(cc) BY

Чумаков Александр Алеаксандрович
д-р экон. наук, профессор
Евдокимова Анастасия Андреевна
магистрант
Южно-Российский институт управления (филиал)
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: возрастания рисков деятельности отечественных предприятий в современных условиях трансформации общества повышают значимость персонала, как основного ресурса организации, от которого зависит состояние её экономической безопасности. В связи с чем в статье подчеркивается роль аспектов развития коммуникации и психологии, способствующие развитию кадрового потенциала и, как следствие, экономической безопасности всего предприятия.*

Ключевые слова*: экономическая безопасность предприятия, кадровая безопасность, управление кадровыми рисками, развитие человеческого потенциала.*

Важнейшей составляющей любого бизнеса должно быть управление кадровыми рисками независимо от размера или отраслевой принадлежности. Комплексный план управления рисками необходимо включать в общую дорожную карту успеха бизнеса. Главная производительная сила играет роль ключевого фактора в успешной деятельности организации, это непосредственно распространяется и на сферу минимизации рисков. Компания может выпускать конкурентоспособные продукты или услуги, но, если у неё дефицит квалифицированных, достаточно мотивированных работников, бизнес не выйдет на запланированные ру-

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

бежи. Согласно разработанным теоретическим положениям и практическим рекомендациям по использованию инструментария развития человеческого потенциала в условиях продолжающейся пандемии целесообразна параллель, согласно которой личная безопасность и перспектива каждого сотрудника на предприятии составляет основу кадровой безопасности, которая в свою очередь входит составным блоком в экономическую безопасность. Однако, как внешняя среда предоставляет угрозы и возможности, так есть и риски, которые могут возникнуть даже при применении озвученного выше инструментария и построения наиболее отвечающей запросам тенденций кадровой политики.

Однако в современных кризисных условиях проблеме нейтрализации рисков в работе с персоналом не придается должного значения, которая обостряется в связи наметившейся общей нехваткой специалистов у ряда компаний, что побуждает их к активному поиску квалифицированных кадров. Как ни странно, но согласно практическому наблюдению за рынком труда на сервисах на некоторых должностях, особенно связанных с WEB-разработкой, сейчас условия диктует не работодатель, а кандидат на должность. Но такая ситуация зависит от должности, на которую претендует соискатель, спроса на неё, предложения и ситуации на рынке. При этом всегда следует учитывать существующую опасность, обостряемую проблемой дефицита квалифицированных работников, возможностью их «переманивания» конкурирующими фирмами. Таким образом, необходимо отличать механизм ранее действующей конкуренции, реализация которого в основном происходила на основе борьбы за покупателей продуктов и услуг. Теперь со всей очевидностью во главу угла должен быть выдвинут рынок труда, в котором конкуренция за квалифицированных работников, по существу, модифицируется в «агрессивное сражение». Существенную роль в оптимизации приемов и методов управления кадровыми рисками должна сыграть их классификация, в основе которой – дифференциация рисков по определенным качественным характеристикам (непрерывность, сложность, гибкость, иерархия, автономность и т. д.), что облегчает возможность оценки каждого в общей системе. К примеру,

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

ряд авторов учитывая локализацию кадровых рисков, выделяют в них две большие группы: внутренние и. внешние [1].

Причины первых, естественно, определяются внутренними противоречиями компании. По источникам риска их, в свою очередь, целесообразно дифференцировать на личные риски и риски системы управления персоналом, играющие особую роль в деятельности соответствующих служб. Имеется в виду подсистемы управления персоналом, например, связанные с планированием и маркетингом персонала; трудовыми отношениями; мотивацией персонала; его обучения и развития; условий труда и безопасности, бизнес-оценки персонала; неэффективной организационной структуры; социального развития работников и т. д. Анализ личных рисков также свидетельствует о весьма широком их спектре и «нелинейном» их характере. Кадровые риски связаны с рисками уменьшения материальных ценностей, потерей информационных ресурсов, формированием негативного имиджа компании и её банкротства. Учитывая степень потенциального ущерба, можно выделить локальные, средние, значительные и глобальные (стратегические) кадровые риски [2].

Все большую значимость для кадровой безопасности организации в условиях пандемии приобретают неблагоприятные воздействия, связанные с окружающей средой, что также требует изменений в подходах к нейтрализации внешних рисков, оказывающих влияние на внутренние, в том числе кадровые процессы предприятия. Имеется в виду риски: 1. социально-экономические (падение реальных доходов работников в условиях роста инфляции, обострение противоречий труда и капитала, безработицы и т. д.); 2. Политические (особенно остро проявились на примере Казахстана); 3.конкурентные, связанные с внешним давлением на сотрудников (шантаж, взяточничество), их переманиванием конкурентами, лучшими условиями и оплаты труда; 4.социально-демографические; 5.природно-климатические и т. п. Далее, анализируемые риски связаны с рисками формирования негативного имиджа формирования и его банкротства, потерей информационных ресурсов т.д. [2].

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

Теперь разберём, как же использовать систему кадровой безопасности, в частности совершенствование и развитие человеческого потенциала в контексте обеспечения экономической безопасности, с учетом минимизации рисков на предприятие. А начнём с того, что война за персонал «выигрывается» однако не столько денежными предложениями, сколько имеющимися направлениями кадрового менеджмента, связанных с развитием человеческого потенциала. Что укрепляет кадровую безопасность, способствующей минимизации рисков предприятия. Значительных преобразований должна затронуть и существующая модель подбора персонала соответствующих параметров с целью удовлетворения не столько текущих, сколько перспективных потребностей компании в компетентных работниках с минимальными затратами. Нелояльность определенной части работников- оборотная сторона указанного состояния, они не разделяют базовые ценности предприятия, его организационной культуры. Также необходимо учитывать возникающие риски, связанные с увольнением лояльных компании специалистов, ведущих к разнообразного характера потерям [3].

Кадровый набор организации не допускает как завышения, так и занижения требований. В первом случае это связано с проблемами привлечения персонала и разочарованием специалистов в предлагаемой работе; а во втором – компания потеряет необходимого специалиста. Подобное обстоятельство предполагает разграничение обязательных и желательных требований, что достигается применением технологии: «сначала ищем внутри, потом вовне», позволяющей обеспечить соответствие сотрудников не только требованиям должности, но и организационной культуре компании. В результате снижаются риски управления персоналом на основе повышения лояльности сотрудников. Оценивая данные инструменты в рамках кадровой безопасности, необходимо учитывать и ряд других положений. А именно: с целью минимизации рисков вектор механизма управления профессиональным развитием человеческого потенциала формирования в первую очередь необходимо увязывать с работниками, разделяющих ценности

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

компании. Практика свидетельствует, что даже в кризисных ситуациях мобилизационной экономики только лояльный сотрудник как правило поддерживает предприятие, что также уменьшает потери от возможных рисков.

Далее существенным фактором оптимизации кадровой безопасности менеджмента организации является социальный риск. Последний связан с вероятностью возможного неблагоприятного инцидента в будущем и тяжестью его последствий, ухудшающий качественные характеристики жизнедеятельности занятого персонала. Со всей очевидностью это видно в современных условиях, связанных с коронавирусом. Рассматриваемые последствия напрямую формируются конкретными видами человеческой деятельности, и естественно, способны проявляться в разных специфических формах [4]. В данной связи следует подчеркнуть роль использования технологии риск-менеджмента, прошедшую в своём развитии этапы от самострахования до тотального контроля над всеми рисками бизнеса. Совершенствование алгоритма уменьшения рисков в реализации кадровой безопасности предприятия также основан на необходимости исследования психологических аспектов принятия решений, управления профессиональными рисками на основе набора механизмов и институтов по снижению, компенсации и контролю подобных рисков, организации виртуального предприятия, анализа трудового потенциала работников с учётом риска недостижения намеченной цели компанией.

Существенную роль играет решение проблемы подбора и отбора кадров. В поле зрения должны попасть следующие составляющие: наряду с «разрешением на проверку личных данных», проверка анкет, а также «соглашение о неразглашении конфиденциальной информации». С этой целью в состав управления по работе с персоналом должно быть включено подразделение, с функциями не только службы безопасности, но и комплексного контроля путём изучения предыстории кандидата и другое. Всё это должно находится в основе, разработанной методики управления снижением кадровых рисков, содержащая механизм и инструменты стратегического и тактического характера. Содержанием

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

первого этапа является мониторинг потенциальных рисков и анализ соответствующих угроз. Это позволяет идентифицировать риски по источнику, причине возникновения, намеренности риска, характеру и уровню потерь, потенциальным действиям по реализации риска. Практика свидетельствует, что наиболее сложное звено в системе безопасности – это человек, так как именно человеческий фактор может оказать критическое влияние на успешность деятельности и само существование компании. В свете рекомендаций в области кадровой безопасности, связанные с развитием человеческого потенциала целесообразно определение направлений, связанных с: 1. Мероприятиями по улучшению условий труда. 2. Лояльностью персонала к организации с целью модификации «вынужденной лояльности» на «соответствующую требованиям будущего -добровольную лояльность». И именно на второй пункт делается упор, так как это воздействует на коммуникации, их характер и учитывает психологическое состояние работника, чем укрепляется экономическая безопасность, способствующая сохранению и развитию человеческого потенциала компании.

Таким образом, пока риск-менеджментом занимаются сотрудники, человек является основной и движущей силой изменения и обеспечения кадровой безопасности предприятия, его руководство должно предпринимать все усилия по анализу и закреплению основных направлений воздействия на развитие и обеспечение лояльности персонала.

Список литературы

1. Новиков В.В. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия / В.В. Новиков, Л.В. Огородникова //Прорывные научные исследования как двигатель науки. – Воронеж. – 2021. – С. 92.

2. Дудина А.А. Сохранение и развитие кадрового потенциала в условиях турбулентной (или кризисной) экономики / А.А. Дудина, А.Ш. Галимова // Глобальная экономика в XXI веке: роль биотехнологий и цифровых технологий. – М., 2020. – С. 51–52.

3. Зиннурова Ю.А. Развитие кадрового потенциала на предприятии / Ю.А. Зиннурова, Е.Р. Мухина // Дневник науки. – 2020. – №1. – С. 35.

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

4. Димитриева С.Д. 2.2 Формирование системы развития кадрового потенциала организации / С.Д. Димитриева //Управление персоналом организации в условиях цифровизации. – 2020. – С. 114–142.

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