

Одновременно с этим Витебской области необходимо уделять внимание и повышению привлекательности расположенных на ее территории производителей потребительских товаров, которые, выходя на новые рынки сбыта, будут способствовать развитию региона. Для этого необходимо организовывать выставки производимой продукции, повышать товарный ассортимент, участвовать в конкурсах, предоставлять льготы производителям потребительских товаров на территории данного региона. Также не менее важными направлениями развития рынка Витебской области в сфере обращения потребительских товаров являются формирование новых информационных технологий, появление новых форм торгового оборудования, совершенствование технологий производства и реализации товаров.

Также для повышения привлекательности рынка потребительских товаров Витебской области необходимо совершенствовать информационную работу по анализу и прогнозированию тенденций развития потребительских рынков, активизировать потребительское кредитование, рационализировать потребление, формировать высокую потребительскую культуру [6, с. 82].

Представленные рекомендации будут способствовать более активному развитию потребительского рынка Витебской области, что в конечном итоге позволит повысить уровень жизни населения данного региона.

Список использованных источников

1. Шапкин, И. Н. Управление региональным хозяйством: учебное пособие / И. Н. Шапкин, А. О. Блинов, Я. М. Кестер. – М.: КНОРУС, 2005. – 400 с.
2. Коваленко, Е. Г. Региональная экономика и управление: Учеб. пособие / Е. Г. Коваленко [и др.] – 2-е изд. – СПб: Питер, 2008. – 288 с.
3. Регионы Республики Беларусь, 2010: стат. сб. / Нац. стат. комитет РБ; [редкол.: В. И. Зиновский и др.]. – Мн.: [б. и.], 2010. – 800 с.
4. Барановский, С. И. Стратегический маркетинг: учеб. пособие для студентов по специальности «Маркетинг» учреждений, обеспечивающих получение высш. образования / С. И. Барановский, Л. В. Лагодич. – Мн. ИВЦ Минфина, 2005. – 299с., ил.
5. Богдан, Н. И. Региональная инновационная политика: Моногр. / Н. И. Богдан. – Новополоцк: ПГУ, 2000. – 357 с.
6. Тихонович, С. В. Направления активизации процессов развития потребительского рынка в Республике Беларусь // Белорусский экономический журнал: – 2009. – №2. – С. 73-83

УДК 330.131.7:658.3

ИСТОЧНИКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Е.И. Галешова, аспирант,
УО «Полоцкий государственный университет»,
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

В начале XXI века ведущие позиции в теории и практике управления заняты ресурсной теорией, которая концентрирует свое внимание на исследовании человеческих ресурсов, интеллектуального капитала и знаний. Такой подход имеет особое значение в мире возрастающей глобальной конкуренции и мирового финансово-экономического кризиса, когда наиболее важными факторами национальной конкурентоспособности и безопасности

являются высококвалифицированные человеческие ресурсы, необходимые для перехода к «экономике знаний» и постиндустриальному обществу.

В современных условиях хозяйствования управление организацией невозможно без склонности к участию в рискованных делах и без умения решать задачи и проблемы рискованного характера. Таким образом, результат деятельности организации будет во многом зависеть от качественных и количественных характеристик кадрового состава данной организации.

Однако проблеме кадровых рисков уделяется неоправданно мало внимания. По результатам проведенного исследования [1, с.11] российскими учеными даже в довольно больших и сильных организациях провалы и неудачи любого характера в большинстве случаев связаны с тем, что при формировании трудового коллектива, и в особенности управленческой команды, практически никто из тех, кто причастен к работе с персоналом, не рассматривал кадровую работу, как зону базового риска.

Несмотря на очевидность признания и учета кадровых рисков, абсолютное большинство отечественных предприятий и организаций продолжают игнорировать данную категорию как основной источник потерь, в то время как кадровые риски уже давно рассматривались, прямо или косвенно, в трудах ученых.

Начинать исследование кадровых рисков необходимо с выделения источников возникновения кадровых рисков. Для этого нужно иметь надежное информационное обеспечение. Все источники такой информации могут быть классифицированы следующим образом [2]:

- внутренние и внешние;
- учтенные и неучтенные;
- разовые и постоянные;
- полученные легальным и нелегальным путем;
- полученные с магнитных носителей, с документов, от партнеров, приобретенные за плату, от осведомителей, агентов и т.д.;
- достоверные и сомнительные;
- другие.

Каждая организация выбирает для себя наиболее важные. Наиболее значимыми и доступными являются следующие источники информации [2]:

- каталог источников риска и рискованных ситуаций;
- личный опыт руководителей организации, специалистов отдела по управлению персоналом и специалистов группы оценки и управления риском;
- прогнозная информация;
- материалы ревизий, аудита, лабораторного и врачебно-санитарного контроля, объяснительных и докладных записок, совещаний, переписок, получаемых в результате личных контактов;
- статистические данные;
- сведения о конкурентах, партнерах, поставщиках и потребителях;
- материалы маркетинговых исследований о состоянии рынка;
- сведения правоохранительных органов о криминальной обстановке;
- экономическая, политическая, демографическая и т.д. ситуации в стране и регионе.

Информация является средой для определения источников риска. В каждом конкретном случае они могут быть различны для каждой организации, однако нами предлагается следующий перечень основных источников кадровых рисков, который будет характерен для всех предприятий и организаций вне зависимости от отрасли, формы собственности, размеров организации и других подобных признаков:

- отсутствие соответствующих знаний в области управления кадровыми рисками и понимания необходимости включения кадровых рисков в состав управляемых у руководства и службы управления персоналом организации;

- информационная асимметрия на рынке труда;
- использование конкурентами методов недобросовестной конкуренции;
- отсутствие в организации современных эффективных методов подбора, отбора и найма персонала;
- несоответствующие стандартам условия работы;
- недостаточно высокий уровень квалификации работающего в организации персонала;
- отсутствие индивидуального подхода при выборе способов стимулирования персонала;
- оппортунистическое поведение наемных работников организации;
- отсутствие миссии и стратегии развития организации;
- отсутствие возможности карьерного роста особо ценных сотрудников;
- неудовлетворительный социально-психологический климат в коллективе;
- непродуманная система защиты конфиденциальной информации и баз данных, используемых организацией в своей деятельности

Таким образом, для успешного функционирования организации в современных условиях обязательным является включение кадровых рисков в состав управляемых. И первым шагом на этом пути является выделение источников возникновения кадровых рисков, а, соответственно, и предупреждение их появления.

Список использованных источников

1. Жариков, Е. С., Парамонов А. А. Риски в кадровой работе : Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2005. – 288 с.
2. Мината, В. Н. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски [Электронный ресурс]. – Москва, 2006. – Режим доступа: <http://www.puckinet.ru/inc/oc30.htm>

УДК 374. 7

**СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ САМООБРАЗОВАНИЯ
КАДРОВ В СФЕРЕ ИННОВАЦИОННОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

*Л.П. Ганчарик, к.т.н., Л.Е. Мороз,
Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь*

Основные направления инновационного развития республики на 2011-2015 годы сформулированы в Государственной программе, утвержденной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2011 г. № 669 «О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы». Государственная программа направлена на перевод национальной экономики в режим интенсивного развития и должна обеспечить решение важнейших для Республики Беларусь задач по сбалансированности экономики, значительному росту экспорта, обеспечению положительного торгового баланса, решению вопросов импортозамещения, повышение позиции страны в международных рейтингах, а также по созданию эффективной системы непрерывной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, специалистов и руководителей для инновационной экономики.

При решении задачи создания эффективной системы непрерывной подготовки нельзя не учитывать тот факт, что в профессиональном образовании кадров подготовка, переподготовка и повышение квалификации занимают примерно 20- 30 %, остальные 70-80