

Список использованных источников:

1. Баканов, М.И. Теория экономического анализа [Текст]: учеб. пособие / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. - 4-е изд., доп., перераб. - М.: Финансы и статистика, 2011. - 416 с.
2. Витвицкий, Е. Управление персоналом и развитие человеческого капитала [Текст] / Е. Витвицкий, И. Пустоветов // Человек и труд. - 2010. - № 3.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие. М.: Диалектика, 2002 год. - 465 с.
4. Бухалков, М.И. Внутрифирменное планирование [Текст]: учебное пособие / М.И. Бухалков. – М.: Инфра - М, 2011. – 392 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Д.В. Когтева

Научный руководитель О.В. Новоселова

Основной причиной рисков в системе управления организацией выступает человеческий фактор. Однако изучение вопросов, связанных с рисками управления персоналом не получило должного внимания, как и теоретическая проработка этой проблемы. В научной литературе недостаточно четко сформулированы единые, общепринятые к пониманию сущности и классификации кадровых рисков, критерии их оценки. Это связано с тем, что в основе таких рисков лежит сущность и природа человека, как самого сложного субъекта управления.

Следует отметить, что кадровые риски в управлении персоналом государственной гражданской службы являются еще менее изученными. Ученые, занимающиеся вопросами государственного управления, не

остались в стороне от изучения кадровых рисков. Здесь можно отметить публикации Духновского С.В. [1], который делает акцент на психологической надежности гражданских служащих, как условия, снижающей кадровые риски. В своих трудах Долинин А.Ю. [2] обосновывает, что некорректно связывать кадровые риски в управлении персоналом гражданской службы только с неправомерным поведением гражданских служащих. Работы Казаковой Н.Д. [3], где представлены риски в управлении персоналом государственной гражданской службы.

Приведем несколько понятий кадрового риска, сформулированные отечественными учеными и специалистами в этой области научных знаний.

Капустина Н.В. рассматривает кадровые риски, как потенциальные потери или угрозы финансово-хозяйственной деятельности предприятия, связанные с деятельностью собственного персонала[4].

Слободской А.Л. определяет кадровые риски, как вероятностные нанесения предприятию материального или морального ущерба в процессе реализации и принятия кадровых решений[5].

Копейкин Г.К. связывает кадровые риски с вероятностью реализации антропогенных угроз, то есть угроз, исходящих от людей [6].

Соломанидина Т.О. пишет, что кадровый риск – это опасность 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 [7].

В приведенных определениях делается акцент на то, что кадровый риск приносит ущерб, наносит угрозу, вызывает неблагоприятные события.

Единой трактовки кадровых рисков государственных гражданских служащих не существует.

Духновской С.В. определяет кадровые риски как возможную опасность государственного гражданского служащего для организации, обусловленную индивидуально-психологическими особенностями личности. Духновской

оперирует термином «организация», не обращая внимания на то, что государственные гражданские служащие трудятся только в органах государственной власти, имея ярко выраженную специфику [1].

С учетом вышеизложенного предлагаем следующее определение «кадровые риски государственных гражданских служащих», так как эта трактовка наиболее подходит к цели данного исследования - это вероятность неблагоприятного события, связанное с решением, бездействием или с неправомерным поведением государственными гражданскими служащими при исполнении полномочий органа государственной власти по организации и регулированию общественных отношений, решению задач по реализации интересов личности, общества и государства.

Классификация рисков многообразна. В рамках данной статьи рассмотрим кадровые риски государственных гражданских, минимизация которых становится актуальной в современном мире.

К наиболее вероятным кадровым рискам государственной гражданской службы относятся:

— риски оборота персонала. Отсутствие реального конкурса при приеме на службу, который приводит к тому, что немалое число лиц, принимаемых на службу, не отвечает предъявляемым требованиям, оказывается склонным к нарушениям законности, дисциплины. Имеется неудовлетворительная работа по адаптации сотрудников, нарушение целостности процесса адаптации, отсутствие работы руководителя с новым сотрудником. Также наблюдается отсутствие механизма перевода государственного служащего из одного вида службы в другой с сохранением его статуса, высокая текучесть кадров;

— риски развития персонала. Частое изменение компетенции государственных органов, создание новых органов государственной власти, слияние и выделение нескольких органов государственной власти приводит к несоответствию квалификации и занимаемой должности государственными гражданскими служащими;

— риски, связанные с экономикой труда. Декларативный характер льгот и гарантий для государственных гражданских служащих;

— моральные риски. Снижение уровня морально-психологической устойчивости сотрудников, что проявляется в первую очередь в увеличении числа нарушений дисциплины и законности, совершении сотрудниками преступлений.

— коррупционные риски, как результат конфликта интересов.

Предметом исследований в данных сферах часто выступают риски конфликта интересов, активно изучаемые научным сообществом различных областей знания.

Проанализировав вышесказанное, можно сделать вывод, что для минимизации кадровых рисков нужно налаживать систему кадровой политики в системе государственной гражданской службы посредством решения следующих задач[8]:

— ввести систему обязательных мероприятий при приеме сотрудников на работу;

— проводить компьютерное тестирование на выявление доминирующих типов поведения, а также беседу с психологом;

— пропагандировать достоинства работы государственных гражданских служащих, повышать патриотизм и чувство гордости за свою организацию;

— ротация кадрового состава в соответствии с должностными заслугами;

— развитие профессиональных и этических качеств государственного гражданского служащего;

— формирование кадрового резерва и его эффективное использование.

Таким образом, в настоящее время в кадровой политике государственных гражданских служащих имеются недостатки в проработке управления кадровыми рисками. Кадровые риски представляют угрозу для выполнения государственными гражданскими служащими своего

предназначения в государственном управлении. Недостаточно сформулированное понятие кадрового риска государственных гражданских служащих, классификации, критериев оценки, могут достигать высокого уровня опасности для реализации интересов личности, общества и государства.

Список использованных источников

1. Духновской С.В. Оценка психологической надежности государственных гражданских служащих: проблемы и перспективы // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. - 2018. Том 3. - № 2. – С.140-165.
2. Долинина А.Ю. Кадровые риски учреждений и органов уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительное право. – 2017 Том 12. - № 1. - С 56-61.
3. Казакова Н.Д., Денисова Ж.А. Кадровые риски в управлении персоналом государственной гражданской службы // Власть, 2019. Том. 27. № 2. С. 93-100.
4. Капустина Н.В. Риски управления персоналом // Экономика образования. – 2008. - №4. – С. 139-142.
5. Слободской А.Л. Риски управления персоналом: учеб.пособие //под ред. В.К.Потемкина. – СПб.:Изд-во СПбГУЭФ. - 2011. – 155 с.
6. Копейкин Г.К., Потемкин В.К. Менеджмент экономической безопасности. – СПб.: Терция. – 2004. – 112 с.
7. Соломандина Т.О., Соломандин В.Г. Кадровая безопасность компании. – М.:Альфа-Пресс. – 2011. – 688 с.
8. Клищ Н.Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Модернизация экономики и государство. – М.:Изд. Дом ГУ-ВШЭ. - 2007.