

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВЫХ РИСКОВ

© 2018 А. П. Преображенский, И. А. Гусарова

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

В статье обсуждаются проблемы, связанные с кадровыми рисками. Рассматриваются объекты кадровых рисков и формы их проявления. Проведен анализ особенностей предлагаемого определения кадрового риска.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровый риск, организация, профессиональная надежность.

Эффективность работы хозяйственного предприятия, рассматриваемого в рамках сложных, изменяющихся и неопределенных сред, большей частью определяется пониманием того, каковы причины и возможности воздействий кадровых рисков, каким образом, осуществляется их учет, а также принимаются решения.¹

К источникам, характерным только для кадрового риска относятся:

- неэффективность системы управления персоналом;
- поведение, действия или бездействия персонала;
- внешняя среда организации (например, неблагоприятная демографическая ситуация,
- неэффективная социальная политика региона, государства в целом и др.).

2. Объект кадрового риска – это те, кто подвержен воздействию риска и с кем связаны вероятность осуществления риска или объем возможного ущерба. В научной литературе в качестве объекта кадровых рисков обычно рассматриваются лишь организации. В реальности кадровым рискам подвержены все хозяйствующие субъекты: персонал (работники), социальные (профессиональные) группы, организации, государство (табл. 1). Специфика кадровых рисков, с точки зрения их источника, заключается в том, что они, с одной стороны, связаны с неэффективной деятельностью собственного персонала предприятия, а с другой – с низкой эффективностью работы по управлению персона-

лом. С позиции объекта риска кадровые риски проявляют себя различными способами: прежде всего, стремятся к тому, чтобы было обеспечено должное и безопасное развитие компании, но, при этом, важно создать безопасную среду в массе сотрудников, в социальных (профессиональных) группах, это относится и к обществу целиком.

Предлагаемое определение позволяет сглаживать выявленные в процессе анализа недостатки существующих определений кадрового риска (табл. 2).

Противоречивость как свойство кадрового риска проявляется в различных аспектах. С одной стороны, риск нацелен на получение значимых результатов новыми способами, что способствует внедрению новаций, обеспечивающих достижение успеха. С другой стороны, в условиях недостаточности информации риск приводит к субъективизму, так как решение принимается «вслепую», без должного обоснования, с точки зрения объективных закономерностей развития.

Такое свойство кадрового риска, как неопределенность обуславливает необходимость его «снятия», что возможно реализовать именно с помощью риска. Так как практически невозможно полностью избавиться от влияния объективных и субъективных факторов неопределенности, необходимо проводить учет факторов кадровых рисков с целью отбора рациональных альтернатив.

Опасность как свойство кадрового риска можно рассматривать потенциальной угрозой возникновения ущерба или другой формы реализации кадрового риска, обусловленную спецификой организации, ее персонала, особенностями рискованной ситуации и природой указанного ущерба. Опасность – это ключевая характеристика кадро-

Преображенский Андрей Петрович – Воронежский институт высоких технологий, профессор, app@vvt.ru.

Гусарова Ирина Андреевна – Воронежский институт высоких технологий, студент, студент, dprotgussar56_3@yandex.ru.

вого риска. Она обуславливает подверженность ему и представляет собой характеристику ситуации, грозящей возможностью реализации кадрового риска. Уязвимость как свойство кадрового риска характеризует ин-

тенсивность возникновения ущерба различного размера, что требует оценки влияния различных факторов для снижения опасности кадрового риска.

Таблица 1

Объекты кадровых рисков и формы их проявления

Объекты кадрового риска	Формы проявления
Персонал (работники), социальные (профессиональные) группы	Потеря здоровья, дохода, работы
Организация	Потеря доходов, снижение в имидже, уход квалифицированной рабочей силы, приход к банкротству
Государство	Дефолт, социальная нестабильность в обществе, протесты населения, недоверие население и отставка правительства

Таблица 2

Особенности предлагаемого определения кадрового риска

Основные недостатки существующих определений кадрового риска	Особенности предлагаемого определения риска
Определение кадрового риска не ориентировано на объект, а раскрывается в общем	Объектом кадрового риска может выступать работник, социальная группа, организация, общество
Не определяется или узко конкретизируется область возможного существования или источник возникновения кадровых рисков	В качестве источника кадрового риска может выступать и работник, и система управления персоналом организации
На базе многих определений трудно указать возможности построения систем, касающихся оценок и управлений кадровыми рисками	Определение позволяет строить оценку риска на основе вероятности наступления события, вероятности его влияния на результаты деятельности организации

При процессах, относящихся к управлению кадровыми рисками, исходят из того, что персонал будет надежен, можно полагаться на конкретных людей. Исследователями отмечаются некоторые критерии, по которым можно определять надежность человека:

Обеспечение профессиональной надежности создается за счет того, что есть квалификационный уровень и опыт, соотносящиеся с конкретной работой.

Формирование психологической надежности происходит вследствие характеристик темперамента, особенностей характера, некоторых черт личности, дающими возможности работающему правильным способом принимать решения в разных ситуациях, это касается и штатных.

Моральная надежность – связана с преданностью сотрудника своей организации.

Итак, признание такого специфического вида рисков, как кадровые, и понимание необходимости управления ими позволит

обеспечить предприятию, стремящемуся выжить и конкурировать в современных экономических условиях, не только кадровую, но и экономическую безопасность.

Кадровые риски, как и любые другие риски, могут представлять серьезную опасность для предприятия. Поэтому руководство предприятия, не должно их недооценивать. Грамотное управление кадровыми рисками:

- способствует нормализации отношений между работниками предприятия, а в особенности, между работниками и руководством;
- формирует заинтересованность работников в длительном пребывании в составе персонала предприятия;
- дает некие гарантии эффективного функционирования предприятия;
- обеспечивает руководство предприятия необходимой информацией об уровне кадрового риска, характерного для предприятия.

Вывод. Таким образом, понятие кадрового потенциала имеет большое значение при развитии организаций, поэтому следует обеспечивать соответствующие условия работы сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации / учебник / А. Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС. – 2010. – 176 с.
2. Исакова М. В. Об особенностях систем управления персоналом / М. В. Исакова, О. Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.
3. Митрофанова А. Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации / А. Е. Митрофанова // Электронный журнал «Вестник МГОУ»; www.evestnik-mgou.ru. – 2013. – № 2.
4. Михневич О. Н. Управление предпринимательскими рисками по кадровому направлению деятельности субъектов малого бизнеса. / О. Н. Михневич. – М., 2011. – 22 с.
5. Москальчук Ю.И. Проблемы оптимизации инновационных процессов в организациях / Ю. И. Москальчук, Е. Г. Наумова, Е. В. Киселева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2013. – № 2. – С. 10.
6. Павлова М. Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 234-237.
7. Павлова М. Ю. Об использовании научной составляющей при формировании профессиональных качеств инженера / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 144-145.
8. Самойлова У. А. О некоторых характеристиках управления предприятием / У. А. Самойлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. С. 176-179.
9. Свиридов В. И. Технологии, применяемые при подготовке современных инженеров / В. И. Свиридов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 151-152.
10. Смагулов А. М. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом / А. М. Смагулов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://www.erudition.ru/Экономика>
11. Черников С. Ю. Использование системного анализа при управлении организациями / С. Ю. Черников, Р. В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 16.
12. Шишкина Ю. М. Вопросы государственного управления / Ю. М. Шишкина, О. А. Болучевская // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – Т. 6. – № 2. – С. 241-242.

THE PROBLEM OF STAFF RISKS

© 2018 A. P. Preobrazhenskiy, I. A. Gusarova

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

The paper discusses the problems associated with personnel risks. The objects of personnel risks and forms of their manifestation are considered. The analysis of the features of the proposed definition of personnel risk is carried out.

Key words: personnel potential, personnel risk, organization, professional reliability.