(cc) BY

Гальчанская Анастасия Сергеевна
магистрант
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный
педагогический университет»
г. Оренбург, Оренбургская область

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: в данной статье охарактеризована модель управления кадровыми рисками в процессе обучения персонала организации. Для наглядного представления работы по системе профилактики кадровых рисков в обучении персонала автором разработана соответствующая процессуальная модель, отражающая логику управления кадровыми рисками в обучении работников, которая включает в себя взаимосвязанные модули: целевой, субъектный, технологический (подготовительный, аналитический, оценочный этапы), деятельностно-преобразующий, результативный.*

Ключевые слова*: профессиональное обучение персонала, кадровые риски, обучение работников, управление кадровыми рисками.*

Кадровую безопасность некоторые исследователи называют еще «интеллектуальной» подсистемой экономической безопасности организации, следовательно, эффективности кадрового менеджмента способствуют не только функциональная система управления персоналом организации, их профессиональным развитием, но и своевременным обнаружением, анализом и профилактикой неблагополучных ситуаций, а именно кадровых рисков и угроз. В отечественных организациях в практике управления персоналом руководство недостаточно уделяет внимания управлению кадровыми рисками, считая их второстепенными, субъективными. При этом выявление кадровых рисков в функциональных сферах управления персоналом (подбор и отбор кадров, деловая оценка, деловая карьера, развитие персонала и др.) и их профилактика проводятся эпизодически, путем «тушения пожаров».

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Исследования, рассматривающие сущность и типы кадровых рисков, причины их возникновения, содержание управления кадровыми рисками в организациях, представлены в трудах А.Р. Алавердова, А.Е. Митрофановой, А.Ф. Гузаировой, В.Н. Федосеева, М.Ю. Хромова. Изучение теоретических источников исследуемой проблемы показало, что большую часть из них занимают общие вопросы управления кадровыми рисками в организации, а кадровые риски в специальных функциональных областях управления персоналом и в частности в обучении персонала, представлены крайне редко.

Кадровые риски в процессе обучения персонала представляют собой вероятность наступления неблагоприятных событий / ситуаций, вызванных действиями участников образовательного процесса и способных оказать негативное влияние на процесс обучения персонала на разных его этапах (подготовительном, основном, контрольно-оценочном) [1, с. 227]. Выделенные нами виды кадровых рисков в обучении работников (преподавательские, ученические и административные) обусловлены трехсторонним характером взаимодействия в процессе обучения его участников: администрации, преподавателей, обучающихся.

Для наглядного представления работы по системе профилактики кадровых рисков в обучении персонала в организации нами разработана соответствующая процессуальная модель, отражающая логику управления кадровыми рисками в обучении работников. Процессуальная модель управления кадровыми рисками в обучении персонала в организации включает в себя взаимосвязанные модули: целевой, субъектный, технологический (подготовительный, аналитический, оценочный этапы), деятельностно-преобразующий, результативный.

Целевой модуль в представленной модели содержит целевой ориентир: разработка системы профилактики кадровых рисков в обучении персонала.

Субъектный модуль включает в себя: субъектов управления кадровыми рисками в обучении персонала(представители администрации либо специалисты службы управления персоналом, отвечающие за организация обучение и повышение квалификации работников организации); участников образовательного процесса (преподавателей и обучающихся); принципы управления кадровыми

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

рисками, определяющие требования к деятельности субъектов управления кадровыми рисками в обучении персонала: осознанное принятие кадрового риска в обучении работников; управленческое регулирование принимаемых кадровых рисков; учет временных факторов в управлении кадровыми рисками. На основании данных принципов в организации формируется политика управления кадровыми рисками в процессе обучения персонала.

Технологический модуль представлен этапами: подготовительным, аналитическим, плановым, организационным, контрольным (оценочным), отражающими логику процесса выявления и оценки кадровых рисков в процессе обучения персонала. Каждый из данных этапов имеет своё предметное содержание и промежуточный результат. Кратко охарактеризуем содержание управленческой деятельности по каждому этапу. Подготовительный этап включает в себя: определение состава экспертной группы, определение методики оценки кадровых рисков, подготовка документационного обеспечения оценочных процедур (экспертные листы), изучение нормативно-методического обеспечения образовательного процесса, материально-технического обеспечения обучения и т. д. Аналитический этап представляет собой: выявление и анализ кадровых рисков в обучении персонала (административных, преподавательских, ученических); определение причин возникновения кадровых рисков, снижающих эффективность процессе обучения персонала. Оценочный этап предполагает проведение комплекса оценочных процедур, направленных на установление величины кадрового риска в обучении персонала в организации (например, экспертные методы).

Деятельностно-преобразующий модуль предполагает на основе проведенного экспертами анализа и оценки величины рисков разработку комплекса мер превентивного и профилактического характера. Система работы по профилактике кадровых рисков в обучении работников предполагает использование руководством организации превентивных методов и методов возмещения потерь. Отметим, что ключевая роль принадлежит первой группе методов, т.к. они способствуют нивелированию вероятностей возникновения риск-факторов в процессе обучения персонала.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Результативный модуль отражает результат – система управления кадровыми рисками. Так как она именно органично объединяет превентивные и профилактические меры кадрового риск-менеджмента.

При подходе к процессу обучения персонала для того, чтобы свести кадровые риски к минимуму, по мнению некоторых разработчиков необходимо обратить внимание на следующие факторы: правильный выбор последовательности обучающих курсов и программ; схожесть целей обучения целям организации; правильный выбор работников для обучения; отсутствие подготовки новых критерий работы, карьерного роста обученному работнику.

Список литературы

1. Гальчанская А.С. Характеристика кадровых рисков в процессе обучения персонала / А.С. Гальчанская // Педагогика и психология: перспективы развития: Материалы II Междунар. науч.-практ. конф. / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 227–229.

2. Гузаирова А.Ф. Управление кадровыми рисками в организации / А.Ф. Гузаирова, И.В. Кравец // Экономика и предпринимательство. – 2016. – №1. – Ч. 1. – (66–1). – С. 581–585.

3. Митрофанова А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации / А.Е. Митрофанова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-metodiki-upravleniya-kadrovymi-riskami-v-sisteme-upravleniya-personalom-organizatsii#ixzz3cO0zdtpx

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)