

РИСКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Минеева Н.С.

*Минеева Наталья Сергеевна – магистрант,
кафедра экономики и менеджмента,
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Омский
государственный технический университет, г. Омск*

Аннотация: статья посвящена проблеме основных рисков, возникающих в системе управления персоналом. Приведены виды рисков управления персоналом, описаны способы минимизации этих рисков.

Ключевые слова: персонал предприятия, риски, управление персоналом, минимизация рисков.

I. Введение

В современных условиях хозяйствования результативность деятельности хозяйствующих субъектов зависит в первую очередь от кадрового потенциала, квалификации сотрудников, эффективности управления персоналом, кадровой политики организации [1].

Персонал является неотъемлемой частью любой организации, так как именно человек является основой производства. Поэтому руководство предприятия должно учитывать все риски, которые непосредственно связаны с персоналом.

Риски в управлении персоналом – это возможная вероятность потерь, которые могут быть понесены предприятием, связанная с деятельностью персонала предприятия [2].

Поскольку «человеческий фактор» подвержен изменениям, а поведение, поступки, мотивы деятельности человека определяются как сферой сознательного, так и бессознательного мышления, риски в работе с персоналом невозможно предугадать заранее на 100% [5;98].

II. Постановка задачи

Главной задачей научной работы является исследование видов рисков в управлении персоналом. Необходимо проанализировать наиболее часто встречающиеся группы рисков и причины их возникновения. Определить, что позволяет минимизировать данные риски.

III. Теория

Организации часто стремятся устранить подобные риски, но существует правило – полное отсутствие рисков также опасно для организации. Необходимо определить уровень риска, приемлемый для деятельности организации. Чтобы определить меры воздействия на те или иные риски, следует соотнести риски организации в целом и риски в системе управления персоналом. Таким образом, проблема минимизации рисков, возникающих в системе управления персоналом, является достаточно актуальной и объясняется значимостью человеческого фактора в развитии организации.

Риск представляет собой сочетание вероятности и последствий наступления неблагоприятных событий.

Риск всегда предполагает вероятностный характер исхода, при этом в основном под словом риск чаще всего понимают вероятность получения неблагоприятного результата (потерь), однако риск не всегда связан с негативными последствиями, он так же может вести к положительным результатам, в виде прибыли, успешных проектов и т.п.

Риски персонала – явление постоянное. Они имеют место на этапе найма сотрудников, при прохождении ими испытательного срока, впоследствии (в процессе работы), при увольнении [3].

Рассмотрим более подробно каждую группу.

1. Риски, возникающие при найме сотрудника на работу.

Отрицательными последствиями для организации при данном типе риска могут быть ухудшение ее имиджа, финансовые потери, связанные с подбором кандидата, не соответствующего предъявляемым к нему требованиям.

Причинами риска подбора неподходящего кандидата могут быть: переоценка профессиональных качеств кандидата, недооценка предыдущего опыта работы кандидата, расхождение целей организации и личных целей человека, несовместимость отношений с коллективом, недостаточная мотивация кандидата работать в организации; отсутствие в процедуре подбора этапа проверки кандидата в целях безопасности фирмы.

Риск, связанный с ухудшением имиджа организации, может возникнуть уже на этапе поиска кандидата. Например, из-за неграмотного содержания и формы объявления о вакантной должности или из-за необученного персонала, который уже работает в организации.

Для того, чтобы минимизировать риски, связанные с наймом персонала, прежде всего, нужно ужесточить проверку персонала. Начиная от контроля паспортных и анкетных данных на соответствие

реальности или проверки подлинности документов об образовании и заканчивая применением различных новомодных методик тестирования [3].

2. Риски в процессе работы с персоналом предприятия.

В процессе работы с персоналом самым распространенным риском является превращение компании в «кузницу кадров», которая готовит профессиональных специалистов для своих же конкурентов.

Причиной возникновения данного типа риска могут быть недостаточно четко разработанные системы мотивации персонала, обучения и планирования карьеры сотрудников, а также отсутствие сплоченности в коллективе и т.д.

Снизить риски позволяют:

- грамотная система мотивации персонала, которая включает не только денежные поощрения, но и нематериальные способы стимулирования;
- планирование карьеры сотрудников, предоставление возможности расти профессионально.

3. Риски, связанные с увольнением персонала.

Несмотря на то, что процесс увольнения сотрудников регламентируется Трудовым кодексом РФ, предприятие может понести убытки и здесь.

В подавляющем большинстве случаев увольнение работника проходит мирно, как правило, по его же собственной инициативе. Причины увольнения при этом разные, но в основном вызваны появлением у работника возможности трудоустроиться на более удобное и выгодное для него место – с более высокой зарплатой, рядом с домом, на вышестоящую должность или с более прозрачной системой оплаты труда. Независимо от причин увольнения конфликта в данном случае не происходит.

Но встречаются ситуации и конфликтного увольнения сотрудника. В этом случае работодателю следует быть начеку и заблаговременно изучить риски и возможные пути развития конфликта.

Рисками для предприятия при конфликтном увольнении сотрудника могут быть как моральный ущерб организации в виде антирекламы, так и финансовый ущерб в случае обращения уволенного сотрудника в суд.

Минимизировать риски позволяет грамотная организация процедуры увольнения. Необходимо проработать вопрос с возражениями и обоюдными претензиями. Работодатель должен объяснить причины увольнения, «подать» ситуацию и привести доводы о том, что в результате такого решения обеим сторонам будет лучше, постараться наладить контакт с сотрудником после его ухода [4].

Источником возникновения рисков служат как внешняя, так и внутренняя среда компании. Основные причины риска, с одной стороны – объективная неполнота или недостаточность информации, с другой – субъективность восприятия информации и возможность принятия неверного решения руководителем или работником [6].

IV. Результаты исследования

Проанализировав риски в области управления персоналом позволило выявить факторы, которые оказывают значительное отрицательное воздействие на деятельность персонала и организации в целом. Это позволяет найти оптимальные решения для поддержания должного уровня вовлеченности и удовлетворенности сотрудников, развития у них профессиональных компетенций и обеспечения высокой производительности.

Перед принятием решения провести обучение персонала, руководителю необходимо убедиться в заинтересованности работников в обучении, иначе затраченные средства не оправдают полученного результата, тем самым организация понесет убытки, не повысив при этом квалификацию своих работников. Проводя обучение сотрудников, он должен понимать, что на это уходит достаточное количество времени, тем самым приостанавливается процесс работы, что может негативно повлиять на результативность деятельности организации.

Руководитель должен тщательно проводить отбор сотрудников на повышение квалификации, поскольку от этого зависит качество выполняемых работ впоследствии.

V. Выводы и заключение

Наличие рисков в работе с персоналом негативно влияет на результаты финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов. Работа с такими рисками является важной составляющей деятельности работы с персоналом, поскольку «человеческий фактор» подвержен изменениям, мотивы деятельности сотрудников определяются влиянием различных факторов. «Человеческий фактор» оказывает существенное влияние на функционирование системы управления предприятием, на количество и виды возможных конфликтов, на частоту их возникновения и способы разрешения, на уровень корпоративной культуры, на имидж предприятия и доверие к нему [6].

Очевидно, что данную группу рисков можно минимизировать с помощью методов мониторинга и контроля, проведения кадрового аудита, развития персонала и планирования карьеры, обеспечения условий карьерного роста, разработки технологий подбора и найма работников, нормализации отношений между работниками и руководством организации, формировании заинтересованности работников в длительном пребывании в коллективе.

Подводя итог, можно сделать выводы о том, что сплоченный коллектив сегодня – это важное конкурентное преимущество компании. Если система внутреннего контроля будет пониматься и поддерживаться сотрудниками, то компании легче перенести внутренние и внешние угрозы.

Список литературы

1. *Боровникова А.А.* Риски в системе управления персоналом. «Экономика и социум». № 11 (30), 2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_30/Bobrovnikova%20A.A.\(Osnovnoy%20razdel\).pdf/](http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_30/Bobrovnikova%20A.A.(Osnovnoy%20razdel).pdf/) (дата обращения: 05.12.2.17).
2. *Капустина Н.В.* Риски управления персоналом [Текст]: Экономика и образование. № 4, 2008. С. 139-142. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-riskami-v-sisteme-menedzhmenta-organizatsii/> (дата обращения: 05.12.2.17).
3. *Комаров А.В., Костина А.О.* Способы минимизации рисков и их применение в российской действительности // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LX междунар. науч.-практ. конф. № 4 (58). Новосибирск: СибАК, 2016. С. 54-60. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sibac.info/conf/econom/lx/49894/> (дата обращения: 05.12.2.17).
4. *Куроедова И.О.* Основные риски в системе управления персоналом и способы их минимизации. «Международная онлайн-конференция «Научный диалог: экономика и управление», 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://interactive-plus.ru/ru/article/461359/discussion_platform/ (дата обращения: 05.12.2.17).
5. *Слободской А.Л.* Риски в управлении персоналом: Учеб. пособие / А.Л. Слободской. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. 115 с.
6. *Соколова И.А.* Факторы возникновения риска конфликтных ситуаций на предприятиях сферы услуг / И.А. Соколова, Н.А. Прохорова// Вестник ПВГУС. Серия Экономика, 2013. Выпуск. № 2 (28). С. 65-72.