

Минимизация кадровых рисков как фактор экономической безопасности организации

*Яшкова Е.В., доцент, к.п.н.
кафедры инновационных технологий менеджмента
e-mail: Elenay2@yandex.ru;
Синева Н.Л., доцент, к.п.н.
кафедры инновационных технологий менеджмента
e-mail: 403485@mail.ru
Шевченко Е. В., студент
e-mail: kat-shevchenko00@mail.ru;
ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный
педагогический университет им.К.Минина»
Россия, Нижний Новгород*

Аннотация. В статье дается определение понятия «кадровые риски». Рассматривается мнение исследователей по проблеме кадровых рисков и их предупреждения. Определяется значение кадровых рисков для организации. Рассматриваются направления концепции управления рисками в системе кадрового менеджмента. Анализируются факторы, предупреждающие кадровые риски в целях безопасности работы организации. Обращается внимание на эффективные способы оценки кадровых рисков.

Ключевые слова: кадры, риски, оценка, организация, безопасность, экономика.

В условиях актуализации системы управления человеческими ресурсами организации возрастает значимость кадровых рисков как инструмента повышения эффективности и производительности труда персонала. Проблема оценки кадровых рисков демонстрирует усиление значимости человеческого фактора и эффективности системы управления персоналом по реализации стратегических задач организаций [7].

В любой сфере человеческой деятельности всегда находится место рискам, что напрямую связано с воздействием различных факторов и условий. Разумеется, возникновение рисков оказывает либо положительное, либо отрицательное, но огромное влияние на исход событий. Но, прежде всего, столкнувшись с риском, руководителю необходимо предпринять решение, ведь именно оно в дальнейшем будет играть ведущую роль в устранении рискованной ситуации. Недооценка рисков в той или иной деятельности может повлечь за собой большой урон организации, ее структуре, результатам деятельности. Даже для процветающих компаний характерны угрозы возникновения рисков: будь то риск, связанный с хозяйственной деятельностью, или риск, возникающий при взаимодействии с другими предприятиями.

Экономическая, в том числе кадровая, безопасность компании всегда формирует ее основу развития. По статистике на долю рисков, которые напрямую связаны с персоналом, приходится от 65 до 80 % всех возможных неблагоприятных событий, угрожающих бизнесу. Кадровые риски медленно, но верно приобретают огромное значение в сознании методологов и практиков управления. Исходя из этого, кадровые риски – это риски, связанные с вероятностью реализации антропогенных угроз, то есть угроз, исходящих от людей. Минимизация кадровых рисков позволяет обеспечить организации, стремящейся не только выживать, но и конкурировать в современных экономических условиях, и кадровую и экономическую безопасность [7].

Признание того факта, что сотрудники оказывают критическое влияние на успешность функционирования компаний в условиях современной экономики, требует от руководства и менеджеров пристального внимания к управлению человеческими ресурсами и рисками, которые ими генерируются.

Так, по мнению Ю.Г. Одегова, на долю кадровых рисков приходится до 80% всех рисков [6]. Исследователь Соломанидина Т.О. определяет кадровый риск как опасность вероятной потери ресурсов организации или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении человеческими ресурсами [4].

Бадалова А.Г. понимает под кадровыми рисками такие операционные риски, которые лежат в человеческой природе каждой личности, но проявляются через поведение коллектива работников, объединенных в процессе производства [3].

Пелих А.С. понимает кадровые риски как риски потерь, связанные с возможностью ошибки сотрудников, мошенничеством, недостаточной квалификацией, нестабильностью штата организации или как группу рисков, вытекающих из конфликта интересов управляющих и работников [3].

Таким образом, можно констатировать, что кадровые риски лежат в человеческой природе каждой личности, но проявляются через поведение коллектива работников, объединенных в процессе производства.

В XXI веке, когда научно-технический прогресс и информация представляют собой особую ценность, их утечка повлечет опасности и утраты, хищения и заведомое искажение информации, что вызовет риск, непосредственно связанный с потерей кадров. Следовательно, это означает двойственную принадлежность процесса управления кадровыми рисками к функциональной системе управления персоналом, да и к системе безопасности компании в целом.

Кадровые риски могут возникнуть на протяжении всего жизненного цикла организации от принятия сотрудника на работу и до выхода на пенсию.

При подготовке к кадровым рискам, компании могут добиться четкой экономии и увеличить прибыль, так как она исключит лишние расходы.

Тщательное изучение и последующие выводы в теории и практике управления показывают нам то, что в российских организациях и предприятиях такая работа осуществляется, не всегда успешно, причиной тому является недостаточное количество научной литературы в сфере управления рисками и нехватка опыта в управлении рисками в организации. Отталкиваясь от подхода к управлению рисками с учетом характерных черт кадрового риска, установим, в чем заключается управление рисками, связанными с персоналом.

Управление кадровыми рисками - это процесс установления, оценки и контролирования внутренних и внешних факторов кадрового риска, изменение которых может отрицательно воздействовать на деятельность организации и её кадры [5]. Существует тесная связь между функциями управления персоналом, которая оказывает сильное влияние на работу персонала, а управление рисками персонала тоже имеет тесную связь со всеми функциями, но может стать функцией в случае осознанного управления рисками.

Основным фактором в предупреждении кадровых рисков является тактика управления персоналом, которая включает в себя сочетание главных цели и администрирование, которое предотвращает всевозможные риски, связанные с персоналом и организаций. Стратегия управления рисками персонала включается в стратегию организации и так же учитывается при формировании кадровой политики организации. Полагаясь на научно-методологический подход ряда авторов под руководством А.Я. Кибанова, управление кадровыми рисками можно определить, как систему теоретико-методологических воззрений на познание сущности, целей, проблем и методов предотвращения рисков, связанных с персоналом [1,2].

Концепция управления рисками персонала включает несколько основных положений.

1. Создание максимальной устойчивости организации, при помощи удержания назначенного (ожидаемого) уровня потерь не выходя за рамки, установленные стратегией.

2. Целями управления рисками персонала являются: обнаружение причин и источников кадровых рисков; анализ возможных последствий и ущерба; создание резерва для покрытия возможных ущербов, связанных с кадровыми рисками.

3. Объектом управления рисками персонала являются всевозможные причины, которые могут негативно повлиять на персонал и, следовательно, на деятельность организации.

4. Субъектом управления рисками персонала могут быть государство, организации, персонал организации.

5. Позиции управления рисками:

- снижение количества незапланированных событий и их источников в области персонала;

– уменьшение и улучшение количества процессов при принятии решения и распределение финансовых ресурсов при управлении рисками персонала;

– улучшение соотношения между риск-аппетитом и планами управления и развития персоналом.

Способы оценки кадровых рисков:

1. Расчетно-аналитический метод оценки, опирается на полноту информации в условиях рискованной ситуации и показатели, связанные с риском обуславливаются на основе данных кадрового аудита.

2. Вероятностные и статистические методы оценки, используется, когда есть информация возможной рискованной ситуации, для их вычисления применяются вероятностные и статистические способы.

3. Метод экспертной оценки используется, в том случае если нет информации о риске и, существует неопределенность, при помощи этого метода можно получить информацию, которая поможет принять рациональное рискованное решение.

Независимо от компании и сектора все предприятия и организации будут исследоваться по четырем основным аналитическим критериям:

1. Культура управления рисками. Для присвоения оценки данной компоненте проводится анализ организационной структуры, роль, ответственность и квалификация сотрудников, вовлеченных в процесс управления рисками.

2. Контроль риска. Оцениваются процессы контроля рисков, учитывая риски характерные как для отрасли в целом, так и выявленные менеджментом компании.

3. Управление критическими ситуациями. Методы, используемые некоторыми компаниями, обеспечивают покрытие риска возникновения кризисных ситуаций. Подобные методы включают экологический анализ, анализ сценариев и стресс-тестирование, планирование непредвиденных обстоятельств.

4. Стратегическое управление рисками. Стратегическое управление рисками - это интеграция риск-менеджмента в процессы стратегического планирования деятельности компании.

Таким образом, снижение рискованных событий в области кадрового менеджмента позволяет обеспечить организации конкурентоспособность в экономических условиях, а управление кадровыми рисками – рассматривается авторами как предотвращение наступления опасности.

Список литературы:

1. Абрамова М. В. Применение кадровых технологий в целях предупреждения коррупционных рисков // Российский следователь. – 2015. – № 5. – С. 21–25.

2. Александрова Н. А., Васильцова Л. И. Инвестиции в персонал в условиях кризиса как стратегический фактор конкурентоспособности // Аграрный вестник Урала. – 2016. – № 5. – С. 88–94.

3. Бадалова А.Г., Москвитин К.П. Управление кадровыми рисками предприятия / А.Г. Бадалова, К.П. Москвитин // Российское предпринимательство. – 2015. – № 7 (67). – С. 92–98.

4. Буланова Е.Н. Социально-экономическое содержание и измерение кадрового риска в хозяйственной организации: Автореф. дисс. ... канд.экон. наук: 08.00.05 / Буланова Елизавета Николаевна. – СПб., 2018. – 24 с.

5. 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.

6. Одегов Ю.Г. Предпринимательские риски и управление непредвиденными кадровыми ситуациями // Управление персоналом. – Москва, 2017. – № 5. – С. 66–71.

Контактный телефон +79101056010