

СЕКЦИЯ 2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ

ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ОПТИМИЗАЦИИ НЕПРЕДВИДЕННЫХ РАСХОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.Н. Беланова, Е.М. Альсова

Самарский государственный экономический университет, Самара

Аннотация. Сложность, неопределенность и непредсказуемость экономической ситуации формируют значительное число рисков, среди которых особое значение занимают кадровые риски. В статье рассмотрены риски, возникающие в управлении персоналом, среди которых выделены такие группы рисков как риски найма персонала, риски развития и обучения персонала, риски мотивации персонала и риски неблагонадежности и отсутствия лояльности сотрудников. В работе проведена оценка кадровых рисков на основе метода экспертных оценок и даны общие рекомендации по управлению кадровыми рисками.

Ключевые слова: кадровые риски, классификация рисков, метод экспертных оценок, оценка риска

В настоящее время теория и практика риск-менеджмента получила широкое распространение, однако основные исследования посвящены анализу рисков, возникающих в различных сферах деятельности, преимущественно по проектному инвестированию. Кадры как фактор производства играют ключевую роль в деятельности организации и результатах финансово-хозяйственной деятельности. Механизация и автоматизация производства, внедрение инновационных решений требуют высокой квалификации работников, их быстрой адаптируемости и заинтересованности в конечных результатах труда.

Современные исследования демонстрируют довольно высокие риски в кадровой сфере. Около 40% опрошенных работодателей боятся столкнуться с нехваткой квалифицированных специалистов, а также возможностью ухода квалифицированных кадров к конкурентам или фирмам-смежникам [1]. Более 20% работников ради удовлетворения собственных потребностей готовы нанести урон деятельности организации (с учетом риска быть пойманным), около 50% работников готовы преступить корпоративные правила, причинив ущерб организации, если это не имеет последствия для них. Только не более 30% работников положительно настроены и лояльны к своей организации [2].

Рассмотрим причины возникновения и факторы, влияющие на кадровые риски. Их можно разделить на внешние и внутренние. К внешним причинам и факторам относят макроэкономическую ситуацию в стране (политические, экономические, демографические, социальные, культурные, научно-технические факторы), законодательные инициативы в сфере труда и занятости. К внутренним факторам относят корпоративную стратегию, цели и миссию организации, кадровую политику и технологии управления кадровыми ресурсами. Анализ данных факторов и причин позволяет их конкретизировать и выделить наиболее существенные из них:

- профессиональный дисбаланс на рынке труда со стороны спроса и предложения;
- низкий уровень квалификации, отсутствие опыта, несоответствие другим требованиям работодателей;
- низкий уровень и качество жизни;
- слабые моральные и культурные ценности работников;
- отсутствие корпоративного духа, неэффективная (низкоэффективная) система стимулирования труда работников.

Проведем оценку кадровых рисков на примере трех промышленных предприятий Самарской области, используя метод экспертных оценок. Данный метод основан на результатах оценки экспертами-специалистами (из числа руководящих работников кадровых служб) вероятности наступления неблагоприятного события, с одной стороны, и масштабов потерь в результате реализации риска, с другой. Основные виды кадровых рисков представлены в табл. 1.

Вероятность наступления рисков оценивается в процентах: 0% – риск не осуществится; 25% – риск скорее всего не реализуется, 50% – риск осуществится в половине случаев, 75% – риск скорее всего проявится; 100% – риск наверняка произойдет. Средняя вероятность (p_i) определена как среднеарифметическое значений рисков, присвоенных каждым экспертом.

Все риски необходимо проранжировать с точки зрения их важности (приоритета). Каждому приоритету соответствует свой вес, с которым риск входит в общий риск. Первый приоритет (с весом 0,1) означает, что данный риск в случае его реализации несет высокий размер потерь, третий приоритет (с весом 0,01) присваивается рискам с незначительными потерями, второй приоритет (с весом 0,55) – рискам со средними потерями.

Таблица 1. Анализ кадровых рисков

Виды рисков	Средняя вероятность, p_i	Приоритет	Вес риска, W_i	Риск ($p_i \times W_i$)
1. Риски найма персонала	5,88			
1.1. Низкое количество соискателей	25	3	0,01	0,25
1.2. Несоответствие уровня квалификации и опыта требованиям работодателя	75	2	0,05	3,75
1.3. Низкие моральные и культурные принципы соискателей	25	2	0,055	1,38
1.4. Риск неверной оценки профессиональных и личных качеств соискателей	50	1	0,1	0,5
2. Риски обучения и развития персонала	6,25			
2.1. Риск невосприятия инноваций и новых знаний	50	2	0,055	2,75
2.2. Риск перегруженности работника	50	3	0,01	0,5
2.3. Риск неиспользования полученных знаний	25	3	0,01	0,25
2.4. Риск увольнения из-за повышения востребованности работника	50	2	0,055	2,75
3. Риски мотивации персонала	6,88			
3.1. Риск неэффективного распределения обязанностей и ответственности между работниками	50	1	0,1	5
3.2. Риск возникновения конфликтов и напряженности в коллективе	50	3	0,01	0,5
3.3. Риск демотивации персонала	25	2	0,055	1,38
4. Риски неблагоденности и отсутствия лояльности сотрудников	6,38			
4.1. Риски разглашения конфиденциальной информации	25	1	0,1	2,5
4.2. Риски нанесения материального ущерба организации	25	1	0,1	2,5
4.3. Риски создания негативного имиджа организации	25	2	0,055	1,38

Проведенный анализ показывает, что наибольшее значение характерно для группы рисков мотивации, второе место занимают риски неблагонадежности и отсутствия лояльности сотрудников, третье и четвертое место – риски обучения и развития персонала и риски найма персонала соответственно. Исследование простых рисков позволяет выявить риски с наибольшими значениями – это риск несоответствия уровня квалификации и опыта требованиям работодателя, риск невосприимчивости инноваций и новых знаний работниками, риск увольнения из-за повышения востребованности работника в результате обучения и повышения квалификации.

Каждой организации необходимо разработать эффективную систему стимулирования труда и мотивации сотрудников, используя материальные и нематериальные стимулы, организационные методы и морально-психологические методы [4]. Важно формировать и повышать лояльность сотрудников, формируя корпоративный дух, информируя о миссии компании, создавая условия саморазвития и самореализации персонала.

Успешность развития организации, реализации корпоративной стратегии во многом зависят от кадровой политики и системы мотивации и организации сотрудников. Нестабильность и непредсказуемость экономической ситуации, быстрая динамика развития рынка, изменение внешних и внутренних факторов приводят к необходимости формирования эффективной, гибкой и адаптивной системы управления кадровыми рисками. Отсутствие должного внимания к данной проблеме со стороны руководства может привести к негативным последствиям, таким как нерациональное использование человеческих ресурсов, недополучение доходов, возникновение материальных потерь и убытков. Оценка и управление кадровыми рисками позволяют оптимизировать непредвиденные расходы. Для этого необходимо выявить наиболее высокие риски и для каждой группы разработать свои стратегии – локализация, диверсификация, хеджирование рисков и др.

Список использованной литературы

1. Сааканян М.К., Матвеев Е.В., Скворцов Е.А. Виды кадровых рисков в управлении персоналом организации // Аграрное образование и наука. 2016. №2. С.44-45.
2. Тимохина, О.А., Власова, Т.А. Методы оценки кадровых рисков в системе управления кадровым потенциалом современных российских организаций // Научный журнал «Дискурс».2019.№3 (29)

3. Калмыкова, О.Ю. Оценка кадровых рисков промышленной организации /О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова, Л.В. Иваненко, О.В. Новоселова // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: Сб. научных трудов I Всероссийской научно-практической конференции. Самара. 2018.С.244-249.

4. Битюкова С.С. Совершенствование системы мотивации персонала // Молодой ученый. – 2019. – №15. – С. 187-190. – URL <https://moluch.ru/archive/253/58040/> (дата обращения: 09.01.2020).

ERSONNEL RISK ASSESSMENT AS A TOOL FOR OPTIMIZING UNEXPECTED EXPENSES OF AN ORGANIZATION

N.N. Belanova, E.M. Alsova

Russia, Samara state University of Economics

Abstract. The Complexity, uncertainty and unpredictability of the economic situation form a significant number of risks, among which personnel risks are particularly important. The article considers the risks that arise in personnel management, among which there are such groups of risks as the risks of hiring staff, the risks of staff development and training, the risks of staff motivation and the risks of unreliability and lack of loyalty of employees. The paper assesses personnel risks based on the method of expert assessments and provides General recommendations for risk management.

Keywords: personnel risks, risk classification, expert assessment method, risk assessment

References

1. Saakanian, M.K., Matveev, E.V., Skvortsov E.A. Vidy kadrovyykh riskov v upravlenii personalom organizatsii// Agrarnoe obrazovanie i nauka. 2016. №2. S.44-45.

2. Timokhina, O.A., Vlasova, T.A. Metody otsenki kadrovyykh riskov v sisteme upravleniia kadrovym potentsialom sovremennykh rossiiskikh organizatsii // Nauchnyi zhurnal «Diskurs».2019.№3 (29).

3. Kalmykova, O.Iu. Otsenka kadrovyykh riskov promyshlennoi organizatsii / O.Iu. Kalmykova, N.V. Solovova, L.V. Ivanenko, O.V. Novoselova // Innovatsionnye strategii upravleniia chelovecheskimi resursami: Sb. nauchnykh trudov I Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Samara. 2018.S.244-249.

4. Bitiukova S.S. Sovershenstvovanie sistemy motivatsii personala // Molodoi uchenyi. – 2019. – №15. – S. 187-190. – URL <https://moluch.ru/archive/253/58040/> (data obrashcheniia: 09.01.2020).