

УДК 65.012

ВЛИЯНИЕ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

Винокуров К.Э., Корнеев Д.В.

THE IMPACT OF THE STATE OF THE PERSONNEL RISK MANAGEMENT SYSTEM ON THE EFFICIENCY OF THE STAFF

Vinokurov K.E., Korneev D.V.

В статье рассмотрены вопросы влияния состояния системы управления кадровыми рисками на эффективность работы персонала. Показано влияние факторов внешней среды на персонал, его занятость и результативность. Риски выявлены как общая угроза работе предприятия и развитию персонала в частности. Рассмотрены кадровые риски. Дана их характеристика. Показаны задачи управления кадровыми рисками. Исследованы методы снижения рисков кадровых рисков. Предложены мероприятия по эффективной работе персонала.

Ключевые слова: предприятие, риск, кадры, управление, эффективность, персонал.

Введение. Демографический кризис и развитие процессов депопуляции повлекли сложности в кадровом обеспечении субъектов хозяйствования. Ухудшение кадрового потенциала предприятий, несоответствие его характеристик требованиям, особенно образовательного и профессионально-квалификационного уровня, требует адекватных мер. Нужно наладить системное содействие привлечению в различные сектора экономики кадров с рыночным мировоззрением, которые в состоянии вывести экономику из кризиса. Становление и развитие предпринимательства зависит от наличия необходимых ресурсов и потенциала. Среди производственного потенциала особое место имеют кадры.

Целью работы является рассмотрение влияния состояния системы управления кадровыми рисками на эффективность работы персонала.

Особенностью подавляющей части современных предприятий является доминирование кризисных явлений, низкие результаты хозяйственной деятельности и отсутствие социально-экономического развития. Это обусловлено влиянием факторов, которые преимущественно находятся в плоскости управления.

Человек в организации выступает одновременно объектом и субъектом управленческих действий, поэтому считается центральной фигурой, главным фактором обеспечения функционирования предприятия. Руководители предприятий должны обеспечить отработку оптимальной структуры

персонала и формирования социально-экономической базы для наиболее эффективного использования рабочей силы и ее мотивации.

Каждое предприятие ставит перед собой цели, которые потом пытается достичь. Главная цель предприятия – прибыль. На получение прибыли предприятия влияют его возможности, потенциал, средства производства, запасы, ресурсы. Одним из ключевых источников прибыли является кадровый потенциал. Он – самый главный в развитии любого производства.

Управление персоналом – это многоаспектный процесс, от эффективности которого зависит успешная деятельность любого предприятия. Управление персоналом – это деятельность организации, направленная на эффективное использование людей (персонала) для достижения целей как организации в целом, так и индивидуальных (личных) каждого работника; целенаправленная деятельность руководителей всех уровней управления организации и работников структурных подразделений системы управления персоналом, включающая разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы, методы и технологию управления персоналом организации; управленческие действия руководителей и сотрудников кадровых служб организации, которые направлены на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед организацией.

Рабочая сила как ресурс характеризуется способностями к профессиональной квалификации конкретного работника, физическим и интеллектуальным качествам, желанием работать, повышать свою квалификацию, быстро адаптироваться в сложившихся ситуациях, быть компетентным. От трудовых ресурсов зависит многое: во-первых, это повышение производительности труда, во-вторых, качество продукции, в третьих, объемы производства и т.д.

Исследование кадровых рисков носит прецедентный характер, т.к. разработка методов управления ими в научной среде и на каждом

предприятия в отдельности начинается только тогда, когда достигается некая критическая точка в восприятии руководителей негативных последствий совокупного вклада реализации кадровых рисков в функционирование организации или же последствия единичных реализовавшихся рисков влекут ощутимые экономические потери.

Управление кадровыми рисками – это процесс определения, оценки и контроля всех внутренних и внешних факторов кадрового риска, изменение которых может негативно повлиять на деятельность организации ее персонала.

Реализацию кадровых рисков можно рассматривать по снижению показателей эффективности (или не достижению целей) самой системы управления персоналом и по снижению результативности функционирования организации в общем, т.е. оценка кадровых рисков может осуществляться напрямую – посредством анализа эффективности деятельности организации или опосредованно – через снижение результативности системы управления персоналом.

Рассматривая управление кадровыми рисками как объективную составную часть системы управления персоналом, концепцию управления кадровыми рисками можно рассмотреть как систему теоретико-методологических взглядов на понимание сущности, содержания, целей, задач, объекта и субъекта, методов управления кадровыми рисками. Концепция управления кадровыми рисками представлена следующими составляющими.

Кадровые риски:

недостаток человеческих ресурсов;

утрата человеческих ресурсов;

нерациональное использование человеческих ресурсов;

социально-психологические риски;

биологические риски;

моральные, интеллектуальные риски.

Главная цель управления кадровыми рисками, согласно «концепции приемлемого риска», – придание максимальной устойчивости деятельности организации путем удержания совокупного кадрового риска (ожидаемого уровня потерь) в пределах, заданных стратегией управления персоналом.

Задачи управления кадровыми рисками содержат:

идентификацию рисков, возникающих в процессе управления персоналом, установление источников и причин реализации кадровых рисков;

оценку рисков с точки зрения оценки величины возможного ущерба от их реализации;

разработку и внедрение механизмов (способов) снижения рисков, препятствующих реализации кадровых рисков;

формирование компенсационных инструментов, предназначенных для покрытия возможного ущерба от реализации кадровых рисков.

Объект управления кадровыми рисками – факторы и источники кадровых рисков в организации.

Субъектами управления являются государство, организация, служба управления персоналом, работники. Анализ рискового кадрового профиля организации может содержать следующие этапы:

анализ результатов деятельности организации и определение показателей, в наибольшей степени зависящих от характеристик персонала и его деятельности;

определение узких мест, целью которых является управление данными показателями;

анализ существующих методов управления персоналом на каждом узком месте и оценка эффективности.

После составления рискового профиля и обнаружения наиболее актуальных кадровых рисков и недостатков системы управления персоналом, заключающихся в том, что риск в узких местах не минимизируется, должен следовать этап реформирования персонал-технологий, используемых в конкретно рассматриваемой организации. Таким образом, «узкие места» должны представлять собой некую систему рисковых фильтров, направленных на уменьшение влияния самих кадровых рисков и их реализации на конечные результаты деятельности организации.

Необходимо отметить, что отдельно взятый вид риска, допустим, риск несоответствия знаний работника предъявляемым требованиям должности, не всегда можно минимизировать с помощью изменения инструментария одной персонал-технологии. Реализация риска несоответствия знаний может заключаться в производстве брака, неумышленной порче оборудования, увеличении сроков выполняемого задания и др., хотя большинство рисков можно изменить, снизить (табл. 1).

На эффективную работу персонала в первую очередь будет влиять программа мотивации. Иногда для людей не главное – размер заработной платы. Главное, чтобы работать было интересно. Поэтому для такого персонала, а его на производстве окажется немало, мотивировать, возведя в ранг эксперта, консультанта, спрашивать совета, подчеркивать его профессионализм, авторитетность среди сотрудников. Такой персонал будет на рабочем месте заниматься самовыражением, т. е. решать более сложные задачи, разбираться в инновационных направлениях, выполнять сложную работу в краткие сроки, это послужит примером для других сотрудников. Если правильно подобрать систему мотивации для сотрудников любой предприятия, то такая организация всегда будет иметь высокие результаты в производительности труда, а соответственно, и экономический эффект будет увеличен.

Таблица 1

Методы снижения рисков кадровых рисков

Кадровые риски	Методы снижения рисков
Риск нетрудоспособности	Избыточность штатов Страхование проекта
Риск текучести кадров	Высокая оплата труда Неустойка при увольнении или изменении контракта со стороны работника Социальный пакет Управление социальным климатом Развитие организационной культуры Повышение квалификации Страхование ответственности должностного лица
Риски профессиональной непригодности	Повышение квалификации Саморазвитие/самореализация

Следующий шаг для эффективной работы персонала – периодическая оценка персонала, она предусматривает сравнение определенных характеристик человека – профессионально-квалифицированного уровня, деловых качеств, результатов труда с соответствующими параметрами, требованиями, эталонами. Проведение оценки персонала дает информацию об: эффективности работы сотрудников, потенциальных возможностях специалистов и перспективах их роста, причинах неэффективной работы отдельных специалистов, потребностях и приоритетах в обучении и повышении квалификации, желании и надежде работников, путях совершенствования предприятия труда.

Ещё один шаг, который будет влиять на развитие персонала предприятий, – это самореализация. Люди иногда отдают профессиональной деятельности большую часть своего времени, для того чтобы достичь успеха в своей профессии, повысить уровень деловой репутации, быть уважаемым в коллективе, иметь хороший отзыв о работе от руководителя, правильно построить карьеру, дойти до её последней ступени и с уважением уйти на заслуженный отдых. Все это предусматривает эффективность в работе персонала предприятий.

Л и т е р а т у р а

1. Баканов М.И. Теория экономического анализа / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика. – М., 2009. – С. 416-421.
2. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азриляна. 7-е изд. – М.: Институт новой экономики, 2007. – 1472 с.
3. Борзунов А.А. К вопросу о сущности понятия «кадровый риск» // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XI междунар. науч.-практ. конф. – № 8 (40). – Новосибирск: СибАК, 2014. – С. 51-54.
4. Глобальная экономика. Энциклопедия / под ред. И.М. Куликова. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 920 с.
5. Козина А.М. Организационно-методические основы воспроизводства кадрового потенциала / А.М. Козина. – В. Новгород, 2008. – 148 с.
6. Жариков Е.С. Риски в кадровой работе / Е.С. Жариков, А.А. Парамонов. – М.: МЦФЭР, 2005. – 288 с.

7. Мазо Б. Управление рисками персонала как часть операционного риск-менеджмента [Электронный ресурс] – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/kontrol-riska>.

8. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации / А.Е. Митрофанова // Компетентность, 2013. – № 3. – С. 40-45.

9. Святохо Н.В. Теоретические аспекты понятия «ресурсный потенциал» / Н.В. Святохо // Экономические науки. 2004. – С. 139-144.

10. Риски персонала. Интернет ресурс. – <https://discovered.com.ua/risk/riski-personala/>.

References

1. Bakanov M.I. Theory of economic analysis / M.I. Bakanov, A.D. Sheremet. – M.: Finance and Statistics. – M., 2009. – pp. 416-421.
2. Big Economic Dictionary / edited by A.N. Azriilyan. 7th ed. – Moscow: Institute of New Economics, 2007. – 1472 p.
3. Borzunov A.A. On the essence of the concept of "personnel risk" // Economics and modern management: theory and practice: collection of articles on Mater. XI International Scientific and Practical Conference – № 8 (40). – Novosibirsk: SibAK, 2014. – pp. 51-54.
4. Global Economy. Encyclopedia / edited by I.M. Kulikov. – M.: Finance and Statistics, 2011. – 920 p.
5. Kozina A.M. Organizational and methodological foundations of the reproduction of human potential / A.M. Kozina. – V. Novgorod, 2008. – 148 p.
6. Zharikov E.S. Risks in personnel work / E.S. Zharikov, A.A. Paramonov – M.: ICFER, 2005. – 288 p.
7. Mazo B. Personnel risk management as part of operational risk management [Electronic resource] – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/kontrol-riska>.
8. Mitrofanova A.E. The concept of personnel risk management in working with the personnel of the organization // Competence, 2013. – № 3. – P. 40-45.
9. Svyatokho N.V. Theoretical aspects of the concept of "resource potential" / N.V. Svyatokho // Economic sciences. 2004. – P. 139-144.
10. Personnel risks. Internet resource. – <https://discovered.com.ua/risk/riski-personala/>.

Vinokurov K.E., Korneev D.V.

THE IMPACT OF THE STATE OF THE PERSONNEL RISK MANAGEMENT SYSTEM ON THE EFFICIENCY OF THE STAFF

The article considers the issues of the influence of the state of the personnel risk management system on the efficiency of the staff. The influence of environmental factors

on personnel, their employment and effectiveness is shown. Risks are identified as a general threat to the work of the enterprise and the development of personnel in particular. Personnel risks are considered. Their characteristics are given. The tasks of personnel risk management are shown. Methods of reducing the risks of personnel risks are investigated. The measures for the effective work of the staff are proposed.

Keywords: *enterprise, risk , personnel, management, efficiency, personnel*

Винокуров Константин Эдуардович, директор Департамента административно-хозяйственной части ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: ya.darin2@yandex.ru

Vinokurov Konstantin Eduardovich, Director of the Department of Administrative and Economic Part of the SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Корнеев Дмитрий Владимирович, аспирант кафедры производственного менеджмента ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: korneev@yandex.ru

Korneev Dmitry Vladimirovich, postgraduate student of the Department of Production Management of the SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Рецензент: Родионов Александр Владимирович, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Производственный менеджмент» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 21.12.2021