

**Куроедова Ирина Олеговна**

магистрант

Институт экономики и управления

ФГБОУ ВО «Новгородский государственный

университет им. Я. Мудрого»

г. Великий Новгород, Новгородская область

## **ОСНОВНЫЕ РИСКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ**

*Аннотация: в данной статье рассмотрены основные риски, возникающие в системе управления персоналом, приведена их классификация и особенности, а также описаны способы минимизации данных рисков*

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

В нынешних условиях хозяйствования эффективность работы любого предприятия зависит от деятельности его персонала, от способности руководства управлять коллективом, осуществлять постоянный контроль и учет различных внешних и внутренних рискообразующих факторов, которые оказывают влияние на конкурентоспособность предприятия.

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%.

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

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; неправильный выбор источника кандидатов; неточная постановка технического задания, отсутствие точного описания должности или наоборот, чрезмерно детальное описание должности требующей творческого подхода; 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.

Также возможен риск психологических отклонений, наличие негативных действий со стороны сотрудника по отношению к компании. Основным инструментом обеспечения безопасности является проверка рекомендаций, а также наличие определенных тестов на моральную и психологическую устойчивость кандидата.

Для того, чтобы минимизировать риски, связанные с наймом персонала, прежде всего, нужно ужесточить проверку персонала. Начиная от контроля пас-

портных и анкетных данных на соответствие реальности или проверки подлинности документов об образовании и заканчивая применением различных новомодных методик тестирования [3].

Проблема отбора персонала решается в различных организациях всевозможными доступными методами. Используется конкурсная основа, личные контакты, средства массовой информации, проводится подготовка собственных кадров.

Еще одним способом для существенного снижения рисков при подборе персонала является аутсорсинг части задач по проверке кандидата сторонним специалистам.

## 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.п.

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.

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

### ***Список литературы***

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2013. – 80 с.
2. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом: Учеб. пособие / А.Л. Слободской. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 115 с.
3. Риски персонала: виды и проявления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/879014.html>