіону діяльності підприємства. Зокрема, якщо в регіоні діяльності підприємства відсутні інші подібні організації, то ймовірність виникнення ризику плинності кадрів та інших ризиків буде меншою у порівнянні із регіоном, де функціонують декілька подібних за профілем діяльності підприємств. Працівники просто не зможуть змінити місце праці через відсутність регіональних пропозицій на ринку праці. Тому, завдання державних органів влади полягає у запобіганні виникнення подібних чинників ризикотворення.

Безробіття спричиняє зростання ризиків невикористання та неефективного застосування трудових ресурсів. Тому, чим вищий рівень безробіття, тим вища ймовірність та інтенсивність дії ризиків трудових ресурсів на макрорівні та ризиків діяльності персоналу на мікрорівні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ці питання досліджували такі вітчизняні науковці, як П. Верченко, В. Вітлінський, Л. Временко, В. Гранатуров, Я. Єлейко, О. Єлейко, І. Івченко, С. Ілляшенко, А. Камінський, О. Кузьмін, А. Маловичко, А. Матвійчук, О. Мороз, С. Наконечний, Н. Подольчак, Л. Ріщук. Серед зарубіжних вчених, роботи яких набули широкого визнання, проблеми управління ризиками діяльності персоналу

досліджували: А. Альгін, Д. Бачкаї, Д. Гессен, М. Лапуста, О. Моргенштерн, Ф. Найт, Дж. Нейман, Е. Уткін, В. Черкасов, Г. Чернова та інші.

Перелічені автори розглядають питання тлумачення економічних ризиків, визначення факторів та джерел ризикотворення, класифікації ризиків, вироблення та адаптації методів та моделей якісного та кількісного оцінювання, використання заходів оптимізування рівня ризиків тощо.

Формування цілей статті. Дослідити вплив зовнішнього та внутрішнього середовища підприємств на ризики діяльності персоналу та вплив суб'єктивних та об'єктивних чинників на виникнення ризиків діяльності персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи проаналізовані вище чинники виникнення ризиків, можна сформуванати графічну модель створення ризиків діяльності персоналу (рис. 1).

Окрім економічних чинників виникнення ризиків діяльності персоналу, існують ще й соціальні. Тому, загалом соціальні чинники можна поділити на такі групи: суспільно-громадянські чинники (особиста безпека в суспільстві; захищеність життя, майна, інтелектуальної власності та ін.); перспективи розбудови державності; гарантованість якості продуктів, товарів, послуг на споживчому ринку; безпечність екологічного середовища; перспектива соціально-економічного розвитку регіону; довіра до владних структур; громадянські права і свободи; державні соціальні гарантії; соціально-побутові чинники (наявність постійної роботи; комфортні умови та раціональна організація праці); достатність доходу (зарплати, пенсії, стипендії); підтримка здоров'я; доступність і якість загальної і базової освіти; облаштованість і комфортність житла; родинна та гендерна гармонія; стабільність життєвого рівня; духовно-культурологічні чинники (культура соціального оточення; інтелектуально-творча самореалізація), тощо.



Рис. 1. Вплив суб'єктивних та об'єктивних чинників на виникнення ризиків діяльності персоналу підприємства

Примітка: розроблено автором

Загалом найвпливовішими суб'єктивними чинниками на виникнення ризику діяльності персоналу є здібності працівника та його мотивація (рис. 2)

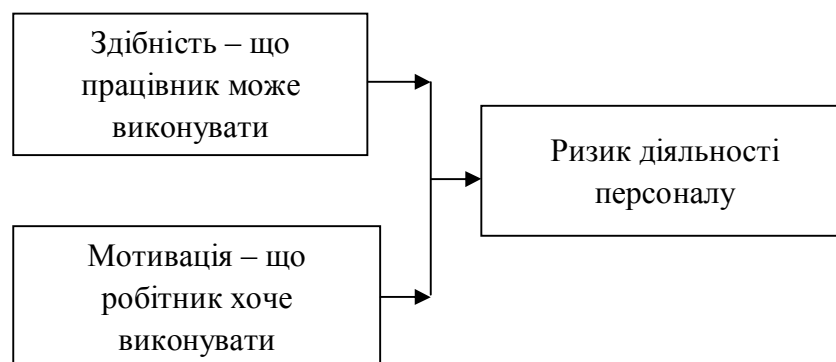


Рис. 2. Основні суб'єктивні чинники виникнення ризиків діяльності персоналу

Примітка: розроблено автором

Серед зовнішніх чинників слід відзначити негативні тенденції у зв'язку із рейдерськими атаками, невиконання трудових зобов'язань, обман бізнес-партнерів що може бути джерелом ризиків трудової діяльності персоналу. Особливо в тіньовому секторі економіки, де трудові відносини обумовлюються в усній формі часто виникають ситуації обману, недотримання зобов'язань, невиконання в повній формі раніше обумовлених умов тощо.

Також науковці виокремлюють ще такий основний чинники ризикотворення – компетентність персоналу, а підтримуючі чинники – організаційне середовище (персональне виконання, подяка за добру роботу, заохочення партнерства, рейтинг компанії, заохочення інновацій) та персональні цінності [3, с. 82-83].

Подібно до систематизації ризиків за ознаками загальності та специфічності доцільно класифікувати і чинники виникнення ризиків. А саме – особисті чинники працівника (здібність пам'ятати та забувати, інтелектуальні здібності, математичні здібності, вербальні здібності, просторові взаємини, психомоторні здібності, фізична сила) та чинники персоналу загалом (корпоративні цінності та культура, взаємодія працівників, рівень конфліктності персоналу тощо).

Чинники можна поділити на загальні для усіх видів ризиків діяльності персоналу та специфічні чинники виникнення конкретних ризиків діяльності персоналу. Наприклад, ризик травматизму та летальних випадків у діяльності персоналу підприємства виникає через такі специфічні чинники: незадовільний фізичний стан, небезпечні умови праці, безпечну поведінку, несприятливий спосіб життя і харчування, поширеність небезпечних інфекцій тощо.

На ризик фізичної безпеки діяльності персоналу впливають чинники: незахищеність життя, особистого майна, квартири, інтелектуального продукту тощо від кримінальних елементів. Ризик ефективності виконання поставлених завдань виникає через: фізичні зусилля, ментальні зусилля, навички, умови праці, відповідальність тощо. Ризик нехтування корпоративними цінностями

виникає внаслідок: наростання в суспільстві проявів бездуховності, збіднення культури, примітивізація цінностей, відсутності стійких особистих культурних принципів та засад поведінки, тощо.

Серед причин виникнення ризику еміграції та плинності кадрів доцільно виокремлювати: прагнення підвищити свій професійний рівень, набути фахового досвіду для подальшої праці в Україні; бажання повніше реалізувати свій талант, зробити кар'єру саме за кордоном; сподівання на високі заробітки, недоступні в Україні, матеріальний добробут, відповідно до їхньої кваліфікації; мрії про комфортне життя в добре організованому, економічно стабільному суспільстві; надія забезпечити в майбутньому своїй родині (дітям) нормальні життєві перспективи; бажання “втекти” від нестатків і незручностей, на які приречена в Україні значна частина інтелігенції; побоювання залишатись в Україні без роботи через невизначену (інколи напружену) політичну ситуацію, економічну нестабільність тощо.

Чинники виникнення ризиків також доцільно поділяти на позитивні та негативні. Позитивні чинники можуть призвести до виникнення ризиків у діяльності підприємства, оскільки будь-які зміни потребують адекватних дій з боку керівництва та інших працівників. Наприклад, стрімкий розвиток НТП може призвести до появи нової технології виробництва, що зумовить скорочення працівників на підприємстві, зниження рівня мотивованості персоналу тощо. Однак загалом для підприємства це є позитивна причина створення ризиків. Серед суб'єктивних позитивних чинників можна відзначити підвищення компетентності та знань певного працівника, що зумовить необхідність підвищення заробітної плати такого працівника, однак за відсутності можливостей нарощення заробітної плати виникатимуть ризики невмотивованості персоналу, плинності кадрів тощо. Або одруження працівника може призвести до пошуку додаткових способів заробітку, що відобразиться на зниженні продуктивності праці та появі ризиків зниження ефективності трудової діяльності.

Причини	Суб'єктивні	Об'єктивні
Позитивні	Підвищення рівня компетентності, знань та навичок, фізичне та психологічне оздоровлення працівника, зміна соціального статусу працівника (одруження) тощо.	Зниження рівня інфляції, зниження рівня оподаткування фонду заробітної плати, збільшення обсягу прибутків та доходів, зниження рівня безробіття, швидкий розвиток НТП тощо.
Негативні	Зниження рівня інформованості працівника, поява нових мотивів та потреб працівника (наприклад потреба в ризику), психологічна криза та депресія тощо.	Скорочення числа працездатного населення, колізійність законодавчих норм, перевищення попиту над пропозицією на певних фахівців, міграція висококваліфікованих працівників за кордон.

Ризики діяльності персоналу	
Домінуюча суб'єктивна складова	Домінуюча об'єктивна складова
Ризик конфліктності працівника, ризик недостатнього досвіду, ризик компетентності працівника, ризик соціально-психологічної неприйнятності роботи, ризик травматизму, ризик психологічної стійкості та адекватності, ризик трудового згорання тощо	Ризик підтримки діяльності, ризики можливостей самореалізації, ризики адекватності заробітної плати, ризики соціально-психологічної сумісно-ті персоналу, ризик неефективних організаційних структур, ризик ефективності діяльності персоналу

Наслідки	Суб'єктивні	Об'єктивні
Позитивні	Зростання заробітної плати, покращення умов праці, удосконалення стимулювання, покращення психологічної стійкості працівника, задоволення на вищому рівні основних мотивів працівника.	Збільшення продуктивності праці, збільшення інших показників соціальної та економічної ефективності діяльності підприємств (прибутку, акціонерної вартості тощо).
Негативні	Підвищення відповідальності та обсягу обов'язків працівника, зростання рівня ризику у діяльності працівника, втрата формальних та неформальних зв'язків із іншими працівниками тощо.	Зниження рівня кадрового потенціалу, скорочення кадрового резерву, погіршення результативності діяльності працівників, виникнення дисфункціональних конфліктів, летальні випадки тощо.

Рис. 3. Причинно-наслідкова матриця ризиків діяльності персоналу підприємства

Примітка: розроблено автором

Існування суб'єктивних та об'єктивних причин виникнення ризиків призводить до об'єктивних та суб'єктивних наслідків від дії ризиків персоналу, які можуть мати позитивний або негативний характер. Взаємозв'язок ризикоутворюючих чинників, ризиків та їхніх наслідків у діяльності персоналу підприємства відображено на рис. 3.

Отже, загалом, ризик діяльності персоналу є коливанням не тільки в площині негативних та позитивних результатів діяльності, але й в площині суб'єктивно-об'єктивних складових творення ризику. Таке коливання ризиків діяльності персоналу підприємства схематично відображено на рис. 4. Цей рисунок показує, які ризик приносить результати (позитивні чи негативні) у певний момент часу та домінуючу складову творення ризику (об'єктивну чи суб'єктивну) в цей самий момент часу.

Тому, формуючи елементи управління ризиком діяльності персоналу підприємства, слід зважати на коливання цього ризику в двох основних площинах його функціонування.

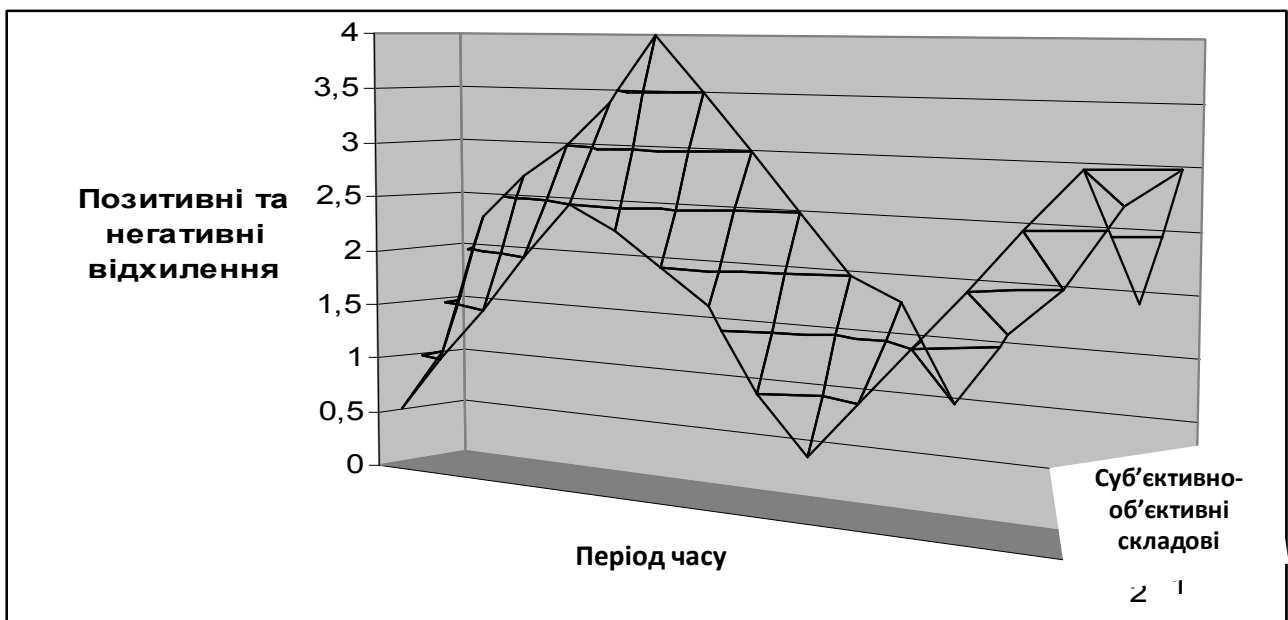


Рис. 4. Коливання ризиків діяльності персоналу в двовимірному просторі: результатів та складових ризиків

Примітка: розроблено автором

Висновки. Проаналізувавши причини виникнення ризику діяльності персоналу підприємства, дістало подальшого розвитку групування суб'єктивних та об'єктивних чинників виникнення ризику. Основними об'єктивними чинниками виникнення ризиків діяльності персоналу є соціальні чинники, економічні чинники, ринок праці, законодавство у сфері трудових відносин та діяльність профспілкових, громадських організацій. Суб'єктивні чинники ризикотворення запропоновано поділяти на особисті (здібність пам'ятати та забувати, інтелектуальні здібності, математичні здібності тощо) та загальнокорпоративні чинники (корпоративні цінності та культура, взаємодія працівників, рівень конфліктності персоналу тощо).

За результатами досліджень виявлено, що ризик діяльності персоналу коливається не тільки в площині негативних та позитивних результатів діяльності, але й в площині суб'єктивно-об'єктивних складових творення ризику. На основі цього розроблено матрицю взаємозв'язку ризикоутворюючих чинників, ризиків діяльності персоналу та їхніх наслідків у функціонуванні підприємства, враховуючи суб'єктивно-об'єктивну та позитивну-негативну природу ризику, причин його виникнення та можливих наслідків.

Список використаної літератури

1. Більшість українських підприємств – жертви економічних злочинів. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vn.20minut.ua/news/154915>
2. Всесвітній огляд динаміки економічної злочинності PricewaterhouseCoopers [Електронний ресурс] – Режим доступу: ukrpohliad.org/analytics/vsesvitnij...
3. Шостак Л. Енергозабезпечення України у міжнародних економічних відносинах // Економіка України. – 2007. - №11. – С. 81-88.

**САМОФАЛОВА М. А. СУБЪЕКТИВНЫЕ И ОБЪЕКТИВНЫЕ
ФАКТОРЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ РИСКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

В статье проанализировано влияние внешней и внутренней среды предприятий на риски деятельности персонала, влияние субъективных и объективных факторов на возникновение рисков деятельности персонала предприятия.

Ключевые слова: риск, риски деятельности персонала, субъективные факторы риска, объективные факторы риска.

**SAMOFALOVA M. A. SUBJECTIVE AND OBJECTIVE FACTORS OF
RISK ACTIVITIES ENTERPRISE STAFF**

The influence of inner and outer surroundings of the enterprises on the risks of work of the staff and the influence of subjective and objective factors on the rise of risks of work of the staff have been analyzed in the article.

Keywords: risk, risk of work of the staff, subjective factors of risk, objective factors of risk.