

6. Официальный сайт АО «Самара-ГИС». Режим доступа: <https://samaragis.ru/>
7. Краткое досье АО «Самара-ГИС». Режим доступа: https://www.audit-it.ru/contragent/1076319016960_ao-samara-gis
8. Щепка С.С., Васяйчева В.А. Совершенствование системы отбора кадров государственной службы на примере войсковой части / Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 10-4 (73). С. 218-221.

ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

А.Е. Ухаткина

Научный руководитель О.Ю. Калмыкова

Самарский национальный исследовательский университет имени
академика С.П. Королева

Совершенствование организационной культуры позволяет руководителю моделировать трудовое поведение персонала и внедрять кадровые инновации, что иногда провоцирует возникновение определённых рисков, в первую очередь кадровых. Идентификация и оценка кадровых рисков позволяет: сформировать профилактические мероприятия по их минимизации; определить степень вероятности реализации риска, пространственную локализацию, размер возможного ущерба и др. Оценка кадровых рисков позволяет проранжировать их по степени влияния на деятельность организации, составить профиль и паспорт рисков.

В данном исследовании проведена оценка кадровых рисков в промышленной организации Самарской области. В трудовом коллективе были проведены экспертные опросы. В качестве первого эксперта выступил заместитель генерального директора по персоналу, вторым экспертом являлся заместитель начальника центра по экономике и финансам, третьим экспертом выступил главный инженер. Результаты проведенной оценки кадровых рисков промышленной организации представлены в таблице 1[1].

Таблица 1 – Оценка рисков промышленной организации

№	Кадровые риски	Эксперты			Сред- няя	Прио- ритет P _i	Вес W _i	Оценка I _i
		Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3				
	Подготовительная стадия							4,117
1	Непредвиденные затраты	25,00	25,00	25,00	25,00	3	0,045	1,125
2	Валютный риск	75,00	50,00	75,00	66,67	4	0,04	2,66
3	Несвоевременная подготовка оборудования	0,00	0,00	25,00	8,3	4	0,04	0,332

Функционирование								
Планирование и маркетинг персонала:								6,41
4	Неоптимальный количественный состав	25,00	25,00	50,00	33,34	3	0,07	2,33
5	Отсутствие мониторинга угроз жизненно важным интересам организации	75,00	50,00	50,00	58,33	2	0,07	4,08
Управление трудовыми отношениями:								7,57
6	Отсутствие мер по предупреждению нежелательных действий со стороны сотрудников	50,00	25,00	50,00	41,67	3	0,065	2,7
7	Наличие конфликтов, трудовых споров	75,00	75,00	25,00	58,33	3	0,055	3,2
8	Неблагоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе	75,00	25,00	25,00	41,67	4	0,04	1,67
Управление мотивацией:								4,2
9	Уход руководителей высшего звена	50,00	25,00	50,00	41,67	3	0,065	2,7
10	Отсутствие у наиболее ценных работников устойчивой экономической мотивации к отказу от любых предложений о смене работодателя	25,00	50,00	0,00	25,00	3	0,06	1,5
Оценка персонала:								3,5
11	Отсутствие оценки различных форм проявления нелояльности работников организации	75,00	25,00	50,00	50,00	3	0,07	3,5
Обеспечение нормальных условий труда:								1,125
12	Неэффективная организация труда персонала	25,00	25,00	25,00	25,00	3	0,045	1,125
Развитие организационной структуры:								1,45
13	Необоснованность численности персонала с учетом стратегии развития организации	50,00	50,00	25,00	41,67	4	0,035	1,45
Информационное обеспечение:								1,25
14	Несвоевременное обеспечение достоверной информацией	0,00	0,00	50,00	16,66	2	0,075	1,25
Суммарный риск проекта							0,775	30,872

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что большее влияние на организацию имеют риски таких подгрупп, как: управление мотивацией; управление развитием персонала; планирование и маркетинг персонала. Для построения профиля кадровых рисков, необходимо провести экспертную оценку на основе анкетирования персонала организации [1,2]. Анкетированием были охвачены такие категории персонала, как руководители подразделений и ведущие специалисты (143 чел.). Результаты анкетирования позволяют построить профиль кадровых рисков промышленной организации (табл.2).

Таблица 2 – Профиль кадровых рисков промышленной организации

Кадровый риск	Оценка значимости	Оценка вероятности проявления	Итоговая оценка
Отсутствие мониторинга угроз жизненно важным интересам организации, направленный на обеспечение кадровой безопасности	0,73	0,6	0,438
Отсутствие оценки различных форм проявления нелояльности работников организации	0,6	0,63	0,378
Уход руководителей высшего звена	0,71	0,5	0,355
Рынок труда	0,69	0,5	0,345
Коммуникативные	0,65	0,4	0,26
Система образования, реализуемая в стране	0,63	0,4	0,25
Наличие конфликтов, трудовых споров	0,58	0,4	0,23
Профессионально-квалификационные	0,8	0,25	0,2
Личностные	0,45	0,38	0,17
Неоптимальный количественный состав	0,25	0,63	0,15
Отсутствие мер по выявлению, предупреждению нежелательных действий со стороны сотрудников	0,31	0,49	0,15
Риски неблагонадежности персонала	0,5	0,3	0,15
Действующее законодательство	0,55	0,25	0,13
Неэффективная организация труда персонала	0,3	0,45	0,13
Неблагоприятный социально-психологический климат	0,37	0,35	0,12
Моральные	0,4	0,3	0,12

Наибольшее влияние оказывают такие риски, как: отсутствие мониторинга угроз жизненно важным интересам организации; отсутствие оценки различных форм проявления нелояльности работников организации и наличие конфликтов, трудовых споров, вызванных конфликтом интересов работников и работодателя, а также отсутствие единой для всего коллектива системы ценностей.

Ниже представлена графическая модель отражения профиля кадровых рисков. В качестве воздействия на риски, рекомендуется разработка кадрового риск-менеджмента в условиях трансформации организационной культуры промышленной организации (табл.3).

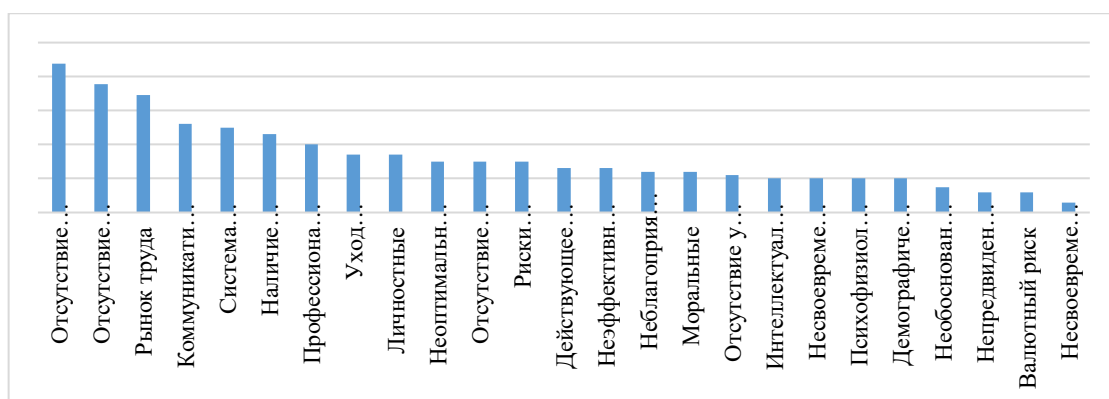


Рисунок 1 – Графическое отражение профиля оценки кадровых рисков промышленной организации

Считаем необходимым развитие организационного командообразования. Разработка программы мотивации руководителей нацелена на повышение заинтересованности и вовлеченности руководителей. Таблица 3 – Кадровый риск-менеджмент в условиях трансформации оргкультуры промышленной организации

№	Кадровый риск	Цель
1	Отсутствие единой для всего коллектива системы ценностей	Проведение корпоративных мероприятий (тренингов), направленных на повышение организационной культуры руководителей и сотрудников
2	Уход руководителей высшего звена	Разработка программы по включению руководителей в дела организации
3	Отсутствие мониторинга угроз жизненно важным интересам организации	Разработка программы мониторинга угроз жизненно важным интересам организации
4	Наличие конфликтов, трудовых споров в коллективе	Разработка программы по развитию комиссии по трудовым спорам
5	Отсутствие оценки различных форм проявления нелояльности работников организации	Разработка положения программы лояльности персонала

Необходимо разработать комплексные и индивидуальные программы вовлечения руководителей в стратегическое управление организацией. В исследовании предложены практические рекомендации по внедрению мероприятий, направленных на минимизацию уровня кадровых рисков в промышленной организации [3-7].

Список использованных источников

- 1 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.
- 2 Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации [Текст]: Электронный журнал «Вестник МГОУ» 2013. – №2.
- 3 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.

- 4 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.
- 5 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.
- 6 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.
- 7 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.