



МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАДРОВЫХ РИСКОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Тимохина О.А., Власова Т.А.

Статья подготовлена при поддержке НИУ «БелГУ» по гранту № 737 ОД от 15.08.2018 «Разработка стратегии и методического инструментария формирования кадрового потенциала региональной экономики в условиях глобальных рисков»

Введение. Успешность реализации любой стратегии управления кадровым потенциалом, а также корпоративной стратегии организации напрямую зависит от того, насколько эффективна система управления кадровыми рисками [3]. Данное условие предопределено не только высокой динамичностью негативного воздействия внешних и внутренних факторов на бизнес-процессы организаций, но и перманентным ужесточением борьбы за устойчивость конкурентных позиций.

Следует отметить, что проблематика формирования эффективной, адаптивной и гибкой системы управления кадровыми рисками напрямую связана с кадровой безопасностью организаций [2, 3]. Недостаточность внимания к данной проблеме со стороны руководства, а также ошибки в управлении кадровыми рисками могут привести к достаточно существенным потерям материальных активов, недополучению доходов, нерациональному использованию человеческих ресурсов и еще многим отрицательным последствиям.

К сожалению, современная статистика свидетельствует, что угрозы со стороны именно кадровых рисков достаточно сильны и очевидны – около 20% работников ради удовлетворения своих потребностей стремятся нанести ущерб организации (даже с риском для себя) [1]. Согласно исследованиям внутрикорпоративных отношений можно заключить, что около 50% работников готовы преступить закон



и корпоративные правила, причинив урон своей организации, если это не повлечет для них никаких последствий. И лишь не более 30% сотрудников абсолютно лояльны к своей организации [1]. Поэтому управление кадровыми рисками является сегодня не только актуальной проблемой, но и выступает как существенный фактор улучшения финансовых результатов деятельности, а, следовательно, и повышения стоимости самой организации.

Актуальность проблем, связанных с эффективным управлением кадровыми рисками современных организаций, усиливается в условиях стабилизации российской экономики и намеченных перспектив развития, когда повышается степень определенности и прогнозируемости внешних факторов и одновременно усиливается относительное влияние внутренних организационных факторов, среди которых особое решающее значение имеют факторы, связанные с качеством персонала и эффективностью системы управления кадровым потенциалом организации. Именно эти факторы в современных условиях предопределяют успешность достижения поставленных стратегических целей организации, но именно они и обуславливают возникновение кадровых рисков, являющихся, по мнению специалистов, определяющей формой риска в организации [2].

Таким образом, специфика современного риск-менеджмента в системе управления кадровым потенциалом организаций должна переносить акцент управленческого воздействия на генерацию новых подходов к управлению кадровыми рисками, а также поиску методов оценки кадровых рисков с целью минимизации их негативного воздействия.

Методы и организация исследования. В ходе исследования существующих методов оценки кадровых рисков в системе управления кадровым потенциалом современных организаций были использованы



следующие подходы: комплексный, системный и диалектический, а также метод анализа и синтеза.

Результаты и их обсуждение. Номенклатура кадровых рисков современного риск-менеджмента достаточно широка, в связи с чем поиск адаптивных и высокоэффективных методов оценки рисков данного типа должен начинаться с определения причин появления того или иного риска. Разнообразие возможных причин кадровых рисков можно объединить в две группы – рискообразующие внешние факторы и рискообразующие внутренние факторы (рисунок 1).

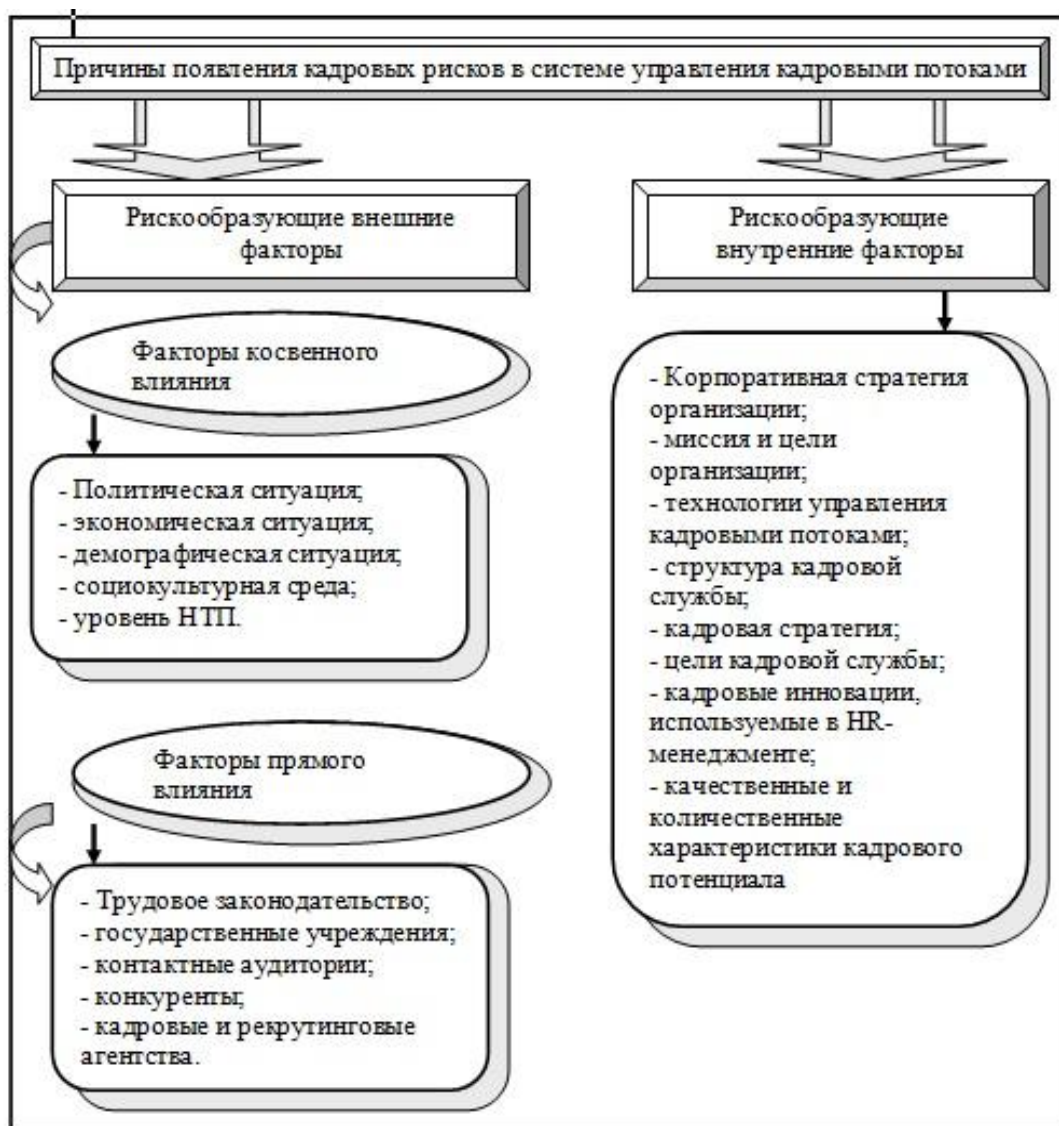


Рисунок 1 – Причины появления кадровых рисков в системе управления кадровым потенциалом [составлено авторами].



Также существует несколько иной подход к определению основных причин кадровых рисков, согласно которому к таковыми можно отнести:

- квалификационную асимметрию лиц, желающих получить работу;
- профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда;
- размытые моральные и ценностные установки отдельных работников;
- действия со стороны криминальных элементов;
- низкий уровень квалификации работников;
- низкие уровень и качество жизни людей [3].

Выбор конкретного метода оценки и анализа потенциально возможных кадровых рисков достаточно сложен и подразумевает учет различных факторов, таких как полнота информации, которой располагает организация в данный момент, уровень кадрового риска, степень негативного влияния на кадровый потенциал и т.д. Для более обоснованного и верного выбора метода оценки кадровых рисков была проведена их специальная группировка.

1. Методы оценки кадровых рисков в зависимости от полноты имеющейся у организации информации [4]:

- расчетно-аналитические методы оценки кадровых рисков – целесообразно использовать в условиях полной определенности, обусловленной достаточно полным объемом информации о рискованной ситуации. Показатели кадрового риска в этом случае определяются преимущественно по данным кадрового аудита;
- вероятностные и статистические методы оценки – применяются в условиях частичной неопределенности, когда информация о рискованной ситуации существует в виде вероятности появления рискованного события и кадровый риск соответственно рассматривается как вероятностная



категория. В таких случаях применяются вероятностные и статистические показатели оценки риска;

– экспертные методы оценки - используются в условиях полной неопределенности, когда информация о рискованной ситуации полностью отсутствует. С их помощью можно получить информацию, необходимую для снижения степени неопределенности и принятия обоснованного управленческого решения в системе риск-менеджмента.

2. Методы количественной оценки кадровых рисков:

- метод анализа сценариев;
- статистические методы (метод сравнительных величин, регрессионный анализ);
- логико-вероятностные методы;
- аналитический метод;
- метод аналогий;
- метод имитационного моделирования;
- планирование эксперимента;
- метод «Монте Карло».

3. Методы качественной оценки кадровых рисков:

- метод «Дерево решений»;
- метод экспертных оценок (SWOT-анализ, метод Дельфи, «роза рисков», «спираль рисков» и т.д.);
- метод рейтинговых оценок;
- метод критических значений.

Несомненно, каждый из представленных выше методов оценки и анализа кадровых рисков в системе управления кадровым потенциалом современных организаций характеризуется определенными преимуществами и недостатками. К примеру, неоспоримым преимуществом метода экспертной оценки кадровых рисков выступает



возможность применения данного метода в условиях информационного дефицита и неопределенности, а также широкое разнообразие необходимых методик экспертной оценки с компьютерной поддержкой. Тем не менее, возникающие трудности с привлечением компетентного эксперта-профессионала в области кадрового риск-менеджмента, могут стать настоящей проблемой для некоторых организаций.

Выводы. Эффективность и результативность стратегии управления кадровыми рисками в первую очередь определяется методологической базой, используемой для оценки и анализа кадровых рисков с последующим принятием соответствующих управленческих решений в системе кадрового риск-менеджмента. Современные методы оценки кадровых рисков отличаются широким разнообразием. Но в целом, следует отметить, что методы качественной и количественной оценки кадровых рисков бывает достаточно сложно разграничить, в связи с тем, что отдельные виды методов одновременно сочетают в себе как расчетные элементы оценки, так и описательные. В связи с этим, для оценки и анализа кадровых рисков целесообразно интегрировать в систему кадрового риск-менеджмента именно комплексный подход, подразумевающий использование одновременно нескольких методов.

Таким образом, выбор метода оценки кадровых рисков – это достаточно сложная и многоаспектная управленческая задача, которая требует к себе пристального внимания со стороны руководства современных организаций, стремящихся к устойчивому развитию и сохранению конкурентных преимуществ в условиях глобализации рисков.



Список литературы.

1. Бадалова А.Г., Москвитин К.П. Управление кадровыми рисками предприятия // Российское предпринимательство. – 2005. – Т. 6. – № 7. – С. 92-98.
2. Саакян М.К. Виды кадровых рисков в управлении персоналом организаций / М.К. Саакян, Е.В. Матвеев, Е.А. Скворцов // Аграрное образование и наука. – 2016. – №2. – С. 44-51.
3. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом: учеб. пособие / под ред. В.К.Потемкина. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ. –2011. – 155 с.
4. Методы оценки кадровых рисков [Электронный ресурс] – Режим доступа:URL:https://ozlib.com/828167/ekonomika/metody_otsenki_kadrovyyh_riskov (15.03.2019)

Сведения об авторах:

**Тимохина Ольга Александровна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления персоналом
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет (НИУ «БелГУ»)
timokhina_olga1008@mail.ru**

**Власова Татьяна Александровна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления персоналом
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет (НИУ «БелГУ»)
vlasova-84@inbox.ru**