

психологически подготовлен к внедрению и соблюдению новых стандартов с помощью соответствующих процедур и мероприятий. Однако если новые стандарты управления персоналом не будут периодически пересматриваться и модернизироваться, а на просторах голубого океана появятся последователи, то воды голубого океана со временем окрасятся в алый цвет.

Список использованных источников:

6. Берулава Б.Г. Модель системы стратегического управления / Проблемы экономики и менеджмента. - №4. - 2011. - С. 23-28.
7. Ким Ч., Моборн Р. Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других игроков – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. - 336 с.
8. Мухамедьяров А.М. Инновационный менеджмент: учебное пособие – М.: ИНФРА-М, 2008.- 176с.
9. Руднева А.О. Экономическая теория –М.: ИНФРА-М, 2014. - 255 с.
10. Тульчинский Г. Л. Бренд-интегрированный менеджмент - М.: Вершина, 2006. - 74 стр.

АНАЛИЗ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬЮ HR-ПАРТНЁРА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

М.А. Журавель

Научный руководитель М.Н. Белинская

В период цифровизации экономики, перед современными частными и государственными организациями достаточно остро стоит вопрос об уровне компетентности HR-партнёра, ведь недостаточный уровень владения необходимыми компетенциями на данной должности представляет собой

риск в чистом виде не только для отдела персонала, но и для успешности, а соответственно и для функционирования всей организации в целом.

HR-партнер – это управленец, опытный стратег, отлично разбирающийся в специфике бизнеса компании, в которой он работает, способный повысить прибыльность предприятия, используя потенциал сотрудников

Согласно результатам исследования Международной аудиторской компании «КПМГ», участники опроса из России наиболее опасными рисками для бизнеса сочли риски персонала (43%).

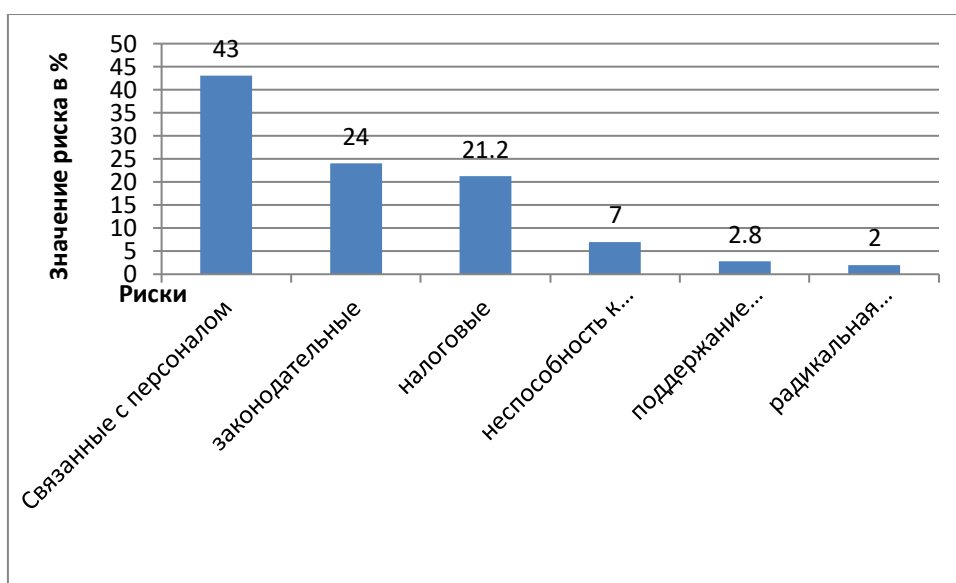


Рисунок 1. Рейтинг наиболее опасных рисков для бизнеса в РФ [2]

Своё исследование на эту тему и опрос работодателей также провели специалисты российского кадрового центра «ЮНИТИ». Надо полагать, что кадры для российского бизнеса – это просто более понятный источник риска, чем другие – иногда более опасные. Постоянно работая в условиях политической и экономической нестабильности, каждый день опасаясь потерять бизнес, начинаешь игнорировать те риски, которые не поддаются оценке и прогнозу: если долго бить по одному и тому же месту, оно перестает воспринимать боль. На персонал можно повлиять, а те риски, которые возникнут из-за действия сотрудников, можно хоть как-то прогнозировать, – считает исполнительный директор кадрового центра «ЮНИТИ» [1].

Рассмотрим рейтинг наиболее опасных рисков для Российских работодателей.

Действительно, в сравнении с угрозой попасть под пристальное внимание контролирующих органов или стать объектом недружелюбного поглощения, опасности, связанные с кадрами, выглядят более предсказуемо. Однако они проигрывают по степени прогнозируемости, например, финансовым, которые, по данным того же исследования компании КПМГ.

В то время как в списке рисков управленцев из Азии, Австралии, Западной Европы и Северной Америки первыми значатся финансовые, рыночные, кредитные, валютные и законодательные риски. Пункт о персонале оказался у иностранных менеджеров лишь на шестом месте.

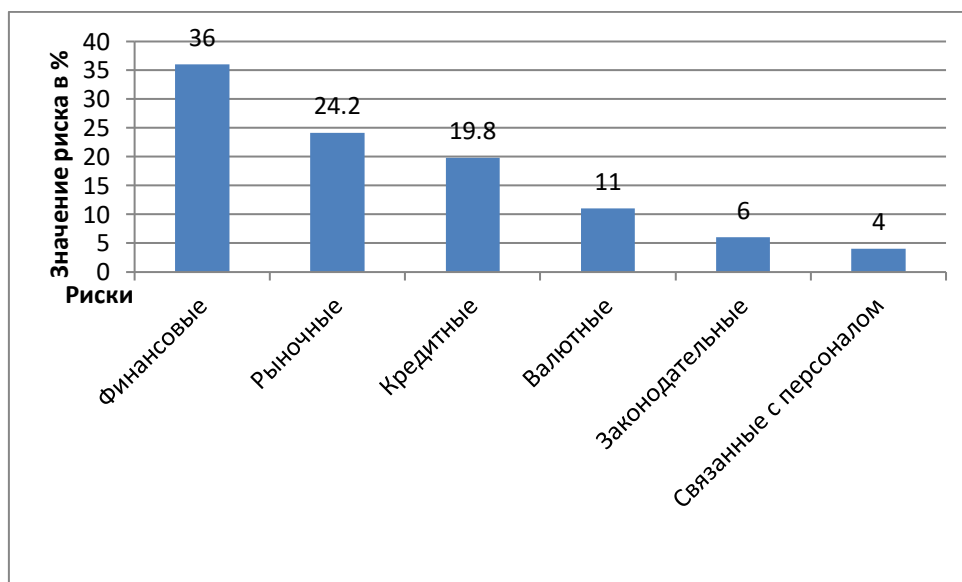


Рисунок 2. Рейтинг наиболее опасных рисков для бизнеса зарубежных компаний [2]

Объясняя выбор отечественных экспертов, отметим: прямо или косвенно причиной остальных рисков также являются люди. Часто спрогнозировать их поведение гораздо сложнее, чем тот же курс валют. Это и становится поводом для руководства винить за срыв сроков реализации проектов и невыполненные вовремя задания именно «человеческий фактор» [2].

Риски связанные с персоналом: мошенничество и кражи, хедхантинг, низкая компетентность в управлении персоналом, неграмотное выстраивание отношений «начальник-подчиненный» риски ошибочного выбора

направлений кадровой политики, риски, связанные с некачественным уровнем кадрового обеспечения деятельности компании, риски, связанные с неэффективной системой мотивации и стимулирования персонала, риски, связанные с недостаточной защитой информации как в процессе работы, так и при увольнении работника.

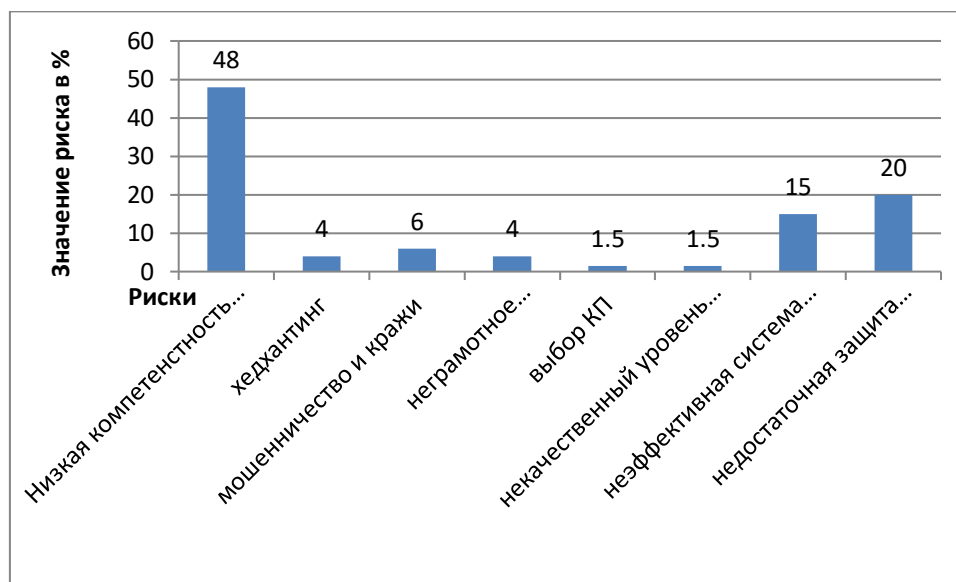


Рисунок 3. Рейтинг рисков, связанных с персоналом в процентах [2]

Для каждого этапа развития бизнеса есть свои риски персонала. По результатам опросов, управленцы состоявшихся компаний больше всего боятся мошенничества и краж на работе.

Основная «беда» российских коммерческих организаций в том, что в процессе подбора персонала редко участвует служба безопасности, а также не дается должная оценка потенциального сотрудника.

Вопрос мошенничества часто пересекается со вторым страхом большинства бизнесменов – текучкой кадров, а конкретнее – переманиванием персонала. Наиболее очевидные риски связаны, в понимании предпринимателей, с потерей клиентской базы, например, если увольняется специалист в области продаж. Однако «унести» с собой при переходе часть интеллектуальной собственности, принадлежащей компании, и ее коммерческих тайн может и любой менеджер среднего звена или инженер.

Сегодня ситуация с «перекупкой» сотрудников все больше напоминает докризисную. Рынок не оставляет компаниям времени на раскачку – для развития нужны опытные специалисты, поэтому использовать прямой поиск (headhunting) приходится все чаще. Защитить себя работодателям непросто. Если сотрудник получает предложение, в полтора-два раза превышающее его зарплату, то его крайне сложно удержать даже продуманной мотивационной системой.

Говоря о том, как избежать подобных рисков, специалист экспертного центра «ЮНИТИ» советует обращать внимание на то, насколько корректно кандидат уходит от своего предыдущего работодателя – и не ждать лояльности к своей фирме от человека, с легкостью согласившегося предоставить все контакты и секреты.

Большая часть страхов отечественных руководителей связана с их низкой компетентностью в области управления персоналом. Всем кажется, что это легко, а на практике оказывается, что менеджеры не в состоянии заставить своих подчиненных выполнить поставленные задачи. Основные инструменты большинства руководителей – это зарплаты (как пряник), а также угрозы и аттестации (как кнут).

Среди рисков, лежащих на границе «сотрудник – руководитель – компания» выделяют риски организации труда – ошибки при переводе организационной структуры и бизнес-процессов в функционал конкретных работников [3].

Например, при обсуждении определенной вакансии (особенно новой для компании) нередко выясняется, что часть задач, выполнения которых ждет от сотрудника руководство, выходят за рамки компетенции этой должности. Если вовремя не обратить на это внимание работодателя, то возникает большая опасность, что принятый кандидат не сможет добиться требуемых результатов.

Ошибки, которые, в конечном счете, приводят к обострению проблемы «человеческого фактора», могут быть связаны и со стилем руководства

менеджера. В частности, если работнику надо четко и последовательно ставить задачи, а начальник предпочитает свободный стиль управления с указанием только дальних целей и перспектив. Еще одной причиной «обострения» может стать коллектив. В качестве примера можно привести ситуацию, когда в компании, где была очень сильная команда под властным, жестким руководителем, который в определенный момент уволился, и пост отдали одному из членов коллектива. Однако по силе влияния на коллег данный человек не мог сравниться с бывшим руководителем. В итоге из слаженной, ответственной, грамотной команды получилась стая злых профессионалов, борющихся за власть. Работа ушла на второй план.

Все перечисленные риски связаны с некомпетентностью менеджера по персоналу. Его умение видеть, анализировать, предотвращать негативные явления в команде, оценивать результаты своей деятельности, умение связывать межпроцессные риски напрямую влияют на успех и высокий результат деятельности организации.

Таким образом, мы видим, что риски связанные с некомпетентностью HR-партнёра в России занимают верхние позиции в рейтингах самых опасных рисков по влиянию на бизнес, но так как менталитет людей отличается, методы по минимизации рисков должны быть выбраны соответственно, что мы рассмотрим в следующих работах.

Список использованных источников

1. Грачёва М.В. Управление рисками в инновационной деятельности: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям/М.В.Грачёва, С.Ю. Ляпина – М.:ЮНИТИ-ДАНА,2012.- 351с.
2. Индикаторы информационного общества: 2016: статистический сборник /Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, М.А.Кевеш и др; Нац.исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.:НИУ ВШЭ,2016. – 304 с.

3. Соколов Д. В. Базисная система риск-менеджмент организаций реального сектора экономики: Монография / Д.В. Соколов, А.В. Барчуков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 126 с.

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

Т.М. Ивлиева

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Успешная реализация любой стратегии управления кадровым потенциалом организации зависит от того, насколько эффективна система управления профессиональными рисками.

Профессиональные риски - это риски, обусловленные ошибочными решениями в сфере регулирования, приводящие к явным негативным социально-экономическим последствиям, которые затрудняют достижение целей на отдельных этапах производственной деятельности.

Проблематика оценки профессиональных рисков напрямую связана с кадровой безопасностью организаций. Недостаточность внимания к данной проблеме, а также ошибки в управлении профессиональными рисками могут привести к сокращению доходов, нерациональному использованию человеческих ресурсов и другим отрицательным последствиям. К сожалению, современная статистика свидетельствует, что угрозы со стороны профессиональных рисков достаточно сильны и очевидны[1, 3].

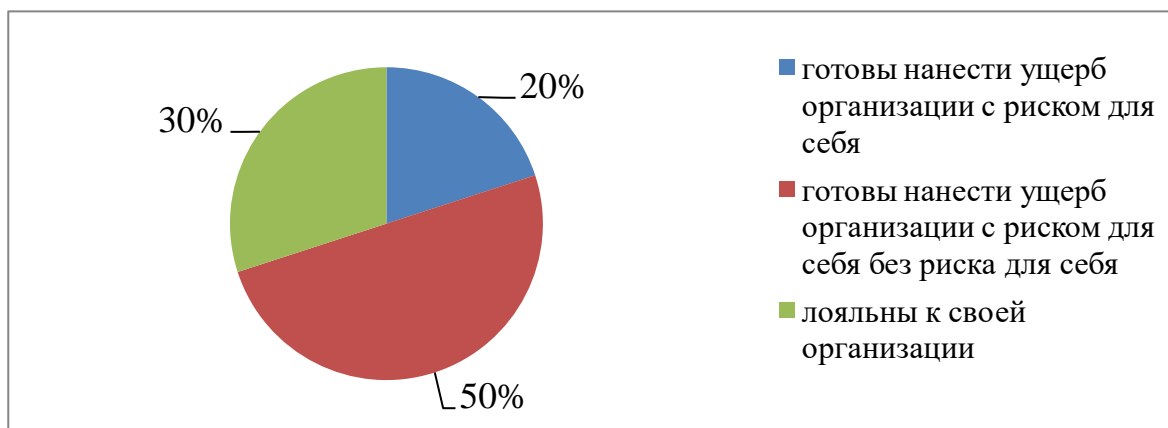


Рисунок 1. Вероятность нанесения вреда организации работниками.