

## **МИНИМИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПЕРСОНАЛА В СТРАХОВЫХ КОМПАНИЯХ**

**К.Ю. Карнаухова**

Научный руководитель Н.В. Соловова

В современных условиях потребности организации в сотрудниках меняются под воздействием ряда внешних и внутренних для организации факторов. Любые изменения не всегда означают увеличение или сохранение спроса на рабочую силу на постоянном уровне.

Каждый работодатель сталкивался с проблемой увольнения сотрудника. Зачастую этот, и без того малоприятный для обеих сторон, процесс рискует стать серьезным конфликтом. Каждое такое увольнение всегда имеет множество проблем: юридических, финансовых, репутационных, этических и сопровождается множеством кадровых рисков, в числе которых и кадровый риск разглашения значимой для организации конфиденциальной информации.

Работодателю важно неукоснительно соблюдать порядок увольнения персонала, установленный трудовым законодательством. Любое отклонение от правил несет кадровые риски.

Итак, кадровый риск выражается в опасности наступления неблагоприятных последствий в виде вероятной потери ресурсов компании или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении персоналом в страховых компаниях.

Необходимо признать, что на сегодняшний день кадровая безопасность – это неременная и основная составная часть любой системы, которую организация формирует для своей защиты.

В крупных страховых компаниях мероприятия по обеспечению кадровой безопасности представляют собой многоступенчатую систему контроля, в которой задействованы работники различных отделов и служб компании, все

это позволяет минимизировать возможные кадровые риски, связанные с деятельностью сотрудников.

Для эффективного руководителя организации и специалиста по управлению персоналом крайне необходимой становится его профессиональная компетентность в сфере нормативно-правового обеспечения процессов минимизации юридических и кадровых рисков организации при увольнении персонала.

Прекращение трудового договора влечет за собой окончание трудовых отношений- это конечный этап правоотношений между работником и работодателем.

Основным нормативным документом, регулирующим порядок и процедуры увольнения работников, является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ., далее следуют законы и подзаконные акты, которые издаются на основе и во исполнение законов. Они носят вспомогательный характер, предназначены для конкретизации и толкования норм законов, могут также устанавливать новые нормы, но в любом случае не могут противоречить законам и должны им соответствовать.

В Трудовом кодексе РФ четко указано, какие основания для увольнения работника с занимаемой должности являются законными.

*Таблица 1. Нормативно-правовые акты, регулирующие порядок и процедуры увольнения работников.*

Кодексы (статус федерального закона)	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
Федеральные законы	Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1
Нормативно-правовые акты Правительства РФ	Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 (ред. от 25.03.2013) "О трудовых книжках" (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей")
Нормативно-правовые акты иных федеральных органов власти	Постановление Минтруда России от 10.10.2003 N 69 (ред. от 31.10.2016) "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек" (Зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2003 N 5219)

Так, оформление процедуры прекращения трудовых отношений может осуществляться:

по инициативе работника,

по инициативе работодателя,

в связи с истечением срока действия срочного трудового соглашения,

по соглашению сторон,

по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон.

Именно от основания для расторжения договора (ст. 77 ТК РФ) зависит пошаговый алгоритм действий работодателя. В каждом случае он может быть разным.

Важно отметить, формальный подход работодателя к процедуре прекращения (расторжения) трудового договора, обусловлен невыполнением обязательных действий, которые напрямую отражены в законе, таких как выявление обстоятельств, дающих основания для прекращения (расторжения) трудового договора. Так приступая к процедуре увольнения персонала, работодатель не придает должного значения выявлению соответствующих обстоятельств. Таким образом, довольно типичной ошибкой является намерение работодателя уволить работника без наличия на то должных оснований (что порой выясняется только при обращении уволенного в суд или в государственную инспекцию по труду).

Другая распространенная ошибка — инициация процедуры увольнения в отсутствие документов, подтверждающих наличие обстоятельств, дающих основание для увольнения. Отметим, что состав подтверждающих документов существенно различается в зависимости от основания для увольнения (ст. 77 ст. 81 ТК РФ).

Следует сказать, управление персоналом в страховых компаниях — именно та сфера деятельности, которая подвергается наибольшему числу кадровых рисков, которые сложно предсказать и оценить.

Рынок труда в области страхования имеет особое значение для страховщиков, так как с одной стороны, процесс формирования кадрового состава многих страховых организаций не завершен, во-вторых, страхование является трудоемким процессом, а кадры - едва ли не решающим фактором производства, в-третьих, кадровый состав страховой организации включает специалистов разных профессиональных областей.

Так при увольнении сотрудника работодатель может столкнуться со следующими кадровыми рисками: умышленное нанесение вреда программному обеспечению и базам данных, несанкционированное проникновение в массивы данных, представляющих коммерческую тайну, нарушение конфиденциальности информации и ее хищение, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, уход «узких» специалистов, уход руководителей высшего звена, жалобы в компетентные органы, обращение с иском в суд, инсайдерство; передача работодателю заведомо ложной информации, финансовые риски, ущерб деловой репутации компании, антиреклама, персонализированный моральный ущерб руководителям (топ-менеджерам) компании. Данный список не является исчерпывающим.

На основании данных экспертной оценки кадровых рисков работников страховых компаний можно сделать вывод, что большая половина из них относятся к высокому уровню (максимальное значение от 10 до 14), остальные кадровые риски отмечены показателями от 3 до 8.

Выявление кадровых рисков высокого уровня по итогам количественной оценки, показывают необходимость в разработке нормативно-методической и организационной документации, мероприятий и методов минимизации кадровых рисков (угроз) при увольнении работников страховых компаний.

В связи с высокой вероятностью наступления неблагоприятных последствий, в виде кадровых рисков, важно помнить, что увольнять работника нужно грамотно, с четкой аргументацией, иначе необходимо

готовиться к визиту представителей инспекции по труду, а возможно и к судебным тяжбам.

Таблица 2. Результаты экспертной оценки кадровых рисков при увольнении работников страховых компаний

Кадровый риск	Оценка значимости фактора (величина последствий)	Оценка частоты проявления (вероятность)	Итоговая оценка риска
1. Кадровый риск неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе	0,96	0,98	0,97
2. Кадровый риск разглашения конфиденциальной информации страховой компании	0,95	0,99	0,97
3. Кадровый риск ухода «узких» специалистов, представляющих ценности для страховой компании	0,95	0,96	0,96
4. Финансовые риски при увольнении работника страховой компании	0,95	0,96	0,96
5. Кадровый риск нанесения ущерба деловой репутации страховой компании	0,92	0,97	0,95
6. Кадровый риск проведения антирекламы	0,91	0,91	0,92
7. Кадровый риск жалобы в компетентные органы, обращение с исковым заявлением в суд	0,86	0,91	0,89
8. Кадровый риск ухода руководителей высшего звена	0,9	0,86	0,88
9. Кадровый риск передачи работодателю заведомо ложной информации	0,77	0,86	0,82
10. Кадровый риск инсайдерства	0,70	0,91	0,81
11. Кадровый риск умышленного нанесения вреда программному обеспечению и базам данных страховой компании	0,65	0,90	0,78
12. Кадровый риск несанкционированного проникновения в массивы данных страховой компании, представляющих коммерческую тайну	0,65	0,86	0,76
13. Кадровый риск нанесения персонализированного морального ущерба руководителям (топ-менеджерам) страховой компании	0,60	0,80	0,74

14. Кадровый риск нанесения ущерба репутации страховой компании при восстановлении в должности работника (по решению суда)	0.55	0.65	0,60
--	------	------	------

Объективное представление о рисках и кадровых угрозах способствует своевременному их выявлению, следовательно, позволяет определить эффективные методы управления кадровыми рисками в страховых компаниях.

На основании выше изложенного, делаем вывод, что мероприятия по обеспечению кадровой безопасности при увольнении сотрудников должны выглядеть следующим образом:

При увольнении сотрудника необходимо учитывать следующее: увольнять сотрудников по статьям, не оспариваемым в суде.

1. В основном это соглашение сторон. При увольнении по соглашению сторон от работника не требуется предупреждать работодателя за две недели. Трудовой договор по соглашению сторон может быть расторгнут в любое время, отсутствуют сроки уведомления, можно применить к любому сотруднику и в любое время (беременным женщинам, в период нахождения на больничном и т.д.). Соглашение сторон — это одно из наиболее «крепких» оснований для расторжения трудового договора. Оспорить в суде правильно оформленное соглашение и восстановиться на работе будет сложнее, чем при увольнении по другим основаниям. Особенно, если работник получил дополнительные выплаты, предусмотренные таким соглашением.

2. Расставаться с лицами, работающими по гражданско-правовым договорам проще и безопаснее, чем с лицами, работающими по трудовым договорам.

3. Никогда не увольнять «задним числом» либо с нарушением требований трудового законодательства;

4. Постараться расставаться с работником «по-хорошему», при возможности оказать ему помощь в дальнейшем (дать хорошие

рекомендации, помочь в трудоустройстве и т.д.).

5. При увольнении по негативным статьям проводить внутреннее расследование для формирования доказательной базы вины человека.
6. Продумать процедуры бесед с работником при доведении до него информации об увольнении (руководитель, кадры, СБ, юристы и т.д.).
7. При увольнении сотрудника документарно оформлять отсутствие каких-либо претензий работника к работодателю.
8. Учитывать насколько коллектив и профсоюз может вступить за увольняемого работника.

С целью обеспечения спокойного и безопасного увольнения работника необходимо провести мероприятия, которые включают в себя этапы:

1. Подготовительный (ограничения к доступу информации, которая включает в себя коммерческую тайну, выяснение причин увольнения, проверку подписи в листах ознакомления с локальными актами и т.д.);
2. Проверочный (составления акта приема передач документов и ценностей, изъятие печатей и т.д.);
3. Процедурные (ознакомление с приказом об увольнении, выдача трудовой книжки и т.д.)

В заключении необходимо отметить, что, если будет доказан факт, что увольнение сотрудника было незаконным, работодатель будет нести ответственность согласно действующему законодательству.

Таким образом, для любой страховой компании очень важно обеспечить представление о юридических рисках, связанных с нестабильностью законодательства, неурегулированностью норм трудового права, вызывающих изменения условий хозяйственной деятельности (юридическое оформление договоров, отсутствие лицензий, нарушение авторского права, разглашение персональных данных и т.д.) именно это позволит минимизировать риски наступления негативных последствий связанных с увольнением сотрудников.

### ***Список использованных источников:***

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013
3. Колomoец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. 128 с.
4. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. канд. экон. наук /А.Е. Митрофанова.- М., 2013.
5. Петров А. Я. Ответственность по трудовому праву. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. — М.: Юрайт, 2017. 304 с.

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Е.А. Лакоза**

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Формирование кадрового состава является ключевым моментом в работе любой организации. Отбор персонала является одним из самых ответственных этапов в процессе формирования кадрового состава организации. От того насколько качественно произведен отбор сотрудника зависит успех его работы на новом месте и успех работы компании в целом.

[1] В статье рассматриваются современные методы отбора и найма персонала, которые используются на предприятиях.

Формирование кадрового состава предприятия состоит из нескольких этапов. Одними из наиболее важных этапов являются этапы найма, подбора