

УДК 331.103

С. С. Иванова

Р. Ш. Сафиуллина, магистрант

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

## СПЕЦИФИЧЕСКИЕ РИСКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

*В статье поднимается вопрос актуализации рисков управления персоналом в современной организации. Персонал организации является как важнейшим ресурсом предприятия, так и источником крупных потерь, и даже банкротства фирмы и ликвидации ее организационных структур, т. е. выступает в качестве основного источника риска. В статье рассмотрены специфические кадровые риски. Указано, что работа с рисками в основном относится к финансовой сфере. Но управление данным видом риска недостаточно проработано со стороны руководства и менеджмента организаций. Решение указанной проблемы требует внедрения на предприятии соответствующих инновационных изменений в кадровой работе.*

**Ключевые слова:** кадровые риски; специфические риски; управление персоналом организации; классификация рисков персонала.

### Введение

В настоящее время успех, стабильность и выживание любой организации зависят от многих факторов, но одним из наиболее важных и затратоемких является труд наемных рабочих. Кадры – это совокупность всех работников, занятых на предприятии и входящих в его штатный состав, вне зависимости от их профессионально-квалификационных групп.

Сейчас риск-менеджмент охватывает все стороны деятельности организации, включая управление персоналом. Риски в управлении персоналом – это неотъемлемая часть деятельности предприятия, и их нельзя заранее просчитать, т. к. основой является «человеческий фактор».

Риски в управлении кадрами организации – это потенциальные потери или угрозы финансово-хозяйственной деятельности предприятия, связанные с деятельностью собственного персонала [1].

Фактически просто риск не появляется, он возникает вследствие рискованных ситуаций, с которыми постоянно сталкивается руководство организации. На образование рискованных ситуаций влияют внешние и внутренние факторы, с этим же учетом кадровые риски можно разделить на две большие группы – внешние и внутренние [2].

Первые факторы, следовательно, и внешние кадровые риски связаны с экономической, социально-демографической, политической нестабильностью, изменениями окружающей среды. Факторы внутренних рисков находятся в самой организации. Каждая организация на практике формирует и реализует свою политику самостоятельно, что является причиной роста нерациональных управленческих решений.

Классификаций и видов рисков управления персоналом много, и они достаточно полно описаны в публикациях на эту тему. В этой статье будут отмечены специфические риски, которые касаются именно кадрового вопроса.

### Риски управления персоналом организации

Рассмотрим более подробно риски, которые возникают при управлении кадрами в организации.

1. Риски на этапе начала работы сотрудника в организации.

Эти риски начинают возникать еще при приеме сотрудников на работу и на этапе вхождения в организацию. Основным ущербом может быть нанесен имиджу организации в глазах общественности [3]. Источники данного риска могут быть следующими:

- недобросовестный найм, непроверенное кадровое агентство, неточная постановка задания при обращении к рекрутерам, либо вообще отсутствие процедуры отбора и проверки кандидатов;

- ошибки при переоценке профессионализма, предыдущего опыта работы (из какой сферы деятельности, какие должности);

- ошибки при оценке моральных и психологических факторов кандидата, которые при работе проявятся в несовместимости с коллективом, низкой мотивации и заинтересованности сотрудника работать в данной организации, несоответствии целей компании и личных целей человека;

- неправильная адаптация сотрудника либо ее отсутствие: неподходящий наставник, слишком большой объем сразу делегированных полномочий;

- отсутствие описания должностной инструкции, и как следствие, неточная постановка технического задания.

Это далеко не полный перечень подводных камней при отборе сотрудника.

### 2. Риски, возникающие в процессе работы.

Одним из существенных рисков в процессе работы может стать утечка кадров, когда организация обучает и создает профессионалов для своих конкурентов. Причинами появления таких ситуаций могут быть: плохая мотивация труда либо полное ее отсутствие, отсутствие планирования карьерного роста сотрудников, отсутствие корпоративного духа единой команды.

При обучении персонала могут возникать ошибки, которые являются факторами наступления следующих рисков [4]:

- при отсутствии карьерного роста у обученного сотрудника, квалификация которого стала выше, а должность осталась той же; в данном случае может произойти спад мотивации, и ценный кадр покинет компанию;

- работник еще недостаточно компетентен, а начальство повышает его; происходит потеря хорошего

кадра на одной должности, и появляется непрофессионал – на другой.

3. Кадровые риски на этапе увольнения сотрудника. Процедура выхода сотрудников из компании прописана в Трудовом кодексе РФ, однако подводные камни встречаются и здесь. При неправильной процедуре увольнения компания может понести ущерб моральный, в виде антирекламы, и денежный в том случае, если уволенный сотрудник обратился в суд. Как показывает юридическая практика, лучше не доводить трудовые споры до суда, т. к. финансовые издержки в любом случае лягут на работодателя [5].

Если основываться на зарубежных авторах, то кадровые риски классифицируются на две группы: риски количественного и качественного характера [6].

Риски количественного характера определяются недостатком или избытком трудовых ресурсов у организации. А кадровые риски качественного характера – расхождением между имеющейся квалификацией персонала и предъявляемым к нему требованиям. Развитие рисков в работе с персоналом, естественно, негативно отражается на деятельности предприятия. Ниже в таблице представлены наиболее часто встречающиеся типовые кадровые риски и их формы проявления и последствия.

#### Негативное проявление рисков

Вид кадровых рисков	Форма отрицательного проявления и возможные последствия
1. Количественного характера: – избыток персонала; – риски диспропорций численности персонала различных подразделений	– дополнительные затраты по его содержанию; – невозможность полноценно обслуживать клиентов, что приводит к ухудшению конкурентных позиций на данном сегменте
2. Качественного характера: – недостаточная квалификация;  – низкая ответственность;  – нелояльность в форме разглашения информации; – нелояльность в форме коррупции или хищений – нелояльность в иных формах	– ошибки в осуществляемых операциях с соответствующими потерями; – нарушения в процессе выполнения конкретных операций с сопутствующими товарами; – разглашение промышленной или коммерческой тайны, связанные с этим финансовые потери и ухудшение имиджа; – прямые финансовые потери; – реализация других угроз безопасности предприятия, потери нефинансового характера

#### Выводы

В условиях рыночной экономики риск является ключевым элементом как предпринимательской, так и любой другой профессиональной деятельности. Персонал организации является как важнейшим ресурсом предпринимательской деятельности, так и источником крупных потерь, и даже банкротства фирмы, т. е. выступает в качестве основного источника риска. Работа с такими рисками является важной составляющей деятельности управленческого персонала.

Решение данных проблем требует внедрения на предприятии соответствующих инновационных изменений в кадровой работе. Не имея эффективных программ оценки и управления рисками, организации могут в случае негативного развития ситуации оказаться в плачевном состоянии. Но наличие самых

новых и совершенных систем управления рисками не дает возможности предотвратить их появление и развитие.

#### Библиографические ссылки

1. Капустина Н. В. Риски управления персоналом // Экономика образования. – 2012. – № 4. – С. 34.
2. Митрофанова А. Е. Классификация кадровых рисков в системе управления персоналом организации // Вестник университета. – 2013. – № 7.
3. Капустина Н. В. Указ. соч.
4. Хромов М. Ю. Причины возникновения кадровых рисков. – URL: <http://prosvet.su/articles/personal/article2/> (дата обращения: 25.04.2018).
5. Ишунин П. Управление рискам персонала: проблемы и решения // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 3.
6. Тэпман Л. Риски в экономике : учеб. пособие для вузов. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 380 с.

S. S. Ivanova

R. S. Safiullina, Master's Degree Student

Kalashnikov Izhevsk State Technical University

#### SPECIFIC RISKS OF PERSONNEL MANAGEMENT

*The article raises the question of actualizing the risks of personnel management in a modern organization. The personnel of the organization is both the most important resource of the enterprise, and the source of large losses, and even the bankruptcy of the firm and the liquidation of its organizational structures, that is, acts as the main source of risk. The article considers specific personnel risks. It is indicated that the work with risks is mainly related to the financial sphere. But the management of this type of risk is not sufficiently developed by management and management organizations. The solution of this problem requires the introduction of appropriate innovative changes in the personnel work at the enterprise.*

**Keywords:** personnel risk; specific risk; personnel management of the organization; the risk classification of personnel.