

INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON TEAM COMMUNITY

Gerasimov Kirill Borisovich

Samara national research University, Samara

Abstract. This article examines the impact of team emotional intelligence on team cohesion and their relationship to the perception of team members' self-efficacy. The results showed that team cohesion was highest when its members showed higher emotional intelligence. Team members' self-efficacy, which is an important mediator of the relationship between emotional intelligence and team cohesion, also had a significant positive impact on team cohesion.

Keywords: team, self-efficacy, emotional intelligence, team cohesion, collective emotional intelligence

ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ В СИСТЕМЕ ПОДБОРА, ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА И МЕРЫ ПО МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ

Дик Анна Николаевна¹, Калмыкова Ольга Юрьевна²

¹*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

²*Самарский государственный технический университет, г. Самара*

Аннотация. В статье представлено влияние системы найма персонала на кадровую безопасность организации. Изучены основные методы оценки кадровых рисков в системе найма персонала. Проведен анализ ключевых проблем в системе найма персонала, приводящих к возникновению и реализации кадровых рисков организации. Предложены рекомендации по предупреждению и устранению кадровых рисков на основе совершенствования системы найма персонала.

Ключевые слова: отбор, найм, подбор, кадровые риски, оценка.

В настоящее время рынок труда полон неответственных соискателей, старающихся приукрасить свои знания, умения и навыки для получения определенной должности. Некоторые соискатели рабочего места могут оказаться «шпионами» конкурентов, желающих нанести урон деятельности и репутации организации. Непредсказуемость поведения соискателей и сопутствующих рисков требует от руководства организации

грамотного подхода к отбору, найму и приему персонала. Тщательно разработанная и реализованная система отбора и подбора кадров в организации будет способствовать минимизации кадровых рисков в современной организации.

Эффективность и объективность оценки кадровых рисков повышается благодаря применению системного комплексного подхода, сочетающего все группы методов оценки кадровых рисков [1, с. 10]. Результаты оценки кадровых рисков являются основой для проведения мероприятий по устранению и предупреждению кадровых рисков, а также для совершенствования политики безопасности организации на верхнем, среднем и нижнем уровнях. Высокий уровень кадровой безопасности организации будет поддерживаться за счет своевременного обнаружения и устранения кадровых рисков и кадровых угроз.

В целях объективного анализа существующих кадровых рисков организации следует проводить регулярные опросы линейных и функциональных руководителей и специалистов по управлению персоналом. По результатам опроса необходимо составлять профиль кадровых рисков и разрабатывать соответствующие практические рекомендации по их минимизации. Эксперты выделяют ряд основных факторов, повышающих вероятность возникновения и осуществления кадровых рисков в современной организации: систему среднего и высшего образования, реализуемую в стране; рынок труда региона; действующее законодательство; субъективность отдельных методов деловой оценки персонала.

Экспертная оценка демонстрирует взаимосвязь рисков системы управления персоналом и кадровых рисков в организации. В некоторых организациях управление кадровыми рисками бывает не регламентировано. В процессе отбора кандидаты не рассматриваются и не оцениваются как источник кадровых рисков и угроз. Руководители и специалисты по кадрам бывают слабо осведомлены в области кадровой безопасности. Узкий диапазон используемых оценок и субъективность методов деловой оценки кандидатов в процессе отбора создают значительную кадровую угрозу для организации, способную повлечь за собой возникновение множества различных кадровых рисков. Такие риски носят несистематический, случайный, спекулятивный, локальный, недопустимый и неоправданный характер. Система управления персоналом организации нуждается в устранении недостатков для повышения эффективности функционирования подсистем планирования и маркетинга, оценки персонала и правового обеспечения. Оценка кадровых рисков дает необходимую информацию для успешной разработки и проведения ряда специальных кадровых мероприятий, направленных на совершенствование системы найма персонала.

Внесение соответствующих изменений в кадровую политику в области отбора, найма и приема персонала и систему управления персоналом требует разработки организационного проекта. Цели организационного проекта подробно представлены на рис 1. Для разработки и реализации проекта следует создать проектную группу, в которую будут входить специалист по кадрам, руководители структурных подразделений и внешние эксперты по отбору кадров [2, с. 2]. Нормативно-методическую базу проекта должны составлять отчет о прибылях и убытках, План финансовых результатов, штатное расписание, отчеты о приеме персонала и о текучести кадров, должностные инструкции, положения организации в области управления персоналом, правила внутреннего трудового распорядка. Руководителей структурных подразделений также необходимо психологически подготовить к применению новой системы отбора кадров. Руководители должны пройти соответствующие курсы повышения квалификации и тренинги [3-9].

С целью повышения эффективности процессов идентификации и оценки кадровых рисков в организациях необходимо внедрять паспорта кадровых рисков. Руководители структурных подразделений должны ежемесячно заполнять паспорта кадровых рисков. Специалистам по управлению персоналом необходимо ежемесячно обновлять структуру паспорта кадровых рисков исходя из происходящих изменений в области отбора персонала.

Действия руководителей подразделений и специалистов по кадрам по ведению паспортов кадровых рисков помогут отслеживать в динамике уровень кадровых рисков в организации и оценивать потенциальные риски. На основе данных паспорта кадровых рисков специалисту по управлению персоналом также следует разрабатывать практические рекомендации по совершенствованию отбора персонала и план соответствующих мероприятий.

Реализация кадровых мероприятий, направленных на улучшение системы найма, будет обладать высокой социально-экономической эффективностью. Экономическая эффективность проекта по совершенствованию системы найма персонала заключается в том, что после внедрения предложенных кадровых мероприятий оптимизируются затраты на поиск и подбор персонала, снизятся финансовые потери и значительно увеличится прибыль организации в ближайшие шесть месяцев.

Социальная эффективность проекта по совершенствованию системы найма персонала приведет к снижению уровня кадровых рисков и текучести кадров. Усовершенствованная система найма персонала также будет способствовать: сокращению времени простоя незакрытых вакан-

сий; снижению временных издержек на проверку и оформление кандидатов; реализации и развитию индивидуальных способностей работников; улучшение социально-психологического климата в коллективе; повышению лояльности и спроса кандидатов к организации [10,11]. Улучшение системы найма персонала повысит качество процедур отбора персонала и производительность труда специалистов по кадрам и руководителей структурных подразделений. Существующие в организации кадровые риски будут устранены, а будущие кадровые риски – тщательно проанализированы и предупреждены.



Рисунок 1 – Дерево целей разработки проекта совершенствования системы найма

Библиографический список

1. Митрофанова, Е.А., Кадровый консалтинг и аудит [Текст]: учебное пособие для подготовки магистров по направлению управление персоналом / Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова. – М.: ГУУ, 2016. – 215 с.
2. Литвак, Б.Г., Экспертные технологии в управлении [Текст]: учебное пособие / Б.Г. Литвак. – М.: Дело, 2004. – 400 с.
3. Управление кадровыми рисками и кадровая безопасность организации [Текст] учебное пособие / О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова. – Самара: Самар. гос. аэрокосм. ун-т им. С.П. Королёва (Нац. исслед. ун-т), 2017 -64 с.
4. Управление кадровыми рисками в организации [Текст] учебное пособие / О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова, Т.С. Латушкина. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2018 – 162 с.
5. Гайдарбекова Д.Ш. Кадровая безопасность организации: риски и угрозы [Текст] / Д. Ш. Гайдарбеова // Вестник науки и образования. – 2019. – №96. – С. 1-5.
6. SmartBusinesSolutions [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.sbsc.ru/products/scaner.html> (дата обращения 18.11.20).
7. Клуб кадровиков [Электронный ресурс]. – URL: <https://clubtk.ru> (дата обращения 16.11.20).
8. Котлячков О.В. Совершенствование системы найма персонала / О.В. Котлячков // Фотинские чтения. – 2017. – № 2 (8). – С. 90-95.
9. Рубан М.С., Совершенствование системы найма и отбора персонала в организации [Текст] / М.С. Рубан, И.Д. Хованская // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2019. – № 96. – С. 31-36.
10. Фатхуллина А.Н., Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми в организации // Сборник: Инновационное управление персоналом. Материалы IX Всероссийского межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова. 2018. С. 197-199.
11. Калмыкова О.Ю., Рюмина Н.В., Фатхуллина А.Н., Кокоткина Е.М., Нестерова И.В. Конфликтологическое консультирование как метод совершенствования социального взаимодействия индивидов в трудовом процессе // Сборник: Инновационное управление персоналом. Сборник трудов IX Всероссийского межвузовского Кадрового форума им. А.Я. Кибанова. Ответственный редактор Г.П. Гагаринская. 2018. С. 428-433.

ASSESSMENT OF PERSONNEL RISKS IN THE RECRUITMENT, SELECTION AND HIRING SYSTEM AND RISK MINIMIZATION MEASURES

Dik Anna Nikolaevna¹, Kalmykova Olga Yurievna²

¹*Samara national research University, Samara*

²*Samara State Technical University, Samara*

Abstract. The article presents the impact of the personnel selection and recruitment system on the personnel security of the organization. The main methods for assessing personnel risks in the system of selection and recruitment are studied. The main problems in the recruitment system, leading to the emergence and implementation of personnel risks of the organization were analyzed. Modern methods for preventing and eliminating personnel risks by improving the selection and recruitment system are proposed.

Keywords: selection, recruitment, personnel risks, assessment

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ИННОВАЦИИ В РАБОТЕ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Иваненко Лариса Викторовна

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С. П. Королева, г. Самара*

Аннотация. В статье предпринята попытка оценить текущее состояние использования проектного метода управления и выявить перспективы его развития как инновации в работе по управлению человеческими ресурсами при осуществлении национальных проектов. Представлено определение содержания метода проектного управления или управления проектом как совокупность определенных видов деятельности.

Следует отметить, что в настоящей работе имеется в виду выполнение национальных проектов на всех уровнях управления: государственном, региональном и муниципальном. Поэтому субъектами проектной деятельности, т.е. участниками разработки и реализации проекта непосредственно выступают человеческие ресурсы – государственные, региональные и муниципальные органы управления, экспертные, научные, научно-технические советы и прочие структуры. Отмечается, что формированию команды следует уделить особое внимание и применять со-