

**Шумилина В.Е.**, к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;

**Чибизов Р.Р.**, студент 3-го курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;

## КАДРОВЫЕ РИСКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Аннотация.** В статье анализируются вопросы кадровых рисков в системе управления персоналом, рассматриваются способы управления кадровыми рисками, субъекты и объекты управления, содержащие процессы управления кадровыми рисками.

**Ключевые слова:** кадровые риски, риск, безопасность, управление кадровыми рисками, персонал, кадровый состав.

**Shumilina V.E.**, Candidate of Economics, Associate Professor  
Department of economic security, accounting and law of the DSTU  
Rostov-on-Don, Russia;

**Chibizov R.R.**, 3<sup>rd</sup> year student of the department "Economic security, accounting and law", Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia;

## PERSONNEL RISKS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

**Annotation.** The article analyses the issues of personnel risks in the personnel management system, considers methods of personnel risk management, subjects and objects of management containing personnel risk management processes.

**Keywords:** HR risks, risk, security, HR risk management, personnel, staffing.

В наше время актуальным является проблема, которая связана с рисками кадров в системе управления персоналом. Необходимо исследовать

понятия «управление рисками» и «кадровые риски». Управление рисками— процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь проекта, вызванных его реализацией. Кадровые риски— это вероятность потери организацией своих ресурсов, недополучения доходов в результате действия или бездействия собственного персонала.

Сложность управления кадровыми рисками обуславливается в следующих причинах:

#### Сложность управления кадровыми рисками

- Большинство кадровых рисков обуславливаются своей неочевидностью. Поскольку в основе всех рисков лежит сущность человека, которая зачастую является противоречивой и непредсказуемой, появляется определенный уровень информационной неопределенности. Все это вызывает неуправляемость в работе и организации целого предприятия, которое дееспособно исключительно из-за качественной работы всего человеческого ресурса. Из-за этого явления кадровыми рисками не только сложно управлять, их сложно предугадать;
- Кадровые риски – это не просто риски управления персоналом, но и риски самого персонала. Данные риски отличаются, как по источнику возникновения, технологии их оценки, так и последствиями рискованных ситуаций для персонала и организации. В этих условиях задачи по определению совокупного кадрового риска и управлению им, которые выделяются некоторыми, представляются особенно трудновыполнимыми. Эффективное управление кадровыми рисками невозможно в силу отсутствия адекватных методов их оценки. К числу инструментов и методов оценки кадровых рисков современные исследователи относят карты рисков, построение кадрового профиля, построение рискованного спектра системы управления персоналом, спирали рисков, метод анализа иерархий, аналогий, статистическую обработку априорной информации и т.д. Вместе с тем, в теории управления персоналом практически отсутствуют теоретические и методические подходы к их построению и использованию.

Следовательно, целью управления кадровыми рисками является их нивелирование, а объектом – риск возможных потерь организации, связанных

с кадрами персонала, их потерей, их ошибками, ненадлежащим поведением, недостаточной квалификацией, противоправным ведением деятельности.

Деятельность, связанная с управлением персоналом предприятия, считается сложным процессом, который должен функционировать постоянно. Он включает в себе следующие составляющие:



Нужно учесть и все возможные опасности, которые способны возникнуть на любом этапе процесса управления персоналом. Необходимо заранее разработать механизмы для их минимизации. Изначально проблема кадровых рисков не была ключевой, поскольку все организации концентрировали свое внимание лишь на минимизации и ликвидации финансовых рисков. Данный вопрос напрямую отражает деятельность и функционирование предприятия. На сегодняшний день интерес к кадровым рискам возрос. Появилась надобность в управлении рисками не только на оперативном, тактическом уровне, но и на самом высоком – стратегическом.



Большое количество организаций обращаются к встроенной системе управления рисками - стратегической связи рисков и способностей.

Необходимо рассмотреть определенную группу рисков, которые нуждаются в защите:

Имущество

Финансовый  
результат и  
прибыль

Свобода от  
ответственности  
за результаты;

Кадровый  
состав

Все риски, связанные с персоналом предприятия, должны тщательно анализироваться и исследоваться, т.к. они способны подрвать эффективное функционирование организации. Кадровый состав любой кампании является

катализатором, благодаря которому происходит работа предприятия. Можно провести аналогию с новогодней гирляндой, которая устроена таким образом, что все лампы одного цвета, соединены между собой последовательно. И получается так что, если одна лампочка перегорит, то не будет гореть вся ветка данного цвета. Такой принцип работает на предприятии – слабое звено «цепи» может привести к необратимым последствиям для организации, нарушить эффективность его деятельности. Именно поэтому главная задача любого руководителя является грамотно предотвратить различные риски в сфере управления персоналом.

### Классификация объектов управления кадровыми рисками:

<b>Внешние</b>	Государственные (органы государственной, исполнительной власти федерального и регионального уровней, правоохранительные органы, контрольные и надзорные органы и т.д.)
	Негосударственные (частные охранные агентства, специализированные структуры, кадровые агентства и т.д.)
<b>Внутренние</b>	Специализированные (служба безопасности, риск-менеджеры, служба охраны труда)
	Неспециализированные (высшее руководство организацией, руководитель структурных подразделений и т.д.)
	Формальные (комиссии по трудовым спорам, профсоюзы, общественные организации и т.д.)
	Неформальные (неформальные лидеры, «стукачи» профессионально-квалифицированные группы и т.д.)

Исходя из этого, можно сделать вывод, что кадровые риски касаются почти всех функциональных сфер управлений, и связано это с рисками, которые заложены в основе самого управления персоналом. Это может быть следствием противоречий между стратегическим, текущим и оперативным управлением персоналом, между функциями управления персоналом, объектами управления, а также между субъектами и объектами управления персоналом. Кадровые риски могут возникнуть из-за самого руководства

управления, а именно – низкой эффективности деятельности по управлению кадрами.

Рассмотрим самые распространённые риски, возникающие в системе управления персоналом:

## Риски, возникающие в системе управления персоналом

Первым и одним из самых распространённым рисков является риск внедрения нового сотрудника в работу. Ущерб организации может быть обусловлен не только потерей финансовых средств, но и «лица» организации – имиджа. Так же это сопутствуется с потерей денежных ресурсов по поиску и обучению кандидата. Кандидат может быть не компетентен или у него может не хватать достаточного опыта в данной сфере и т.д. Для того, чтобы нивелировать данный риск, необходимо грамотно и внимательно проводить отбор кадров на рабочее место своего предприятия .

Возникновение риска при работе с персоналом. Конкретно речь идет про стимулирование работника вести эффективную деятельность на вашем предприятии. Необходимо не только простимулировать своего сотрудника, но и доказать, что каждый трудящийся в коллективе заслуживает дальнейшего карьерного роста, дополнительных премиальных выплат, дополнительных выходных и т.д. Это поможет повысить эффективность не только одного сотрудника, а всех в целом – конкуренцию среди сотрудников никто никогда не отменял.

Риски на этапе увольнения сотрудников. Данный вид риска связан с тем, что при увольнении сотрудника может пострадать имидж компании из-за плохих отзывов про нее другим лицам. Так же, если бывший сотрудник компании был доверенным лицом и решил уйти к конкурентам, есть шанс потерять информацию, которая носит штамп «коммерческая тайна». Необходимо не только сужать круг лиц, владеющих данными сведениями, но и точно отбирать персонал, которому можно доверять.

## Классификация субъектов управления кадровыми рисками организации:

Оценка уровня развития системы управления персоналом	Анализ службы управления персоналом	Особенности риск-ориентированного анализа
<ul style="list-style-type: none"><li>• оценка риска несоответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации;</li><li>• оценка согласованности кадровой стратегии организации с другими функциональными стратегиями;</li><li>• выявление рисков административной ответственности руководителя, вызванных несоответствием кадровых решений требованиям трудового законодательства;</li><li>• оценка рисков отсталости технического оснащения и информационных технологий системы управления персоналом</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• анализ рисков недостаточного функционального обеспечения службы управления персоналом;</li><li>• анализ рисков кадровых технологий и их соответствия современным требованиям;</li><li>• анализ профессионально-квалификационного соответствия субъектов управления персоналом;</li><li>• анализ рисков, связанных с неэффективной коммуникацией между службой управления персоналом и другими подразделениями, линейными руководителями</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• оценка слабых и сильных сторон системы управления персоналом и вытекающих из них рисков;</li><li>• оценка рисков эффективности системы управления персоналом.</li></ul>

Таким образом, можно сделать вывод, что риски, связанные с деятельностью персонала, являются важной и неотъемлемой частью любого предприятия. Кадровые риски завязаны на том, что они являются непредсказуемыми и сложнопрогнозируемыми из-за чего это стало определенной чертой всего бизнеса. Персонал организации является, как важнейшим ресурсом предпринимательской деятельности, так и источником крупных потерь, вплоть до банкротства и ликвидации фирмы. Руководству необходимо принимать определенный ряд мер, чтобы обеспечить собственную кадровую безопасность, добиться повышения конкурентоспособности организации.

### Список источников

1. Дуракова Б. В., Родин Т. И., Талтынов Х. Л. Система управления персоналом: Пособие для студентов. Новосибирск, 2018. 260 с.
2. Волков Б. С. Конфликтология: Пособие для студентов / Б. С. Волков, Н. В. Волкова. А.: Трикта: Акад. Проект, 2018. 315 с.
3. Буланова Е.Н. Социально-экономическое содержание и измерение кадрового риска в хозяйственной организации: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. СПб, 20017. 24 с.
4. Бадалова А.Г., Москвин К.П. Управление кадровыми рисками предприятия // Российское предпринимательство. 2019. № 7. С. 92-98.
5. Социально-экономические и правовые проблемы современного общества : Коллективная монография / В. Е. Шумилина, В. В. Тяпкина, А. А. Герасимик [и др.]. – Мельбурн : AUSPUBLISHERS, 2022. – 140 с. – DOI 10.26526/monography\_61e7f12a5a16c6.22843996. – EDN YLKKHI.
6. Управление предприятиями и организациями: проблемы и решения : AUS PUBLISHERS, 2021. – 141 с. – DOI 10.26526/monography\_6180d1003e3fd1.15351579. – EDN PYXXAB.
7. Шумилина, В. Е. Статистический анализ использования тренинга как формы повышения профессионального уровня сотрудников в РФ за период 2016 - 2019 гг / В. Е. Шумилина, А. В. Варченко // Пути повышения экономической безопасности современной России, Ростов-на-Дону, 18 мая – 25 2020 года. – Ростов-на-Дону: AUSPUBLISHERS, 2020. – С. 6-10. – EDN ALWZEK.
8. Шумилина, В. Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности / В. Е. Шумилина, Е. Н. Колесникова, Е. А. Головки // Наука и мир. – 2018. – № 1. – С. 16-20. – EDN GBOOGN.

## References



1. Durakova B. V., Rodin T. I., Taltynov X. L. Personnel management system: A guide for students. Novosibirsk, 2018. 260 p.
2. Volkov B. S. Conflictology: A manual for students / B. S. Volkov, N. V. Volkova. A.: Tricksta: Acad. Project, 2018. 315 p.
3. Bulanova E.N. Socio-economic content and measurement of personnel risk in an economic organization: Ph.D. diss. ... cand. economy Sciences. St. Petersburg, 20017. 24 p.
4. Badalova A.G., Moskvina K.P. Enterprise personnel risk management // Russian Journal of Entrepreneurship. 2019. No. 7. S. 92-98.
5. Socio-economic and legal problems of modern society: Collective monograph / V. E. Shumilina, V. V. Tyapkina, A. A. Gerasimik [and others]. – Melbourne: AUSBUSPUBLISHERS, 2022. – 140 p. – DOI 10.26526/monography\_61e7f12a5a16c6.22843996. – EDN YLKKHI.
6. Management of enterprises and organizations: problems and solutions: AUSBUSPUBLISHERS, 2021. - 141 p. – DOI 10.26526/monography\_6180d1003e3fd1.15351579. – EDN PYXXAB.
7. Shumilina, V. E. Statistical analysis of the use of training as a form of improving the professional level of employees in the Russian Federation for the period 2016 - 2019 / V. E. Shumilina, A. V. Varchenko // Ways to improve the economic security of modern Russia, Rostov-on -Don, May 18 - 25, 2020. - Rostov-on-Don: AUSBUSPUBLISHERS, 2020. - S. 6-10. – EDN ALWZEK.
8. Shumilina, V. E. Personnel security in the system of economic security / V. E. Shumilina, E. N. Kolesnikova, E. A. Golovko // Science and the world. - 2018. - No. 1. - S. 16-20. – EDN GBOOGN.