

УПОРЯДОЧЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СМЕЖНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ КАК МЕТОД ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ В ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.Ю. Дужан, К.М. Грачева

*Научный руководитель: к.п.н., доцент О.Ю. Калмыкова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева,*

Аннотация. В статье рассматриваются кадровые риски, характерные промышленной организации, связанные с взаимодействием смежных подразделений и рабочих групп. Проводится оценка выявленных кадровых рисков, а также разрабатываются рекомендации, позволяющие минимизировать их проявление.

Ключевые слова: кадровые риски, взаимодействие смежных подразделений, промышленная организация, оценка кадровых рисков.

Разнообразные конструктивные и деструктивные последствия функциональных проявлений кадровых рисков (рисков системы управления персоналом и рисков действия или бездействия персонала) выражаются в возникновении острых противоречий в системе социально-трудовых отношениях и в производственных процессах. Специалисты по управлению персоналом отмечают, что в результате возникновения разнообразных кадровых рисков в трудовом коллективе формируются дисбалансы мотивационных процессов, которые приводят к возникновению деструктивных конфликтов и повышению уровня производственного стресса всех категорий персонала промышленных организаций.

В настоящее время в управленческой практике большинства промышленных организаций существует проблема совершенствования взаимодействия в рабочих группах одного отдела для профилактики и минимизации рисков трудового поведения, нарушений этики деловых отношений, ритуалов и традиций организационной культуры, а, также культуры трудового поведения персонала организации. Качество предоставляемых услуг определяется не только материально-технической базой современной организации, но уровнем развития кадрового потенциала. В современных социально-экономических условиях внедрения новшеств и инновационных технологий, одной из причин снижения эффективности и производительности труда персонала может являться и невысокий уровень развития профессиональной и конфликтологической компетентности работников промышленной организации

Данные факторы активизируют возникновение различных кадровых рисков современной промышленной организации: рисков системы управления персоналом и рисков поведения (действия или бездействия) всех категорий персонала. Таким образом, стратегической задачей промышленных организаций является создание системы управления кадровыми рисками в рамках реализации активной кадровой политики.

Целью исследования автора статьи является идентификация, диагностика, оценка существующих и прогнозирование потенциальных кадровых рисков, а также разработка методических и практических рекомендаций по упорядочению взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп, обеспечивающих минимизацию рисков персонала и повышение эффективности и производительности труда работников промышленной организации. Предметом данного исследования являются концептуальные принципы, методы, методики управления кадровыми рисками на оперативном, тактическом и стратегическом уровне управления промышленной организацией.

Методика управления кадровыми рисками в организации включает следующие этапы:

- идентификация факторов кадрового риска;
- диагностика и классификация кадровых рисков;
- оценка и построение профиля кадровых рисков;
- формирование паспортов кадровых рисков, которые могут нанести социально-экономический ущерб деятельности промышленной организации;
- мониторинг и оценка эффективности методики управления кадровыми рисками;
- управленческое и конфликтологическое консультирование работников, линейных и функциональных руководителей организации;
- внесение корректив в существующую методику управления кадровыми рисками в организации [1,3].

Для разработки организационных и методических рекомендаций по упорядочению взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп необходимо идентифицировать, классифицировать, оценить кадровые риски и построить профиль кадровых рисков в промышленной организации.

При проведении идентификации, оценки и анализа кадровых рисков автором статьи сформирована таблица 1, в которой представлены кадровые риски, характерные для исследуемой промышленной организации. Выявление кадровых рисков необходимо для разработки и проведения кадровых мероприятий по кадровому риск-менеджменту [4,5].

Таблица 1 – Кадровые риски, характерные для промышленной организации

Подсистема СУП	Возможные риски
Кадровый маркетинг	ошибки службы управления персоналом в количественном кадровом планировании организации; отсутствие эффективных кадровых мероприятий мониторинга угроз стратегическим интересам организации.
Управление социально-трудовыми отношениями	отсутствие эффективных нормативных управленческих мер и кадровых мероприятий по профилактике деструктивного (девиантного) поведения работников, которое может нанести вред интересам организации; высокий уровень деструктивной конфликтности и профессионального стресса работников промышленной организации; низкий уровень лояльности персонала по отношению к организации; низкий уровень настроения отдельных категорий персонала; неблагоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе.
Управление мотивационными отношениями работников организации	уход руководителей высшего звена; отсутствие у наиболее ценных работников устойчивой мотивации к отказу от предложений о смене рабочего места вне организации.
Оценка персонала	отсутствие оценки форм проявления неблагонадежности работников организации; несовершенство существующей системы оценки деятельности работников организации.
Обеспечение нормальных условий труда	неэффективная организация рабочих мест персонала; ненормированный режим рабочего дня.
Организационная структура	ошибки в определении количественной и качественной численности работников, а также схемы функциональных взаимосвязей в организации.
Информационное обеспечение	неэффективные коммуникационные каналы в организации.

Различные факторы, провоцирующие возникновение кадровых рисков, находятся в подсистеме планирования и маркетинга персонала и подсистеме управления мотивацией промышленной организации. Ис-

пользуя методы упорядочения взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп можно сократить вероятность появления различных кадровых рисков. Более эффективный процесс деловых коммуникаций между подразделениями снизит до минимальной вероятности появление таких рисков как: неблагоприятный социально-психологический климат, наличие деструктивных конфликтов и трудовых споров, несвоевременное и некачественное предоставление информации. Определив и осуществив классификацию кадровых рисков промышленной организации, необходимо провести их оценку [6,7].

В качестве метода оценки кадровых рисков в промышленной организации, был использован метод, разработанный И.В. Липсицом и В.В. Коссовым. Согласно данному методу, необходимо проводить оценку рисков на двух стадиях: подготовительной и функционирования [6,7]. В качестве первого эксперта выступает заместитель начальника по кадрам и социальным вопросам, второй эксперт представлен заместителем начальника по экономике и финансам, третьим экспертом является главный инженер. На рисунке 1 представлено графическое отражение результатов оценки кадровых рисков в исследуемой промышленной организации.

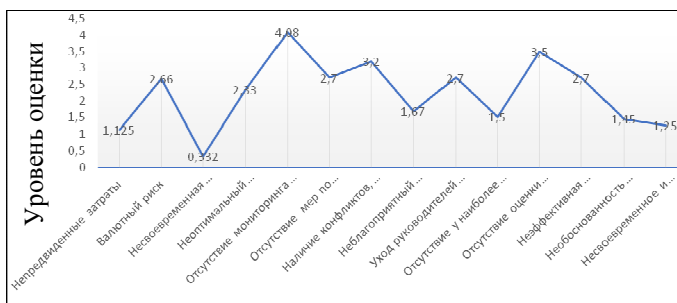


Рисунок 1 – Графическое отражение результатов оценки кадровых рисков в промышленной организации

Так как экспертами выступали сотрудники организации, занимающие главные должности в своих направлениях, можно считать, что полученные результаты достоверны. На основании полученных данных построен профиль кадровых рисков исследуемой промышленной организации (рис.2).

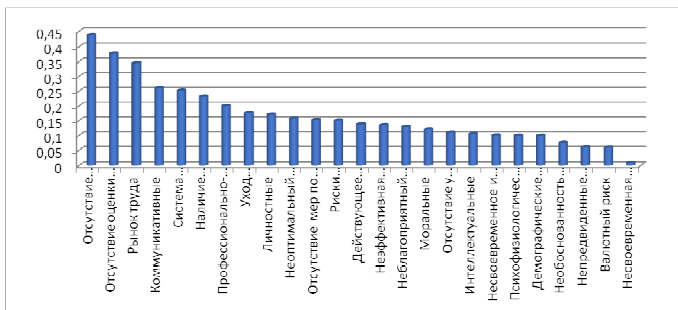


Рисунок 2 – Графическое отражение профиля оценки кадровых рисков промышленной организации

Как показал анализ, высокие баллы при оценке кадровых рисков получили факторы, связанные с проблемами, возникающими при взаимодействии смежных подразделений и рабочих групп, как со стороны персонала, в виде наличия деструктивных конфликтов и неблагоприятном социально-психологическом климате, так и со стороны системы управления персоналом, в виде отсутствия мониторинга кадровых угроз, направленных на обеспечение кадровой безопасности, отсутствию оценки уровня лояльности и неблагонадежности персонала.

Руководству промышленной организации необходимо разработать практические рекомендации по упорядочению взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп с целью минимизации возникновения кадровых рисков. В качестве воздействия на кадровые риски, рекомендуется разработка регламента взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп. Считаем, что внедрение данного регламента позволит минимизировать возникновение рисков поведения персонала за счет улучшения социально-психологического климата, совершенствования мотивационных отношений и повышения объективности процесса оценки потенциальных работников промышленного предприятия [8,9,10,11].

Список использованной литературы

1. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. канд. экон. наук. М., 2013.
2. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 238 с. – (Высшее образование: Бакалавриат)
3. Управление рисками персонала: проблемы и решения [Электронный ресурс]: HR-Portal// – URL: <https://hr-portal.ru/article/upravlenie-riskami-personala-problemy-i-resheniya> (Дата обращения: 30.11.2019 10:20)

4. Митрофанова А.Е. Классификация кадровых рисков в системе управления персоналом организации [Текст]/А.Е. Митрофанова/ Вестник университета. 2013. № 7. С. 228-232.

5. Митрофанова А.Е. Разработка методик управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации [Текст] / А.Е. Митрофанова/интернет – журнал «Науковедение». 2013 №1.

6. Методика поэтапной оценки риска/ [Электронный ресурс] // – URL: <https://www.semestr.ru/ks756?razdel=1&object=3> (дата обращения: 05.12.2019 11:20)

7. Методы оценки кадровых рисков / [Электронный ресурс] // – URL: <https://cyberpedia.su/4xb10e.html> (дата обращения: 05.12.2019 16:20)

8. Митрофанова А.Е. Кадровые риски и их оценка: учебное пособие для подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом/А.Е. Митрофанова, Д.К. Захаров, Р.А. Ашурбеков// М. Государственный университет управления, 2016. – 135с.

9. Калмыкова О.Ю., Трубицын К.В., Ткачев В.К., Хрящев В.В. Конфликтологическое консультирование как метод минимизации кадровых рисков в работе с персоналом таможенных органов /Журнал «Науковедение», №9(1), Москва, 2017. Т. 9. № 2 (1). /PDF/56EVN117.pdf

10. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Правдина К.В. Профилактика профессионального стресса работников организации / Вест. Самарского государственного университета, Серия «Экономика и управление», №8(130) – Самара: ФГБОУ ВПО «СамГУ», 2015. – С.122 – 130.

11. Гагаринская Г. П., Калмыкова О. Ю., Гагаринский А. В. Профилактика конфликтных ситуаций в организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. -2008. -№ 7.

ORDERING THE INTERACTION OF RELATED DIVISIONS AS A METHOD OF PREVENTING HR RISKS IN THE INDUSTRIAL ORGANIZATION

T.Y. Dujan, K.S.Gracheva

*Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor O.Yu. Kalmykova
Samara National Research University, Samara*

Abstract. The article discusses personnel risks characteristic of an industrial organization related to the interaction of related departments and working groups. The identified personnel risks are assessed, and recommendations are developed to minimize their occurrence.

Keywords: HR risks, interaction of related departments, industrial organization, HR risk assessment

References

1. Mitrofanova A.E. HR risk management in working with the organization's personnel: author. dis. Cand. econ. sciences. M., 2013.
2. Kibanov A.Ya., Gagarinskaya G.P., Kalmykova O.Yu., Muller E.V. Personnel Management: Textbook. allowance. – M.: INFRA-M, 2013. -- 238 p. – (Higher Education: Undergraduate)
3. Kibanov A.Ya. Fundamentals of personnel management: a Textbook. – 2nd ed., Revised. and add. – M.: INFRA-M, 2014 – 447 p. – (Higher Education: Undergraduate)
4. Mitrofanova A.E. Classification of personnel risks in the personnel management system of the organization [Text] / A.E. Mitrofanova / University Bulletin. 2013. No. 7. S. 228-232.
5. Mitrofanova A.E. Development of a personnel risk management methodology in the organization's personnel management system [Text] / A.E. Mitrofanova / Internet – journal «Science of Science». 2013 No. 1.
6. Methodology for step-by-step risk assessment / [Electronic resource]// – URL: <https://www.semestr.ru/ks756?razdel=1&object=3> (accessed: 12/05/2019 11:20)
7. Methods for assessing personnel risks / [Electronic resource]// – URL: <https://cyberpedia.su/4xb10e.html> (accessed: 12/05/2019 16:20)
8. Mitrofanova A.E. Personnel risks and their assessment [Text]: a training manual for the preparation of bachelors in the direction 38.03.03 Personnel Management / A.E. Mitrofanova, D.K. Zakharov, R.A. Ashurbekov // M. State University of Management, 2016. – 135p.
9. Kalmykova O.Yu., Trubitsyn K.V., Tkachev V.K., Khryashchev V.V. Conflictological counseling as a method of minimizing personnel risks in working with customs personnel / Journal of Science of Science, No. 9 (1), Moscow, 2017. T. 9. No. 2 (1). /PDF/56EVN117.pdf
10. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V., Pravdina K.V. Prevention of professional stress of employees of the organization / West. Samara State University, Series «Economics and Management», No. 8 (130) – Samara: FSBEI HPE «SamSU», 2015. – P.122 – 130.
11. Gagarinskaya G. P., Kalmykova O. Yu., Gagarinskii A. V. Prevention of conflict situations in the organisation// Kadrovik. Human Resource Management. -2008. -№ 7.
12. Kalmykova O. Yu, Simonov S. V., Gagarinskii A. V. Prevention and conflict management in the organisation during the restructuring period// Kadrovik. Human Resource Management. -2010. – № 10.