Риски деловой оценки персонала

Стр\_36

[**Введение**](#_Toc18605736)

[**1 Теоретические аспекты кадровых рисков, связанных с оценкой персонала**](#_Toc18605737)

[1.1 Сущность кадровых рисков, основные характеристики риска деловой оценки персонала](#_Toc18605738)

[1.2 Методы деловой оценки персонал и их рисковость](#_Toc18605739)

[**2 Деловая оценка персонала в ГК «» и ее риск**](#_Toc18605740)

[2.1 Деловая оценка персонала в ГК «» при приеме персонала](#_Toc18605741)

[2.2 Минимизация рисков деловой оценки персонала при отборе персонала через «Ассессмент-центр»](#_Toc18605742)

[**3 Мероприятия по внедрению в подсистему деловой оценки персонала методики «Ассессмент-центр»**](#_Toc18605743)

[**Заключение**](#_Toc18605744)

[**Список использованной литературы**](#_Toc18605745)

**Заключение**

Кадровый риск – вероятность наступления ситуации (события), напрямую или косвенно затрагивающей деятельность и развитие компании, персонала компании, общества в целом, обусловленной одной или рядом причин, связанных с персоналом, системой управления персоналом компании.

Риски деловой оценки персонала возникают в нескольких ситуациях: при подборе и найме персонала, при периодической аттестации персонала, в ситуациях изменения делово климата в компании.

# Список использованных источников

1. Бадалова А.Г. Управление кадровыми рисками предприятия // Российское предпринимательство. – 2005. – № 7. – С. 92–98.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 239 c.
3. Баронина Н. И. Совершенствование системы деловой оценки персонала в ООО «Юпитер» // Молодой ученый. — 2016. — №12. — С. 1115-1118. — URL https://moluch.ru/archive/116/31282
4. Валиева О.В. Управление персоналом. Конспект лекций: Пособие для подготовки к экзаменам. - М.: А-Приор, 2012. - 176 c.
5. Вольфганг Йеттер Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью. – М.: Гуманитарный центр, 2011 г.