

астрология. При этом право выбора методов отбора и найма персонала всегда остается за предприятием, так как от выбора кандидата, максимально отвечающего требованиям компании, зависит дальнейшая работа компании и достижение поставленных целей и результатов.

***Список использованных источников:***

1. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Кадровая политика как инструмент совершенствования системы управления предприятиями / Вестник Самарского муниципального института управления. 2010. № 4 (15). С. 37-43.
2. Гунин В.К., Лестев Д.В. Современные подходы к оценке персонала в процессе отбора // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. - 2016. - № 12.- С. 39–42.
3. Проскура Е.П. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик // Молодёжь и наука. - 2018. - № 4. - С. 16.
4. Кошкарлова Е.Ю. Традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала в компании // Вестник. - №4. – 2019. – с.125-128.
5. Васяйчева В.А. Особенности процесса подбора кадров для сторонних заказчиков / Управленческий учет. 2019. № 11. С. 12-18.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ  
РИСКАМИ НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА  
ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ**

**Я.Д. Мамась**

Научный руководитель О.В. Новоселова

Сложная и неопределённая ситуация в социально-экономическом состоянии страны определяет огромное количество рисков, которые создают

угрозу успешной работе организациям. Самой важной составляющей каждой компании является эффективная работа её сотрудников. Следовательно, руководство компании должно уделять большое внимание возникновению рисков, связанных непосредственно с персоналом.

Существует множество методов управления кадровыми рисками. Основными методами управления и минимизации кадровых рисков являются превентивные методы и методы возмещения потерь (таблица 1)

К превентивным относятся такие методы управления кадровыми рисками, которые нацелены на предотвращение и минимизацию ущерба от воздействия рисков [1]. Суть методов возмещения потерь состоит в покрытии отдельных видов потерь от реализации риска [2].

*Таблица 1. Методы управления кадровыми рисками*

Превентивные методы	Методы возмещения потерь
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ограничение и/или неприятие риска;</li> <li>• контроль;</li> <li>• информирование руководства;</li> <li>• развитие технологий;</li> <li>• методы кадровой политики</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• возмещение потерь за счет средств организации;</li> <li>• страхование рисков (возмещение потерь за счет страховочных ресурсов)</li> </ul>

Для эффективного управления кадровыми рисками в первую очередь следует использовать превентивные методы управления, так как данный метод позволяет вовремя обнаружить зарождающиеся кадровые риски и предотвратить их.

Становление и развитие менеджмента внутренних коммуникаций в организации ведет к следующим изменениям в управления кадровыми рисками:

1) рост осведомленности работников о стратегии и деятельности организации;

2) развитие корпоративной культуры и лояльности работников в отношении организации;

- 3) понимание и следование принципам и стандартам поведения;
- 4) минимальное сопротивление изменениям и поддержка изменений;
- 5) поддержание положительного имиджа организации [3].

Менеджмент внутренних коммуникаций, являясь одним из методов совершенствования системы управления кадровыми рисками организации, опирается на определенный методический инструментарий, который может быть задействован для модернизации кадрового риск-менеджмента [4].

Для примера была рассмотрена организация ООО «НПО «Эксперт». Среднесписочная численность ООО «НПО «Эксперт» за предыдущие 4 года составляет 21 человек. На середину 2020 года списочная численность составляет 30 человек. Как показано на рисунке 1 с 2017 года численность персонала выросла в 2 раза.



*Рисунок 1. Динамика численности персонала*

Возрастная структура персонала организации почти не изменяется в процентном соотношении на протяжении 4 лет. Количество работников в возрасте от 28 до 40 лет всегда превышает количество работников младших возрастов, что говорит о высокой потребности в опыте и квалификации работников (рисунок 2).

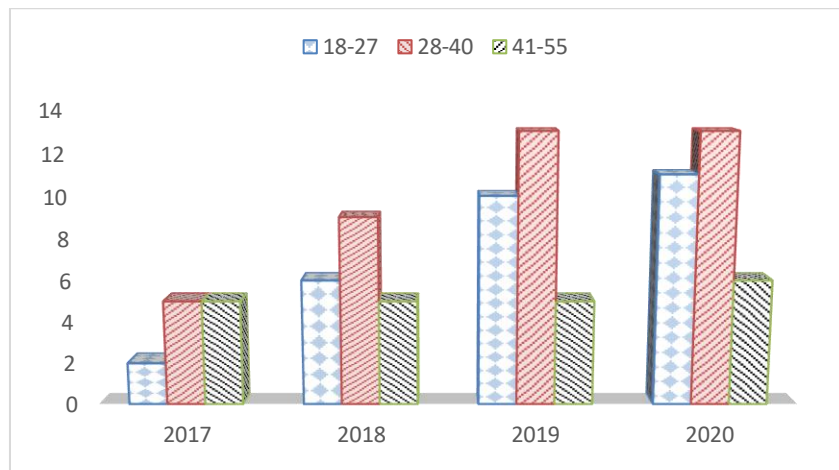


Рисунок 2. Возрастная структура организации ООО «НПО «Эксперт»

Важным моментом при характеристике организации является SWOT-анализ, позволяющий выявить факторы внутренней и внешней среды функционирования компании, соотносимые с четырьмя основными маркерами – сильные и слабые стороны, возможности и угрозы данной организации. SWOT-анализ организации ООО «НПО «Эксперт» демонстрирует следующие показатели (таблица 2).

Таблица 2. SWOT-анализ

<p><b>S – STRENGTHS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокий уровень компетентности руководителей.</li> <li>2. Отлаженные коммуникации во взаимодействии между подразделениями.</li> <li>3. Руководство компании планирует расширять систему внутреннего обучения сотрудников.</li> </ol>	<p><b>W – WEAKNESSES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Низкое значение коэффициента внутренней мобильности.</li> <li>2. Стрессовый характер работы</li> </ol>
<p><b>O – OPPORTUNITIES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вузы, ведущие подготовку по профильным специальностям.</li> <li>2. Новые технологии и инструменты поиска и привлечения сотрудников.</li> </ol>	<p><b>T – THREATS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ограниченности активных соискателей на рынке труда.</li> </ol>

Проанализировав кадровый потенциал организации ООО «НПО «Эксперт», можно сделать вывод, что численность работников растет с каждым годом, сотрудники обладают высокой квалификацией, и компания растет и развивается, что говорит об эффективности ее деятельности.

В организации для внутренних коммуникаций используют программное обеспечение Microsoft Outlook. Данный программный продукт является не самым эффективным на рынке, основными недостатками являются:

- 1) усложненное отслеживания, поиск и систематизации информации, что приводит к потери эффективности;
- 2) не интуитивный интерфейс оповещений;
- 3) отсутствие возможности отслеживания руководством задач и нагрузки подчиненных, сроков и стадии выполнения работ;
- 4) отсутствие возможности четкого структурирования трудовых и бизнес-процессов.

Среди работников организации был проведен опрос об удовлетворенности менеджментом внутренних коммуникаций.

1. Удовлетворены ли вы качеством внутренних коммуникаций в компании?
2. Есть ли у вас идеи по улучшению качества работы и оптимизации трудового процесса?
3. Важно ли Вам, чтобы ваши идеи были услышаны руководством?
4. Считаете ли вы важным развивать корпоративную культуру в организации?
5. Удовлетворены ли вы качеством информирования о нововведениях и изменениях?
6. Удовлетворены ли вы уровнем сотрудничества между подразделениями?

По результатам опроса были получены следующие результаты.

Лишь 47% опрошенных удовлетворены качеством внутренних коммуникаций, у 100% опрошенных есть идеи по улучшению качества работа и им важно, чтобы их идеи были услышаны руководством. 86% считают важным развивать корпоративную культуру. 73% удовлетворены качеством информирования о нововведениях, но лишь 44% опрошенных удовлетворены уровнем сотрудничества между подразделениями.

По результатам опроса можно сделать вывод, что большинству сотрудников важна эффективная система внутренних коммуникаций, а качеством внутренних коммуникаций на данный момент они не удовлетворены.

Одним из эффективных инструментов внутренних коммуникации является система 1С-Битрикс, которая позволяет оперативно получать информацию о степени удовлетворенности сотрудников кадровой политикой, вносить в нее необходимые изменения в целях минимизации возникновения кадровых рисков.

По итогам анализа системы управления кадровыми рисками и анализа внутренних коммуникаций был разработан план мероприятий по внедрению менеджмента внутренних коммуникаций в ООО «НПО «Эксперт» на базе 1С-Битрикс. План включает в себя предварительный этап, в который входит подготовка к внедрению программного инструментария 1С-Битрикс, этап непосредственного внедрения программы 1С-Битрикс, и этап налаживания и корректировки работы программы в системе внутренних коммуникаций компании. Срок выполнения предварительного этапа – две недели, на внедрение программы заложено 3 дня, третий этап занимает один месяц.

Таким образом, при дальнейшей систематической реализации предложенных научно-практических рекомендаций по совершенствованию системы управления кадровыми рисками организации с использованием 1С-Битрикс будут достигнуты следующие результаты:

- 1) повышение мотивации работников и улучшение условий их работы;

- 2) развитие системы менеджмента внутренних коммуникаций и корпоративной культуры;
- 3) повышение социально-психологической атмосферы в компании.

***Список использованных источников:***

1. Руденко, А.М., Котлярова, В.В. Управление персоналом /М.: Феникс, 2017. – 414 с.
2. Чуланова, О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски / М.: Инфра-М, 2017. – 364 с.
3. Маслова, В.М. HR-контент для развития внутренних коммуникаций компании / Образование. Наука. Научные кадры. – 2019. – №1. – С. 101–103.
4. Бок, Л. Работа рулит! Почему большинство людей в мире хотят работать именно в Google / Пер. с англ. О. Поборцевой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 384 с.
5. Новоселова О.В., Соловова Н.В. Менеджмент внутренних коммуникаций как инструмент снижения кадровых рисков образовательной организации / Сборник научных трудов Всероссийской научно-методической конференции с международным участием / 2020. – С. 93-98
6. Калмыкова. О.Ю., Соловова, Н.В., Иваненко, Л.В., Новоселова, О.В. Оценка кадровых рисков промышленной организации / Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: Сб. науч. трудов I Всероссийской научно-практической конференции / Под ред. Н.В. Солововой. – Самара: Изд-во Самарского научного центра, 2018. – С. 244–250