

Ишмаева Юлия Анатольевна

студентка

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

КАДРОВЫЕ РИСКИ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье были проанализированы кадровые риски, возникающие в организации (на примере образовательного учреждения). Определена необходимость анализа в деятельности образовательной организации. Проведен анализ слабых и сильных сторон системы управления персоналом. Составлен перечень рисков в системе управления персоналом, который позволил оценить степень влияния рисков на развитие организации и определить, на основе данной оценки, алгоритм работы с выявленными рисками. Предложены мероприятия с целью минимизации кадровых рисков.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, кадровые риски, персонал организации, кадровая политика.

На сегодняшний день образовательные учреждения стали такими же полноправными субъектами экономики, которым вполне обоснованно предоставлена возможность самим определять направления своего развития, цели своей деятельности и методы, при помощи которых это будет реализовано. Сфера образования достаточно специфическая область, ей присущи свои всевозможные риски, в том числе и кадровые.

Кадровые риски могут порождать более серьезные проблемы, которые будут влиять на качество предоставляемого образования [1].

Для определения возможных рисков образовательной организации необходимо провести анализ деятельности учреждения и кадровой ситуации в целом.

Персонал анализируемого образовательного учреждения характеризуется неравномерным распределением по гендерному признаку с преобладанием работников женского пола. Работники в основном имеют высшее образование, средний стаж работы – 3–5 лет. В организации наблюдается средний уровень текучести среди работников; в целом уровень текучести находится на среднем уровне. Основными причинами текучести кадров являются неудовлетворенность заработной платой и характером работы.

В качестве инструментов и методов анализа системы управления персоналом были использованы: гайд-интервью с ведущим специалистом кадровой службы, анализ документационного обеспечения службы управления персоналом, анализ профессионально-квалификационного состава специалистов отдела управления персоналом, анализ слабых и сильных сторон системы управления персоналом, проведенный посредством SWOT-анализа.

Проведенная диагностика кадровой функциональной составляющей и изучение документации предприятия позволила выявить следующие кадровые риски: риск несоответствия квалификации сотрудников необходимым требованиям, риск увеличения процента сотрудников старше 50 лет, риск снижения уровня лояльности персонала по отношению к образовательной организации [2], риск увольнения сотрудника в период прохождения адаптации, риски в системе отбора персонала (недостаток специалистов необходимой квалификации на рынке труда и риск подбора персонала с недостаточным уровнем квалификации), риски в вопросах обучения персонала (риск неиспользования полученных знаний на рабочем месте, риск нежелания возвращаться на текущее место у работников, повысивших свою квалификацию, риск низкого уровня и эффективности обучения).

Сегодня наибольшую актуальность для организаций приобретают проблемы обеспечения интеллектуально-кадровой безопасности, которые, по сути, сводятся к минимизации кадровых рисков [3]. Кадровые риски являются следствием недостаточно эффективной работы с человеческими ресурсами в организации и причиной всех других видов рисков в организации.

Для снижения уровня возникновения кадровых рисков в образовательном учреждении необходимо разработать проект, который при помощи предложенных мероприятий сведет уровень возникновения кадровых рисков к минимальной отметке. Мероприятиями, которые помогут снизить вероятность возникновения кадровых рисков и повысить уровень лояльности персонала, могут быть: разработка системы управления талантливыми сотрудниками и удержание кадрового ядра, формирование внутренней мотивации у персонала, использование нематериальных стимулов; разработка мероприятий по совершенствованию процесса адаптации и обучения (внесение изменений в Положение об адаптации персонала, разработка адаптационной квест-игры, разработка и применение программы внутреннего обучения в формате «Игровой квест» при помощи компьютерных технологий, а также разработку мероприятий по совершенствованию процесса оценки персонала путем внедрения *Assessment-Centre*.

Таким образом, для минимизации возникновения кадровых рисков руководство образовательной организации должно принимать адекватные меры по их устранению [4; 5].

Проведенная оценка рисков кадровой составляющей образовательного учреждения позволяет сделать следующие выводы. Многие выявленные в ходе проведенного анализа кадровые риски имеют высокую вероятность проявления и высокую степень воздействия на персонал организации. Следовательно, необходимо грамотное управление рисками с целью недопущения их реализации как угрозы кадровой безопасности организации. Предложенные мероприятия помогут снизить уровень возникновения кадровых рисков, что повысит социальные эффекты, например такие, как:

- повышение лояльности персонала к образовательному учреждению;
- повышение уровня профессионализма у персонала и удовлетворенность от полученного эффекта;
- удовлетворение от принятия управленческих решений в трудовом процессе и трудовом коллективе;
- сплочение и сближение коллектива.

Список литературы

1. Васильцова Л.И. Кадровые риски в системе оценки персонала / Л.И. Васильцова, Н.А. Александрова // Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. – 2015. – №4. – С. 75.

2. Александрова Н.А. Удовлетворенность трудом как фактор снижения кадровых рисков // Культура, общество, личность в современном мире: опыт эмпирического исследования: материалы XIII Международной конф. – Екатеринбург: Изд-во УрФУ, 2010. – С. 207.

3. Управление персоналом: учебник / под общ. ред. проф. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2013. – 488 с.

4. Управление персоналом: учебник для ВУЗов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2015. – 560 с.

5. Васильцова Л.И. Экономика управления персоналом / Л.И. Васильцова, Н.А. Александрова. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2016. – 143 с.