

Ворфоломеева Марина Андреевна

студентка

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет

им. первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Свердловская область

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ

***Аннотация:** статья посвящена проблеме основных рисков, возникающих в системе управления персоналом. Проанализированы часто встречающиеся группы рисков и причины их возникновения, рекомендованы способы минимизации этих рисков.*

***Ключевые слова:** кадровый состав, риски, управление персоналом, минимизация рисков.*

На сегодняшний день эффективность деятельности организаций во многом зависит от кадрового потенциала, поэтому руководство предприятия должно учитывать все риски, которые напрямую связаны с персоналом. Риски в управлении персоналом – потери, которые могут быть понесены компанией, в связи с деятельностью кадрового состава предприятия [2]. Поскольку характер человека подвержен изменениям, а поведение, поступки, мотивы определяются сознанием, то риски в работе с персоналом невозможно полностью предугадать заранее [3]. Следует определить уровень риска, приемлемый для деятельности организации. Есть необходимость соотнести риски организации в целом и риски в системе управления персоналом, чтобы определить меры воздействия на риски. Таким образом, актуальна проблема минимизации рисков, возникающих в системе управления персоналом.

Риски персонала встречаются на этапе приема сотрудников на работу, при прохождении ими испытательного срока, в процессе работы и при увольнении. Рассмотрим отдельно каждую группу рисков.

Риски, возникающие на этапе приема сотрудника на работу. Отрицательными последствиями для компании могут быть ухудшение ее имиджа, финан-

совые потери, связанные с подбором кандидата, не соответствующего требованиям. Причинами риска подбора не соответствующего кандидата могут быть: переоценка или недооценка профессиональных качеств кандидата, расхождение целей организации и личных целей человека, несовместимость с коллективом, отсутствие мотивации у кандидата. Уже на этапе поиска кандидата может возникнуть риск, связанный с ухудшением имиджа организации, из-за некомпетентного содержания объявления о вакантной должности или из-за недостаточно квалифицированного имеющегося персонала. Чтобы минимизировать риски, связанные с наймом персонала, нужно ужесточить проверку персонала или проверку подлинности документов об образовании, а лучше с применением различных методик тестирования.

Риски в процессе работы с персоналом предприятия. Распространенным риском является обучение кадров компании для своих же конкурентов. Причиной возникновения такого риска неграмотная система мотивации персонала, обучения и отсутствие сплоченности в коллективе. Минимизировать риск поможет правильная система мотивации персонала, которая включает не только денежные поощрения, но и нематериальные способы стимулирования, а также возможность карьеры сотрудников.

Риски, возникающие с увольнением сотрудников. Иногда случается ситуации конфликтного увольнения сотрудника. Рисками могут быть как моральный, так и материальный ущерб. Снизить риски позволяет верная структура процедуры увольнения.

Частыми причинами риска бывают либо недостаток информации, либо принятие неверного решения руководителем или работником. Наличие рисков в работе с персоналом негативным образом влияет на результаты финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов, поэтому работа с такими рисками является необходимой. Персонал оказывает существенное влияние на функционирование системы управления компанией, на уровень корпоративной культуры, на имидж предприятия и доверие к нему.

Минимизировать данную группу рисков можно с помощью развития персонала и планирования карьеры, мониторинга и контроля, разработки технологий подбора и найма работников, обеспечения условий карьерного роста, нормализации отношений между белыми и синими воротничками, формировании заинтересованности работников в длительном пребывании в коллективе. Сплоченный коллектив компании – это конкурентное преимущество. Если система внутреннего контроля будет поддерживаться сотрудниками, то компании легче перенести внутренние и внешние угрозы.

Список литературы

1. Боровникова А.А. Риски в системе управления персоналом. «Экономика и социум». – 2016. – №11 (30) [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: 05.12.2017).
2. Капустина Н.В. Риски управления персоналом [Текст]: Экономика и образование. – 2008. – №4. – С. 139–142 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemyupravleniya-riskami-v-sisteme-menedzhmenta-organizatsii/> (дата обращения: 05.12.2017).
3. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом: учеб. пособие / А.Л. Слободской. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 115 с.
4. Соколова И.А. Факторы возникновения риска конфликтных ситуаций на предприятиях сферы услуг / И.А. Соколова, Н.А. Прохорова // Вестник ПВГУС. Серия Экономика. – 2013. – Вып. №2 (28). – С. 65–72.
5. Минеева Н.С. Риски в системе управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://publikacija.ru/images/PDF/2017/23/riski-v-sisteme.pdf>