

# ОЦЕНКА И ПОСТРОЕНИЕ ПРОФИЛЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

**А.С. Пыскина**

Научный руководитель О.Ю. Калмыкова  
Самарский национальный исследовательский университет имени  
академика С.П. Королева

Проблема внедрения цифровых технологий в сферу управления человеческими ресурсами становится все более актуальной в сфере кадрового менеджмента. В процессе внедрения цифровых технологий в производственную деятельность организации, в трудовом коллективе могут возникнуть различные риски, в частности кадровые риски (риски поведения персонала и риски системы управления персоналом).

Актуальность проблемы изучения кадровых рисков в условиях перехода к цифровым технологиям в организации основывается на потребности постоянной актуализации информации, связанной с реализацией трудовой деятельности персонала организации, в процессе ее непрерывного обновления и дальнейшей синхронизации с другими программами и ресурсами [1,2].

В данном исследовании была проведена оценка кадровых рисков современной организации (метод И.В. Липсица и В.В. Коссова)[3]. Согласно предложенному методу, необходимо провели оценку рисков на двух стадиях: подготовительной и функционирования. Оценка кадровых рисков в исследовании проводилась на основе определения удельного веса вероятности его наступления и степени влияния кадрового риска [4].

В качестве первого эксперта выступал директор по персоналу организации, второй эксперт - руководитель группы кадрового администрирования, третий эксперт - руководитель группы подбора и профессиональной адаптации персонала.

Анализ результатов исследования позволил определить тот факт, что наибольшее влияние на деятельность организации оказывают риски таких подгрупп системы управления персоналом организации, как: управление социально-трудовыми отношениями; информационное обеспечение; управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала. На рисунке 1 можно увидеть графическое отражение результатов оценки кадровых рисков исследуемой организации.

Так как экспертами выступали работники, занимающие главные должности в своих направлениях, то можно считать, что полученные результаты исследования достоверны.

Для большей наглядности построен профиль кадровых рисков организации на основе результатов проведенного анкетирования среди работников организации. Результатом оценки является определение таких показателей как [5]:

- 1) уровень кадрового риска;
- 2) значимость (рейтинг) выявленных кадровых рисков – профиль кадровых рисков;
- 3) значения показателей состояния кадровых рисков.

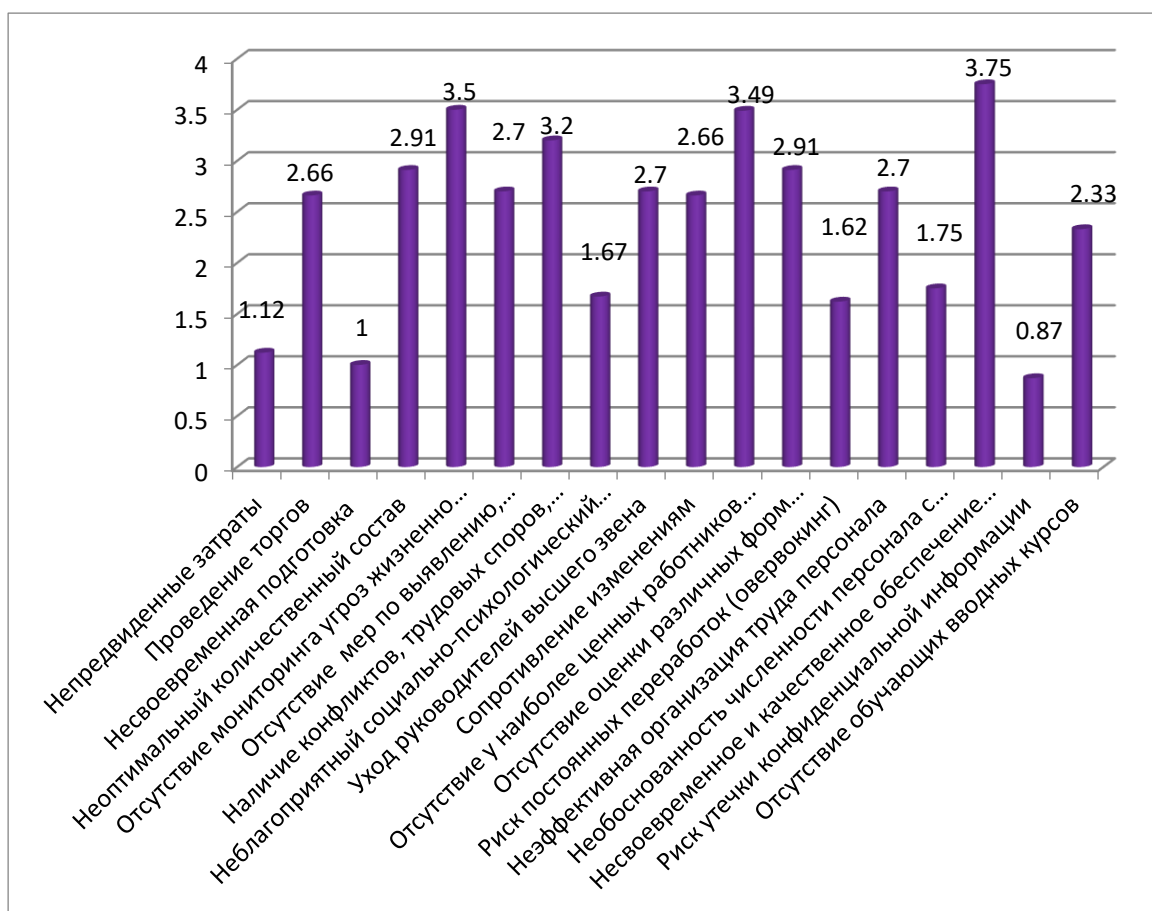


Рисунок 1 – Графическое отражение результатов оценки кадровых рисков

По профилю кадровых рисков можно определить опасность этих рисков в зависимости от степени влияния или вероятности проявления их в организации. На рисунке 2 представлена графическая модель отражения профиля кадровых рисков.

Очевидно, что риск сопротивления изменениям в организации, риск информационных атак и риск ухода руководителей высшего звена имеют наибольшее значение при обеспечении кадровой безопасности и оценки уровня возникновения рисков.

Так как данные риски напрямую связаны с управлением кадровыми рисками в условиях перехода к цифровым технологиям в организации, то можно сделать вывод, что налаженные на сегодняшний день информационная безопасность и проведение дополнительного обучения среди работников требуют дополнительных мер с целью минимизации возникновения кадровых рисков. В дальнейшем могут возникнуть риски, связанные с массовым увольнением сотрудников, старающихся уберечь себя от незапланированного сокращения.



Рисунок 2 – Графическое отражение профиля оценки кадровых рисков.

Таким образом, получили четкое представление о существующих кадровых рисках в исследуемой организации. Полученные данные можно использовать в разработке практических и методических рекомендаций по профилактике и минимизации кадровых рисков организации [6-10].

#### **Список использованных источников**

1. Калмыкова О. Ю. Управление кадровыми рисками и кадровая безопасность организации. Часть 1: учеб.пособие. В 2 ч./О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова. - Самара: Издательство Самарского университета, 2018. – 68 с.
2. Антипова, О. А. Цифровые технологии в авиационной промышленности: перспективы XXI века / О. А. Антипова, Е. В. Оглоблина // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2021. – Т. 212. – № 4. – С. 52-58. – EDN RHLZLP.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации [Текст]: учебно-практическое пособие/А.Я. Кибанов; под редакцией А.Я. Кибанова. Москва, 2019.
4. Митрофанова, А.Е. Кадровые риски и их оценка [Текст]: 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. – 135 с.
5. Новоселова О.В. Оценка кадровых рисков промышленной организации [Текст]/Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Иваненко Л.В., Новоселова О.В.//Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами. Сборник научных трудов I Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный редактор Н.В. Соловова. 2018. С. 244-250.
6. Калмыкова О.Ю., Живаева В.В., Парфенова С.Н., Климина Л.В. Вовлеченность персонала промышленной организации// Ашировские

- чтения [Электронный ресурс]: сб. трудов Междунар. науч.-практ. конференции / Отв. редактор В.В. Живаева. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2021. - 584-591.
7. Живаева В.В., Калмыкова О.Ю., Парфенова С.Н., Тупоносова Е.П. Эмоциональная компетентность руководителя предприятия нефтегазовой отрасли // Журнал «Нефть. Газ. Новации». 2021. № 1 (242). С. 80-82.
  8. Соловова Н.В., Калмыкова О.Ю., Суханкина Н.В. Методика формирования компетентности менеджера по управлению персоналом в области управления кадровыми рисками // Сборник: Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference. Rezekne Academy of Technologies. Faculty of education, Language and Design. 2019. С. 506-519.
  9. Фатхуллина А.Н., Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками в организации // Сборник: Инновационное управление персоналом. Материалы IX Всероссийского межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова. 2018. С. 197-199.
  10. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Горбунова Ю.Н. Формирование конфликтологической компетентности как необходимого компонента управленческой культуры руководителя организации // Вест. Самарского государственного университета, Серия «Экономика и управление», № 9/1 (131) - Самара: ФГБОУ ВПО «СамГУ», 2015. – С.230 - 245.

## **СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ КАК ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

**А.В. Сливкина**

Научный руководитель О.В. Новоселова  
Самарский национальный исследовательский университет имени  
академика С.П. Королева

Многие компании в нынешнее время существуют в условиях тяжелой конкурентной борьбы, в которой немалую роль играет персонал. От качества управления человеческими ресурсами зависит не только внутренний климат организации, но и ее успех на рынке. Большинство компаний старается смотреть в будущее и разрабатывать стратегические планы, при этом задумываясь об удержании и развитии своих сотрудников. Одним из инструментов, которые наиболее эффективно помогают раскрывать и использовать потенциал работников, является управление талантами (talentmanagement).

Управление талантами — это совокупность инструментов управления человеческими ресурсами, которые помогают компании привлекать,