

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № 4 / 2023, Vol. 15, Iss. 4 <https://esj.today/issue-4-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/57ECVN423.pdf>

DOI: 10.15862/57ECVN423 (<https://doi.org/10.15862/57ECVN423>)

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Соловова, Н. В. Кадровый риск-менеджмент: оценка рисков промышленной организации нефтегазовой отрасли / Н. В. Соловова, О. Ю. Калмыкова, М. Н. Белинская // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 4. — URL: <https://esj.today/PDF/57ECVN423.pdf> DOI: 10.15862/57ECVN423

For citation:

Solovova N.V., Kalmykova O.Yu., Belinskaya M.N. Personnel risk management: risk assessment of an industrial organization in the oil and gas industry. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(4): 57ECVN423. Available at: <https://esj.today/PDF/57ECVN423.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/57ECVN423

Авторы статьи выражают благодарность анонимным рецензентам за проделанную работу.

Авторы данной статьи выражают большую признательность представителям научной школы управления персоналом доктора экономических наук, профессора А.Я. Кибанова (Государственный университет управления, г. Москва, Россия) кандидату экономических наук, доценту Е.А. Митрофановой, кандидату экономических наук, доценту В.Г. Коноваловой, доктору экономических наук, профессору А.Е. Митрофановой

УДК 331.1

Соловова Наталья Валентиновна

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»,
Самара, Россия
Заведующий кафедрой «Управления человеческими ресурсами»
Доктор педагогических наук, доцент
E-mail: solovova.nata@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3280-3380>
РИНЦ: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=192862
SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=35619336700>

Калмыкова Ольга Юрьевна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Самара, Россия
Доцент кафедры «Управление и системный анализ теплоэнергетических и социотехнических комплексов»
ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»,
Самара, Россия
Доцент кафедры «Управления человеческими ресурсами»
Кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: oukalmiykova@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0933-0332>
РИНЦ: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=335992
SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57202513886>

Белинская Марина Николаевна

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»,
Самара, Россия
Старший преподаватель кафедры «Управления человеческими ресурсами»
E-mail: mdmitriewa@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7567-8148>
РИНЦ: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=659578
SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57221193738>

Кадровый риск-менеджмент: оценка рисков промышленной организации нефтегазовой отрасли

Аннотация. Вопросы совершенствования процесса оценки и управления кадровыми рисками являются актуальными для многих современных промышленных организаций вследствие повышения уровня социальной напряженности и деструктивной конфликтности в организационной среде. В статье рассматривается проблема совершенствования методов оценки и управления кадровыми рисками промышленной организации в современных социально-экономических условиях. Авторы статьи придерживаются гипотезы, которая заключается в том, что стратегия управления кадровыми рисками является необходимым элементом кадровой политики современной организации. Цель исследования — разработка практических рекомендаций по внедрению методов идентификации и оценки кадровых рисков, возникающих в процессе трудовой деятельности персонала промышленных организаций. В качестве объекта исследования выступают методы оценки кадровых рисков промышленной организации. В качестве эмпирического материала проведен анализ научных публикаций российских ученых по проблеме исследования. В статье анализируются практические задачи, решение которых, направлено на совершенствование системы управления кадровыми рисками на примере промышленных организации нефтегазовой отрасли. В исследовании (2023) применялись эмпирические методы: наблюдение, опрос; идентификация и оценка рисков системы управления персоналом и рисков поведения персонала; экспертный опрос. Оценка кадровых рисков проводилась на основе метода экспертных оценок работников промышленной организации нефтегазовой отрасли. В роли экспертов выступили руководители службы управления персоналом и сотрудники службы безопасности промышленной организации. На основе метода экспертных оценок оценена значимость и вероятность наступления рисков, построен профиль кадровых рисков, определены наиболее значимые кадровые риски, создающие угрозы кадровой безопасности промышленной организации. Представлены практические рекомендации по оценке и управлению кадровыми рисками промышленной организации.

Ключевые слова: кадровая политика; кадровый риск; профиль кадровых рисков; паспорт кадровых рисков; экспертный опрос; реестр кадровых рисков; оценка кадровых рисков

Введение

В организационных и экономических условиях функционирования Индустрии 4.0 ключевую роль в повышении эффективности и производительности труда персонала играет профессиональная компетентность руководителя в области управления рисками в производственной, инновационной, финансовой деятельности и, в первую очередь, кадровыми рисками промышленной организации. В современных социально-экономических условиях основным вектором кадрового риск-менеджмента является разработка и реализация стратегии профилактики кадровых рисков и управления кадровой безопасностью, соответствующей специфике деятельности промышленной организации и целям ее стратегического развития на основе гармонизации социально-трудовых отношений среди основных субъектов процесса управления.

Специалисты службы управления персоналом совместно с сотрудниками службы кадровой безопасности, применяя в управленческой практике эффективные инструменты социально-ориентированной кадровой политики, обеспечивают профилактику неприемлемых и значительных рисков системы управления человеческими ресурсами и систематических рисков поведения работников организации:

- отсутствия своевременного контроля угроз кадровой, информационной и имущественной безопасности организации;
- дефицита высококвалифицированных кадров;
- неэффективности технологий количественного и качественного кадрового планирования;
- низкого уровня квалификации и профессиональной компетентности персонала;
- некачественного исполнения трудовых обязательств;
- проявления дискриминации в трудовом коллективе;
- повышения количества деструктивных конфликтных ситуаций и уровня профессионального (производственного) стресса персонала;
- несоблюдения работниками трудовой дисциплины и кодекса этики профессионального поведения;
- психофизиологических и личностных рисков работников и др.

В основу данного исследования положен анализ научных публикаций по управленческой проблематике, включающей следующие сопряженные темы:

- методы идентификации и оценки кадровых рисков организации;
- методы кадрового риск-менеджмента;
- методики конфликт-менеджмента и стресс-менеджмента организации.

Интерес и исследовательский потенциал представляет подход к изучению влияния различных видов кадровых рисков на эффективность и производительность труда персонала и на качество кадрового потенциала современной организации.

Актуальной становится проблема своевременной идентификации и комплексного анализа факторов, инициирующих возникновение кадровых рисков в организации. В статье Якушева А.А. и Литвиненко А.Е. [1] подчеркивается актуальность методов кадрового риск-менеджмента, сформирована их классификация, предложены рекомендации по реализации концепции управления кадровыми рисками. Перспективным направлением кадрового риск-менеджмента является изучение причин, видов рисков, методик оценки и методов управления кадровыми рисками. В исследовании Митрофановой А.Е. разработана концепция кадрового риск-менеджмента как ключевого элемента системы управления персоналом [2]. В работе Рыжовой О.А. представлен перечень потенциальных рисков промышленного предприятия и определен комплекс мероприятий, направленных на их минимизацию [3]. В статье Шумилина В.Е. и Чибисова Р.Р. анализируются проблемы процесса управления кадровыми рисками и классификация субъектов управления кадровыми рисками [4]. В исследовании Вразной М.Н., Филатова М.А. проанализирована специфика методов оценки и профилактики кадровых рисков: репутационных рисков организации, рисков профессионального развития персонала и др. [5]. В исследовании Резника С.Д., Холькиной О.В. разработаны рекомендации по оценке и профилактике кадровых рисков, на основе методов кадрового аудита и контроллинга строительных организаций [6]. В работе Тимохиной О.А., Власовой Т.А. рассмотрены факторы кадровых угроз, проведен анализ проблем применения количественных и качественных методов оценки кадровых рисков в управленческой практике [7]. В статье Лимоновой В.Е. проанализированы элементы структуры кадрового риск-менеджмента банка, разработана методика проведения оценки эффективности кадрового риск-менеджмента банковской организации и сформированы практические рекомендации по обеспечению кадровой безопасности организации [8].

Специалистам по управлению персоналом в рамках кадрового риск-менеджмента, необходимо повышать не только удовлетворенность трудом работников, но и их степень вовлеченности в трудовой процесс, уровень лояльности и настроения персонала. В исследовании Чумакова А.А., Тугуз Ю.Р., Крат В.А. анализируется роль социально-психологических аспектов в коммуникационном пространстве организационной среды, обеспечивающих формирование кадрового потенциала, представлены рекомендации по профилактике рисков персонала в системе экономической безопасности организации [9]. В исследовании Кара А.Н., Соколовой И.А. проанализированы виды рисков персонала и систематизированы факторы, влияющие на их возникновение [10]. В исследовании Вдовиной О.А. проанализирована стратегия повышения лояльности персонала, сформированы показатели вероятности возникновения кадрового риска на основе диагностики лояльности персонала [11].

Совершенствование методов минимизации кадровых рисков организации необходимо строить на основе анализа трудового потенциала работников. В работе Широковских С.А., Лясникова Н.В. определены виды кадровых рисков промышленного предприятия, возникающих в условиях цифровой экономики. Авторами проанализирован алгоритм оценки и управления HR-рисками промышленных предприятий [12]. В статье Мортикова В.В. исследованы причины дефицита кадров и проведена оценка рисков дефицита кадров; сформирован перечень практических рекомендаций по совершенствованию технологии кадрового планирования [13]. В работе Насибуллина А.А. представлены методики оценки системы управления рисками на основе экспертизы кадрового потенциала процесса таможенного контроля. Сформирован комплекс компетенций специалиста по управлению рисками в процессе таможенного контроля и сценарий тренинга оценки кадрового потенциала таможенного органа [14]. В статье Воскресенской О.А., Сладковой Н.М. проанализированы методы оценки ценностно-мотивационной сферы для обеспечения информационной безопасности организации [15]. В исследовании Духновского С.В., Мищенко В.А. исследуются кадровые риски личностно-типологического компонента психологической надежности у работников организации [16]. В статье Крутько И.С., Поповой Н.В. сформирован ранжированный ряд кадровых рисков промышленной организации; обоснована необходимость проведения контроллинга рисков производственного персонала промышленной организации [17]. В исследовании Коноваловой О.В., Морозовой И.В., Козлова Е.Г. проанализированы управленческие проблемы, определяемые кадровыми рисками организации в условиях цифровой экономики [18]. В статье Рынгач О.Л., Чулановой О.Л. осуществлена детализация перечня рисков системы мотивации и стимулирования и обосновано использование расчетно-аналитического модуля, обеспечивающего минимизацию рисков в управленческой практике руководителя [19]. В исследовании Герасимова К.Б., Озернова Р.С. осуществлен анализ взаимосвязи структурных элементов организационной культуры и инновационной восприимчивости работников организации [20].

Несмотря на большое количество научных публикаций по проблематике управления кадровыми рисками, в недостаточной степени представлены исследования по комплексному развитию универсальных методов оценки и профилактики кадровых рисков, направленных на гармонизацию системы социально-трудовых отношений субъектов организационной среды.

В условиях внедрения производственных инноваций и актуализации цифровой экономики промышленные организации реализуют качественное изменение организационной культуры в целях оптимизации своей деятельности как хозяйствующего субъекта. Подобные трансформации порождают ряд проблем в сфере управления человеческими ресурсами, в частности, проблему совершенствования системы оценки и профилактики кадровых рисков. В связи с этим целью исследования является анализ и совершенствование методов оценки кадровых рисков промышленной организации.

Основные задачи исследования:

- анализ факторов, влияющих на удовлетворенность организационными условиями персонала промышленной организации;
- проведение оценки кадровых рисков промышленной организации нефтегазовой отрасли;
- создание учебно-методических материалов для повышения качества образовательной деятельности вузов по подготовке бакалавров, специалистов и магистров в области кадрового риск-менеджмента.

Актуальность исследуемой проблемы предоставляет возможность сформировать рабочую гипотезу, в соответствии с которой совершенствование системы оценки и профилактики кадровых рисков будет выступать существенным фактором развития кадрового потенциала промышленной организации.

Методы и материалы

Предметом исследования являются методы совершенствования кадрового риск-менеджмента промышленной организации на основе идентификации и комплексной оценки кадровых рисков промышленной организации. В качестве объекта исследования выступают принципы и методы оценки кадровых рисков промышленной организации.

Для решения поставленных задач и обоснования практических рекомендаций использованы методы исследования: анализ, наблюдение, опрос, экспертный опрос.

Результаты и обсуждение

С целью формализации кадровых рисков, характерных для организационной среды промышленной организации нефтегазовой отрасли, построения профиля кадровых рисков, авторами данной статьи использован метод экспертной оценки с использованием анкетирования работников. В исследовании оценили кадровые риски, возникающие в промышленной организации в исследуемый период (февраль — апрель 2023 г.), и проранжировали их по степени влияния на деятельность организации. Экспертный опрос проведен среди трех экспертов промышленной организации: линейных и функциональных руководителей. Экспертные опросы проводились в процессе реализации программы повышения квалификации линейных и функциональных руководителей промышленных организаций нефтегазовой отрасли.

Анализ и оценку кадровых рисков промышленной организации проводили на основе методики анализа и оценки кадровых рисков в системе управления персоналом организации Митрофановой А.Е. [21; 22]. В процессе оценки кадровых рисков использовали два критерия: значимость и вероятность риска. Для оценки значений кадровых рисков организации использовали шкалу Харрингтона.¹

Итогом оценки кадровых рисков является выявление экспертным путем следующих показателей: значимость риска (построение профиля рисков) и вероятность риска. Построение профиля кадровых рисков проводилось на основе анкеты, в которой представлен базовый набор кадровых рисков организации [21; 22]. В экспертном опросе участвовали линейные и

¹ Литвак, Б.Г. Экспертные технологии в управлении: Учеб. пособие. — 2-е изд., испр. и доп. / Б.Г. Литвак — М.: Дело, 2004. — 400 с.

функциональные руководители промышленной организации, обладающие высоким уровнем профессиональной и управленческой компетентности. Репрезентативность экспертной выборки группы респондентов (три руководителя промышленной организации) обеспечивалась различными направлениями деятельности экспертов и значительным стажем работы в промышленной организации нефтегазовой отрасли. В список предлагаемых для оценки кадровых рисков, помимо указанных рисков в таблице 1, вошли и другие риски, которые прозвучали в ходе предварительных бесед с экспертами. Считаем, что данная постановка вопросов обеспечивает объективность получаемых данных и потенциальном профиле кадровых рисков организации. Результаты экспертного опроса руководителей промышленной организации представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты экспертного опроса руководителей промышленной организации

Кадровые риски	Эксперты			Сред.	Оценка значимости риска	Оценка вероятности	Итого
	1	2	3				
Внешние риски организации							
Изменения на рынке труда	25,00	25,00	50,00	33,3	0,3	0,34	0,32
Риски ухода работников с высоким уровнем профессиональной компетентности к конкурентам	25,00	50,00	50,00	41,67	0,42	0,42	0,42
Наличие у конкурирующих организаций более привлекательных организационных условий	50	25	0	25	0,28	0,26	0,27
Внутренние риски (Риски системы управления персоналом)							
Кадровое планирование							
Низкий уровень контроля деятельности работников, со стороны которых могут исходить угрозы всех видов безопасности организации	25,00	25,00	50,00	33,33	0,35	0,33	0,34
Неэффективность мероприятий технологии кадрового планирования	50	75	75	66,7	0,64	0,66	0,65
Управление социально-трудовыми отношениями							
Неэффективность системы конфликтменеджмента и стрессменеджмента	0	25,00	0	8,3	0,25	0,08	0,17
Негативный морально-психологический климат	50,00	50,00	50,00	50	0,55	0,5	0,53
Управление мотивацией							
Отсутствие у компетентных работников высокого уровня лояльности и приверженности к организации	50,00	25,00	50,00	41,64	0,4	0,42	0,41
Невысокий уровень инновационной активности и инновационной восприимчивости персонала	25,00	50,00	0	25	0,25	0,25	0,38
Оценка и аттестация персонала							
Неэффективность методов оценки и аттестации всех категорий персонала	75,00	50,00	75,00	66,67	0,7	0,67	0,69
Проявление эффекта «сравнения» в процессе оценки работника	50,00	50,00	50,00	50	0,6	0,5	0,55
Отсутствие комплексного профиля компетенций, индикаторов, для более объективной оценки персонала	25,00	75,00	50,00	50	0,45	0,5	0,48

Кадровые риски	Эксперты			Сред.	Оценка значимости риска	Оценка вероятности	Итого
	1	2	3				
Обеспечение нормальных условий труда							
Нерациональные режимы труда и отдыха	25	25	25	25	0,27	0,24	0,25
Управление развитием персонала							
Увольнение работника по собственному желанию, после прохождения программы повышения квалификации (переподготовки)	25	25	0	16,7	0,22	0,17	0,19
Управление социальным развитием:							
Отсутствие широкого перечня социальных гарантий сокращаемому персоналу	25,00	0,00	0,00	8,4	0,17	0,09	0,13
Развитие организационной структуры:							
Отсутствие качественной дифференциации обязанностей среди специалистов по кадровому риск-менеджменту	50,00	50,00	25,00	41,67	0,4	0,42	0,41
Правовое обеспечение:							
Отсутствие профилактических мер по профилактике и разрешению трудовых споров	25,00	50,00	25,00	33,33	0,35	0,33	0,34
Информационное обеспечение:							
Неэффективность коммуникационных каналов в процессе профессиональной деятельности в рамках организационной среды	25,00	50,00	25,00	33,33	0,35	0,33	0,34
Риски персонала							
Психофизиологические риски	25,00	0,00	0,00	8,1	0,14	0,06	0,10
Личностные риски	25,00	0,00	0,00	8,2	0,15	0,07	0,11

Составлено авторами на основе [2; 21; 22]

Анализ результатов оценки кадровых рисков показывает то, что организационная среда промышленной организации потенциально содержит ряд значимых кадровых рисков, которые оказывают негативное влияние на деятельность персонала и организации в целом.

В таблице 2 представлен профиль кадровых рисков, расположенных по уменьшению итоговой оценки, анализ которого позволяет спрогнозировать наиболее значимые кадровые угрозы в зависимости от степени влияния или вероятности проявления их в промышленной организации.

Исходя из анализа результатов экспертного опроса, можно сделать вывод, что в наименьшей степени для промышленной организации представляют риски в подсистеме управления социальным развитием и личностные риски персонала. Наибольшую опасность представляют риски подсистемы оценки и аттестации персонала, подсистемы планирования и маркетинга персонала, а также риск подсистемы управления трудовыми отношениями:

- неэффективность методов оценки и аттестации всех категорий персонала;
- неэффективность мероприятий технологии кадрового планирования;
- негативный морально-психологический климат;
- отсутствие комплексного профиля компетенций, индикаторов, для более объективной оценки персонала;
- риски ухода работников с высоким уровнем профессиональной компетентности;

- отсутствие качественной дифференциации обязанностей среди специалистов по кадровому риск-менеджменту.

Таблица 2

Профиль кадровых рисков промышленной организации

Кадровый риск	Оценка значимости	Оценка вероятности	Итоговая оценка
Неэффективность методов оценки и аттестации всех категорий персонала	0,7	0,67	0,69
Неэффективность мероприятий технологии кадрового планирования	0,64	0,66	0,65
Проявление эффекта «сравнения» в процессе оценки работника	0,5	0,5	0,55
Негативный морально-психологический климат	0,55	0,5	0,53
Отсутствие комплексного профиля компетенций, индикаторов, для более объективной оценки персонала	0,45	0,5	0,48
Риски ухода работников с высоким уровнем профессиональной компетентности к конкурентам	0,42	0,42	0,42
Отсутствие у компетентных работников высокого уровня лояльности и приверженности к организации	0,4	0,42	0,41
Отсутствие качественной дифференциации обязанностей среди специалистов по кадровому риск-менеджменту	0,4	0,42	0,41
Невысокий уровень инновационной активности и инновационной восприимчивости персонала	0,25	0,25	0,38
Низкий уровень контроля деятельности работников, со стороны которых могут исходить угрозы всех видов безопасности организации	0,35	0,33	0,34
Отсутствие профилактических мер по профилактике и разрешению трудовых споров	0,35	0,33	0,34
Неэффективность коммуникационных каналов в процессе профессиональной деятельности в рамках организационной среды	0,35	0,33	0,34
Изменения на рынке труда	0,3	0,33	0,32
Наличие у конкурирующих организаций более привлекательных организационных условий	0,29	0,25	0,27
Нерациональные режимы труда и отдыха	0,28	0,25	0,26
Увольнение работника по собственному желанию, после прохождения программы повышения квалификации (переподготовки)	0,22	0,17	0,19
Неэффективность системы конфликтменеджмента и стрессменеджмента	0,25	0,08	0,17
Несовершенство законодательной базы	0,2	0,08	0,14
Отсутствие широкого перечня социальных гарантий сокращаемому персоналу	0,16	0,08	0,12
Личностные риски	0,15	0,07	0,11
Психофизиологические риски	0,14	0,06	0,10

Составлено авторами на основе [2; 21; 22]

Очевидно, что для решения стратегических задач промышленной организации необходимо формировать систему управления кадровыми рисками в рамках активной кадровой политики, а следовательно, повышать уровень управленческой компетентности руководителей в области кадрового риск-менеджмента. В целях формирования компетентности в области управления кадровыми рисками необходимо разработать учебно-методическое обеспечение данного образовательного процесса на двух уровнях — на уровне вуза и на уровне промышленной организации.

Авторами статьи разработано учебно-методическое обеспечение², используемое в образовательном процессе вузов (Самарский государственный технический университет и

² Организация научно-исследовательской работы по дисциплине «Управление кадровыми рисками»: учеб.-метод. пособие / Сост. О.Ю. Калмыкова, А.Е. Митрофанова, Н.В. Соловова. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, Самар. гос. аэрокосм. ун-т имени С.П. Королёва (Нац. исслед. ун-т), Государственный университет управления, 2020. — 148 с.

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва) как в процессе проведения тренингов для студентов³, так и в рамках программ повышения квалификации персонала промышленных организаций.⁴

Полагаем, что необходимо также повышать и уровень конфликтологической компетентности персонала и руководителей, так как организационная среда содержит большое число стресс-факторов, актуализирующих кадровые риски [23]. Для реализации более комплексной системы идентификации, анализа и оценки потенциальных кадровых рисков (например, на этапе составления реестра кадровых рисков) необходимо систематически проводить стресс-мониторинг для определения уровня удовлетворенности трудом и оценки уровня эмоционального состояния персонала промышленной организации. Оценка наличия и интенсивности проявления стресс-факторов в организационной среде можно осуществить на основе стресс-мониторинга, разработанного К.Э. Оксинайдом, реализация которого состоит из трех этапов: опрос персонала, анализ полученных данных и составление комплекса кадровых мероприятий по профилактике выявленных рисков [24]. В процессе первой части стресс-мониторинга следует идентифицировать наиболее значимые стресс-факторы, определяющие наибольшую степень неудовлетворенности персонала организационной средой. Во второй части стресс-мониторинга необходимо оценить эмоциональное состояние персонала, возникающее в процессе профессиональной деятельности.

С целью повышения эффективности кадрового риск-менеджмента следует разрабатывать документационное обеспечение системы управления кадровыми рисками: методики оценки кадровых рисков; паспорт кадровых рисков, содержащий детализированную информацию о факторах, причинах возникновения и методах минимизации соответствующего кадрового риска; реестр типовых кадровых рисков промышленной организации.

Выводы

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. В процессе совершенствования кадровой политики в области оценки и управления кадровыми рисками необходимо осуществлять своевременный сбор и анализ информации о факторах и причинах потенциальных кадровых рисков, а также стресс-факторах организационной среды промышленной организации.
2. В процессе управления кадровыми рисками необходимо совершенствовать методики, применяемые в процессе идентификации и оценки рисков. Необходимо разрабатывать универсальные методы оценки кадровых рисков в системе управления персоналом организации.
3. Для минимизации кадровых рисков и угроз кадровой безопасности необходимо повышать уровень компетентности руководителей в области управления кадровыми рисками организации и уровень конфликтологической компетентности.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии области знаний о методах оценки кадровых рисков промышленной организации.

³ Коновалова, В.Г. Технологии управления конфликтами и стрессами: учеб.-метод. пособие / В.Г. Коновалова, О.Ю. Калмыкова, Г.П. Гагаринская — Москва: Издательский дом ГУУ, 2017. — 176 с.

⁴ Управление кадровыми рисками в организации: учеб. пособие / О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова, Т.С. Латушкина. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2018. — 162 с.

Практическая значимость проведенного авторами статьи исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть положены в основу совершенствования кадровой политики в области управления кадровыми рисками в целях повышения эффективности и производительности труда персонала промышленных организаций.

Направления дальнейших исследований авторы видят в изучении комплекса универсальных количественных и качественных методов оценки кадровых рисков во взаимосвязи с методами конфликт-менеджмента и стресс-менеджмента.

ЛИТЕРАТУРА

1. Якушев, А.А. Содержание управления кадровыми рисками в организации / А.А. Якушев, А.Е. Литвиненко // Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов VI Международной научно-практической конференции, Симферополь, 15 ноября 2019 года / Под научной редакцией О.С. Резниковой. — Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2019. — С. 89–92. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_41253383_18320443.pdf (дата обращения: 20.07.2023).
2. Митрофанова, А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации / А. Е. Митрофанова. — DOI: <https://doi.org/10.18384/2224-0209-2013-2-786> // Вестник Московского государственного областного университета. — 2013. — № 2. С. 52. — URL: <https://www.evestnik-mgou.ru/jour/article/view/786/783> (дата обращения: 15.07.2023).
3. Рыжова, О.А. Кадровые риски предприятия / О.А. Рыжова // Региональная экономика, инвестиции, инновации, социально-экономическое развитие: теория, методология и концепция модернизации: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции, Михайловка — Волгоград, 26 февраля 2019 года / Волгоград: Волгоградский государственный университет, 2019. — С. 219–222. — URL: https://www.sfvstu.ru/content/study/patenti_i_monografii/conf_07.06.2019.pdf (дата обращения: 24.07.2023).
4. Шумилина, В.Е. Кадровые риски в системе управления персоналом / В.Е. Шумилина, Р.Р. Чибизов. — DOI 10.26526/2307-9401-2022-2-1-4 // Наука и мир. — 2022. — № 2. — С. 1–4. — URL: <https://w-science.com/ru/nauka/article/50833/view> (дата обращения: 21.07.2023).
5. Вражнова, М.Н. Особенности использования машинного обучения в автоматизированных системах управления персоналом для прогнозирования кадровых рисков организации / М.Н. Вражнова, М.А. Филатов // Заметки ученого. — 2022. — № 5. — С. 76–79. — URL: <https://nauka-prioritet.ru/wp-content/uploads/2022/06/Май-5-2022-1.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).
6. Резник, С.Д. Кадровый аудит как диагностика рисков в системе управления персоналом организации / С.Д. Резник, О.В. Холькина // Экономика строительства. — 2021. — № 6(72). — С. 35–47. — URL: http://dspace.bs.u.edu.ru/bitstream/123456789/33176/1/Timokhina_Metody.pdf (дата обращения: 15.07.2023).

7. Тимохина, О.А. Методы оценки кадровых рисков в системе управления кадровым потенциалом современных российских организаций / О.А. Тимохина, Т.А. Власова // Научный журнал Дискурс. — 2019. — № 3(29). — С. 147–153. — URL: http://dSPACE.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/33176/1/Timokhina_Metody.pdf (дата обращения: 15.07.2023).
8. Лимонова, Е.В. Управление рисками в системе кадровой политики организации / Е.В. Лимонова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. — 2017. — № 4(68). — С. 52–56. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-riskami-v-sisteme-kadrovoy-politikiororganizatsii/viewer> (дата обращения: 16.07.2023).
9. Чумаков, А.А. Совершенствование управления кадровыми рисками в системе экономической безопасности организации / А.А. Чумаков, Ю.Р. Тугуз, В.А. Крат // Модернизация российского общества и образования: новые экономические ориентиры, стратегии управления, вопросы правоприменения и подготовки кадров: Материалы XXIII национальной научной конференции (с международным участием), Таганрог, 15–16 апреля 2022 года. — Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики, 2022. — С. 364–367. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_49187224_38090340.pdf (дата обращения: 20.07.2023).
10. Кара, А.Н. Управление кадровыми рисками / А.Н. Кара, И.А. Соколова // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. — 2019. — № 5(59). — С. 30–38. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_42429480_26812875.pdf (дата обращения: 21.07.2023).
11. Вдовина, О.А. Обеспечение лояльности персонала в системе управления кадровыми рисками предприятия / О.А. Вдовина. — DOI 10.17213/2312-6469-2022-1-166-173. // Друкеровский вестник. — 2022. — № 1(45). — С. 166–173. — URL: <http://drucker.npi-tu.ru/assets/files/dv-2022-1/15Vdovinal66-173.pdf> (дата обращения: 17.07.2023).
12. Широковских, С.А. Инструментарий оценки влияния HR-рисков на развитие персонала промышленных предприятий / С.А. Широковских, Н.В. Лясников. — DOI 10.34680/BENEFICIUM.2021.1(38).73-82. // Beneficium. — 2021. — № 1(38). — С. 73–82. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumentariy-otsenki-vliyaniya-hr-riskov-na-razvitiye-personala-promyshlennyh-predpriyatij/viewer> (дата обращения: 17.07.2023).
13. Мортиков, В.В. Управление персоналом в условиях дефицита кадров / В.В. Мортиков. — DOI 10.22394/2304-3369-2022-1-73-86. // Вопросы управления. — 2022. — № 1(74). — С. 73–86. — URL: <https://journal-management.com/file/00/857A8607-AB51-4513-81AC-1D6686462D00> (дата обращения: 17.07.2023).
14. Насибуллин, А.А. Методика комплексной оценки системы управления рисками в процессе таможенного контроля в условиях развития / А.А. Насибуллин. — DOI 10.36871/ek.up.p.r.2022.02.01.003. // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2022. — Т. 1, № 2(122). — С. 24–37. — URL: https://s-lib.com/issues/eiu_2022_02_t1_a3/ (дата обращения: 20.07.2023).

15. Воскресенская, О.А. Оценка ценностно-мотивационных установок сотрудника в области обеспечения информационной безопасности / О.А. Воскресенская, Н.М. Сладкова, Ю.Л. Горковенко. — DOI 10.34022/2658-3712-2022-46-1-142-153. // Социально-трудовые исследования. — 2022. — № 1(46). — С. 142–153. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_48182329_53565957.pdf (дата обращения: 20.07.2023).
16. Духновский, С.В. Личностно-типологические кадровые риски субъектов с разным уровнем установки на профессиональное саморазвитие / С.В. Духновский, В.А. Мищенко. — DOI: 10.38098/conf_21_0440 // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. — Москва: Институт психологии РАН, 2021. — С. 436–447. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_47694201_70918862.pdf (дата обращения: 21.07.2023).
17. Крутько, И.С. Риски при работе с производственным персоналом в аспекте кадровой безопасности предприятия / И.С. Крутько, Н.В. Попова. — DOI 10.15350/2409-7616.2022.1.35. // ЦИТИСЭ. — 2022. — № 1(31). — С. 403–416. — URL: https://ma123.ru/wp-content/uploads/2022/03/Krutko-Popova_CITISE_1-2022.pdf (дата обращения: 20.07.2023).
18. Коновалова, О.В. Управление кадровыми рисками хозяйствующего субъекта в условиях цифровизации общества / О.В. Коновалова, И.В. Морозова, Е.Г. Козлова. — DOI 10.18384/2310-6646-2020-2-68-75. // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. — 2020. — № 2. — С. 68–75. — URL: <https://vestnik-mgou.ru/Articles/Doc/13721> (дата обращения: 17.07.2023).
19. Рынгач, О.Л. Факторы и риски мотивации трудовой деятельности персонала организаций / О.Л. Рынгач, О.Л. Чуланова // Вестник евразийской науки. — 2020. — Т. 12, № 2. — С. 65. — URL: <https://esj.today/PDF/96ECVN220.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).
20. Герасимов, К.Б. Влияние организационной культуры на инновационное поведение персонала / К.Б. Герасимов, Р.С. Озернов. — DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2023-14-1-148-156>. // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2023. Т. 14, № 1. С. 148–156. — URL: <https://journals.ssau.ru/eco/article/view/20236> (дата обращения: 21.07.2023).
21. Митрофанова, А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации / А.Е. Митрофанова // Компетентность. — 2013. — № 3(104). — С. 40–45. — URL: <http://en.asms.ru/upload/iblock/fc8/fc8cec0be237b86079844ba8c9f7ea73.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).
22. Митрофанова, А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации / А.Е. Митрофанова // Интернет-журнал Науковедение. — 2013. — № 1(14). — С. 85. — URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/85evn113.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).
23. Формирование конфликтологической компетентности менеджера по управлению персоналом: монография / О.Ю. Калмыкова, В.В. Живаева, Г.П. Гагаринская, Н.В. Соловова, Ю.Н. Горбунова, Е.Н. Живицкая, С.Н. Парфенова. — Самара: Самар. гос. техн. университет. — 2019. — 300 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111442.html> (дата обращения: 20.07.2023).

24. Оксина К.Э. Стресс-мониторинг: для чего и как проводим. Методика оценки уровня стрессогенности организационной среды // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2009. — № 5 — С. 38–41. — URL: <https://hr-portal.ru/article/stress-monitoring-dlya-chego-i-kak-provodim-metodika-ocenki-urovnya-stressogennosti> (дата обращения: 22.07.2023).

Solovova Natal'ya Valentinovna

Samara National Research University, Samara, Russia
E-mail: solovova.nata@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3280-3380>

RSCI: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=192862

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=35619336700>

Kalmykova Olga Yuryevna

Samara State Technical University, Samara, Russia
Samara National Research University, Samara, Russia
E-mail: oukalmykova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0933-0332>

RSCI: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=335992

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57202513886>

Belinskaya Marina Nikolayevna

Samara National Research University, Samara, Russia
E-mail: mdmitrieva@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7567-8148>

RSCI: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=659578

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57221193738>

Personnel risk management: risk assessment of an industrial organization in the oil and gas industry

Abstract. The issues of improving the process of assessing and managing personnel risks are relevant for many modern industrial organizations due to an increase in the level of social tension and destructive conflict in the organizational environment. The article deals with the problem of improving the methods for assessing and managing the personnel risks of an industrial organization in modern socio-economic conditions. The authors of the article adhere to the hypothesis that the personnel risk management strategy is a necessary element of the personnel policy of a modern organization. The purpose of the study is to develop practical recommendations for the implementation of methods for identifying and assessing personnel risks arising in the course of the labor activity of personnel of industrial organizations. The object of the study is the methods for assessing the personnel risks of an industrial organization. As an empirical material, the analysis of scientific publications of Russian scientists on the research problem was carried out. The article analyzes practical tasks, the solution of which is aimed at improving the personnel risk management system on the example of industrial organizations in the oil and gas industry. The study (2023) used empirical methods: observation, survey; identification and assessment of the risks of the personnel management system and the risks of personnel behavior; expert survey. The assessment of personnel risks was carried out on the basis of the method of expert assessments of employees of an industrial organization in the oil and gas industry. The heads of the personnel management service and security officers of the industrial organization acted as experts. Based on the method of expert assessments, the significance and probability of the occurrence of risks are assessed, a profile of personnel risks is built, and the most significant personnel risks that create threats to the personnel security of an industrial organization are identified. Practical recommendations for the assessment and management of personnel risks of an industrial organization are presented.

Keywords: HR policy; HR risk; HR risk profile; HR risk passport; expert survey; HR risk register; HR risk assessment