

ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

****О.Ю. Калмыкова, **Н.В. Соловова,
Л.В. Иваненко, **О.В. Новоселова*

**Самарский государственный технический университет*

***Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. В статье авторами рассматривается актуальная проблема оценки и управления кадровыми рисками в работе руководителей организации с персоналом. Анализируются факторы кадровых рисков в системе управления персоналом организации.

Ключевые слова: кадровый риск, управление рисками, метод экспертных оценок, тренинг,

Стратегическая задача промышленной организации в сфере управления персоналом состоит в формировании высококвалифицированного и мобильного кадрового потенциала. Актуальной задачей менеджеров по управлению персоналом является совершенствование и повышение качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, совершенствование системы оценки деятельности и системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности индивидов, создание самообучающейся организационной среды, формирование благоприятного социально-психологического климата.

В условиях актуализации процесса совершенствования кадровой политики организации возрастает значимость системы управления кадровыми рисками как инструмента повышения эффективности и производительности труда персонала. Риски в работе с персоналом являются неотъемлемой частью деятельности каждой организации и возникают на каждом этапе управления персоналом. Проблема кадровых рисков, возникающих в системе управления персоналом, отражает увеличение значимости человеческого фактора и эффективности системы управления персоналом в достижении стратегических задач промышленных организаций. Кадровые риски в организации могут проявляться в следующем:

- не соблюдение работниками трудовой дисциплины и этического кодекса;
- повышение уровня деструктивной конфликтности и стрессогенности организационной среды предприятия;
- не эффективная организационная структура;
- недостаточный уровень профессиональной квалификации работников;
- повышение текучести кадров;
- финансовые потери (мошенничество);
- угрозы информационной безопасности;
- репутационные риски;
- невосприимчивость персонала к инновациям;
- риски нарушения трудового законодательства и др.

Основное противоречие в процессе формирования и реализации стратегии управления кадровыми рисками заключается в недостаточной проработке стратегии с точки зрения целостной системы кадрового менеджмента промышленной организации.

Управление кадровыми рисками в организации включает в себя их поиск, идентификацию и оценку. Необходимо осуществить классификацию кадровых рисков, так как это позволит эксперту (менеджеру по персоналу) оценить место каждого риска в общей системе и поможет выбрать эффективные методы управления рисками и направления совершенствования кадровой политики и стратегического развития промышленной организации [1–3].

В исследовании была проведена оценка кадровых рисков промышленной организации нефтегазового комплекса. В качестве метода оценки кадровых рисков в организации был выбран метод экспертных оценок, который осуществляется способом обработки мнений опытных специалистов.

Экспертами для проведения данного анализа выступили: заместитель генерального директора по общим вопросам организации – 1 эксперт; специалист по кадрам – 2 эксперт; менеджер по подбору персонала – 3 эксперт.

В таблице 1 представлены результаты оценки кадровых рисков в промышленной организации. Балльная оценка кадрового риска расставлялась экспертами в соответствии с вероятностью его наступления: 0 –

риск не является существенным для организации; 25 – существует небольшая вероятность возникновения риска; 50 – вероятность наступления или не наступления риска равна; 75 – существует большая вероятность наступления риска; 100 – риск точно наступит [1; 2].

Степень влияния каждого риска назначалась экспертом, опираясь на следующие значения:

- 1 – недопустимая степень влияния, вес значения – 0,1;
- 2 – высокая степень влияния, вес значения – 0,075;
- 3 – умеренная степень влияния, вес значения – 0,05;
- 4 – допустимая степень влияния, вес значения – 0,01.

Оценки экспертов, данного показателя, были сведены в среднее значение, которое использовалось в дальнейших расчетах.

Таблица 1. Оценка кадровых рисков в промышленной организации

Риски	Эксперты			Средний балл оценки рисков	Степень влияния	Вес	Оценка
	1	2	3				
Несбалансированность возрастных групп персонала	50	50	50	50	3	0,05	2,5
Отсутствие мониторинга угроз жизненно важным интересам организации, направленного на обеспечение кадровой безопасности	75	75	75	75	2	0,075	5,5
Отсутствие мер по выявлению, предупреждению и пресечению нежелательных действий со стороны сотрудников, могущих повлечь нанесение вреда интересам организации	75	75	75	75	2	0,075	5,5
Подбор персонала недостаточной квалификации	75	75	50	66,6	3	0,075	5,0
Недостаточное количество мероприятий, направленных на формирование мотивации лояльности работников организации	75	50	50	58,3	3	0,05	2,9
Наличие конфликтов интересов	50	75	50	58,3	3	0,05	2,9

работников и работодателя							
Отсутствие оценки различных форм проявления неояльности и неблагонадежности работников организации	50	75	75	66,6	2	0,075	5,0
Итого							29,3

Как видно из таблицы 1, суммарное значение кадровых рисков, присущих организации, составляет 29,3 балла.

В таблице 2 представлены кадровые риски системы управления персоналом исследуемой промышленной организации по функциональным подсистемам.

Таблица 2. Возможные кадровые риски системы управления персоналом промышленной организации по функциональным подсистемам

Подсистема СУП	Возможные риски
1	2
Планирование и маркетинг персонала	- отсутствие выделения должностей, со стороны которых могут исходить наиболее опасные угрозы информационной, интеллектуальной и прочей безопасности; - неэффективное определение необходимой численности персонала, требуемой для реализации целей организации и качественного выполнения заданного объема работ с учетом критериев кадровой безопасности
Управление трудовыми отношениями	- отсутствие у персонала установок на осознанное понимание необходимости лояльного поведения в отношении своего работодателя; - неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе
Обеспечение нормальных условий труда	- отсутствие мер по сохранению и поддержанию физического и психологического здоровья персонала
Развитие организационной структуры	- неэффективное функциональное распределение ответственности и обязанностей по управлению персоналом; - отсутствие регламентации функций управления кадровыми рисками
Правовое обеспечение	- отсутствие локальных нормативных актов, касающихся обеспечения кадровой безопасности и управления кадровыми рисками.

Управление социальным развитием	- отсутствие кадровых мероприятий, направленных на повышение лояльности сотрудников; - отсутствие дополнительных опций социального пакета тем работникам, которые обеспечивают социальное и экономическое развитие организации
Управление развитием персонала	- неадекватное представление руководителей о возможностях и результатах учебных программ
Управление мотивацией	- отсутствие мероприятий, направленных на формирование мотивации лояльности работников организации; - отсутствие у работников мотивации к внесению инициативных предложений по повышению безопасности организации
Оценка персонала	- отсутствие оценки различных форм проявления нелояльности и неблагонадежности работников организации, в том числе на этапе прохождения испытания; - отсутствие механизмов выявления работников, чьи профессионально важные и личностные качества создают возможность реализации с их стороны различных угроз безопасности (групп риска).

По итогам ранжирования факторов кадровых рисков, можно выстроить риски организации по степени важности: риски неблагонадежности, коммуникативные риски, социально-психологические, моральные и экономические риски [1; 2].

Успешность функционирования и конкурентоспособность промышленных организаций в меняющейся социально-экономической среде напрямую зависят не только от уровня профессиональной компетентности руководителя, но и от его управленческой компетентности в области управления кадровыми рисками.

С функциональной точки зрения система управления кадровыми рисками представляет собой информационно-управленческую систему. Этапы реализации системы управления кадровыми рисками могут быть представлены следующим образом.

На первом этапе необходимо определить экономические и социальные цели и сформировать стратегию управления кадровыми рисками. На втором этапе специалист по управлению персоналом: выявляет потребности в управлении кадровыми рисками; формирует методы диагностики факторов возникновения кадровых рисков; формулирует принципы и стратегические направления кадровых рисков; определяет цели,

задачи и программы по разработке и внедрению стратегии управления кадровыми рисками. На третьем этапе руководитель внедряет стратегию управления кадровыми рисками.

На четвертом этапе менеджеру необходимо: проанализировать внутренние и внешние ресурсы кадровой стратегии; провести диагностику, идентификацию, оценку и анализ кадровых рисков и т.д.; сформировать профили и паспорт кадровых рисков промышленной организации; разработать программы профилактики источников возникновения кадровых рисков; осуществить мониторинг результатов и скорректировать программы с учетом полученной обратной связи.

На пятом этапе менеджеру следует осуществить классификацию мотивов отношения персонала к кадровым мероприятиям стратегии управления кадровыми рисками. На шестом этапе менеджер проводит мониторинг стратегии управления кадровыми рисками; диагностирует кадровые риски; проектирует инновационные кадровые стратегии, формы и социально-психологические методы управления профессиональными стрессами. На седьмом этапе менеджером осуществляются: комплексный анализ и диагностика существующих проблем; мониторинг стратегии управления кадровыми рисками; оценка социально-экономической эффективности стратегии управления кадровыми рисками.

Руководитель организации должен осознать необходимость формирования интегрированной программы управления кадровыми рисками в области управления персоналом. Мероприятия по профилактике кадровых рисков должны быть направлены на их минимизацию. С этой целью в организации должна быть разработана программа кадрового риск-менеджмента.

Библиографический список

1. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. М., 2013.
2. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. 2013. №3.
3. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации / учебник. М.: Маркет ДС, 2010. 176 с.
4. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом организаций: Учебное пособие. СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2011.

ASSESSMENT RISK MANAGEMENT IN INDUSTRIAL ORGANIZATION

*O.Yu. Kalmykova, **N.V. Solovova, **L.V. Ivanenko,

**O.V. Novoselova

**Russia, Samara State Technical University*

***Russia, Samara National Research University*

Abstract. The author considers actual problem of human resources risk management in the organization leaders with staff. Analyzes the factors of human risks in the personnel management system in the organization.

Keywords: human risk, risk management, method of expert evaluations, training

References

1. Mitrofanova A.E. Management of personnel risks in working with the staff of the organization: Author's abstract. diss. Cand. econ sciences. M., 2013.
2. Mitrofanova A.E. The concept of personnel risk management in working with staff of the organization // Competence. 2013 №3.
3. Alaverdov A.R. Personnel security management in organizations / A.R. Alaverdov. M.: Market DS, 2010. 176 p.
4. Slobodskoy, A.L. Personnel risk management/ A.L. Slobodskoy. SPb., SPbGUEF, 2011.

ВЛИЯНИЕ АТТИТЮДОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ЭПОХУ МИЛЛЕНИАЛОВ

И.С. Чмаль, О.В. Новоселова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва*

Аннотация. В статье рассмотрены основные черты поколения миллениалов как самостоятельной социальной группы. Проанализиро-