

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

2018, №4, Том 10 / 2018, No 4, Vol 10 <https://esj.today/issue-4-2018.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/60ECVN418.pdf>

Статья поступила в редакцию 16.07.2018; опубликована 03.09.2018

Ссылка для цитирования этой статьи:

Пантелеева Т.А. Систематизация кадровых рисков в контексте их влияния на экономическую безопасность хозяйствующих субъектов // Вестник Евразийской науки, 2018 №4, <https://esj.today/PDF/60ECVN418.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Panteleeva T.A. (2018). Systematization of personnel risks in the context of their impact on the economic security of economic entities. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 4(10). Available at: <https://esj.today/PDF/60ECVN418.pdf> (in Russian)

УДК 338.1

ГРНТИ 06

Пантелеева Татьяна Александровна

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия

Заведующая кафедрой

Кандидат филологических наук

E-mail: Tatata070707@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6318-2003>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=884085

Систематизация кадровых рисков в контексте их влияния на экономическую безопасность хозяйствующих субъектов

Аннотация. В статье определяется место кадровых рисков в системе экономической безопасности хозяйствующего субъекта, определяется значимость исследования внутренних рисков при формировании подходов к системе экономической безопасности. Систематизируются кадровые риски в данном исследовании по шести основным критериям, подробно исследуются риски, вызванные неэффективным управленческим функционалом. В статье проводится анализ значимости кадровых рисков в общем числе угроз экономического состояния хозяйствующего субъекта с 2009-2017 гг. Результаты демонстрируют, что в зависимости от отрасли и размера бизнеса, соотношение внутренних и внешних кадровых рисков меняется. Так, крупные корпорации, которые имеют иностранных контрагентов, имеют более высокий процент внешнего риска, чем среднее предприятие без зарубежных партнеров. По мнению автора, управление кадровыми рисками в целях повышения экономической безопасности фирмы предполагает выявление и систематизацию рисков, их анализ, разработку системы управления, апробацию, последующую оценку результатов и формирование стратегического плана управления. Использование классификации кадровых рисков позволяет хозяйствующему субъекту в полной мере ориентироваться в масштабе и глубине вероятности наступления определенных рисков, с учетом специфики деятельности предприятия. Сложность в управлении кадровыми рисками в контексте экономической безопасности определяется функционированием сотрудников одновременно в двух форматах: объекта и субъекта рисков. Персонал хозяйствующего субъекта, выступая ведущим ресурсом предпринимательской деятельности, является и источником риска. Данная особенность выводит на первый план именно планомерную и грамотно организованную работу с коллективом организации как одну из составляющих ее экономической безопасности.

Ключевые слова: кадровые риски; экономическая безопасность; экономика труда; менеджмент персонала; аутсортинг; аутстаффинг; экономическая угроза

Современные рыночные условия диктуют необходимость пристального внимания к экономической безопасности предприятия. Руководители хозяйствующих субъектов находятся в поиске действенных рычагов защиты бизнеса. Открытость предприятия как системы определяет высокую подверженность внешним рискам. При этом, именно внутренние риски являются наиболее значимыми в связи с присутствием «человеческого фактора» [1].

Кадровые риски трактуются и как возможность реализации «угроз антропогенного типа» [2], и как несоответствие запланированного результата деятельности хозяйствующего субъекта, недополучение и «опасность вероятной потери» доходов по причине нерационального использования человеческих ресурсов [6].

Возрастающая потребность хозяйствующих субъектов Российской Федерации в повышении экономической безопасности с помощью управления кадровыми рисками определяет необходимость в разработке их соответствующей классификации, отражающей основные аспекты ее практического применения.

Систематизация кадровых рисков с позиции их локализации, оказывающих влияние на экономическую безопасность хозяйствующего субъекта, определяет необходимость выделять внешние кадровые риски и внутренние. Внешними рисками определены экономические, политические, социально-демографические, природно-климатические, техногенные факторы, конкурентные (рыночные) и пр.

Внутренняя среда хозяйствующего субъекта определяет внутренние кадровые риски, подразделяющиеся на риски системы управления персоналом и личностные риски. Разделение кадровых рисков по их локализации представляется довольно условным ввиду их тесной связи и взаимозависимости: внешний конкурентный кадровый риск в форме предложения более выгодных условий труда для сотрудника является внутренним личностным риском.

Трактование кадровых рисков как значимого фактора, оказывающего влияние на уровень экономической безопасности хозяйствующего субъекта, выраженных в форме вероятности снижения уровня развития, устойчивости и экономической независимости субъекта в связи с недостаточным уровнем принятия управленческих решений полагаем более информативным.

В современной науке существует множество классификаций кадровых рисков. В качестве критериев градации следует рассматривать управленческий функционал, типы возможных потерь, периодичность возникновения, предсказуемость, длительность и допустимость. Критерии представлены на рисунке 1.

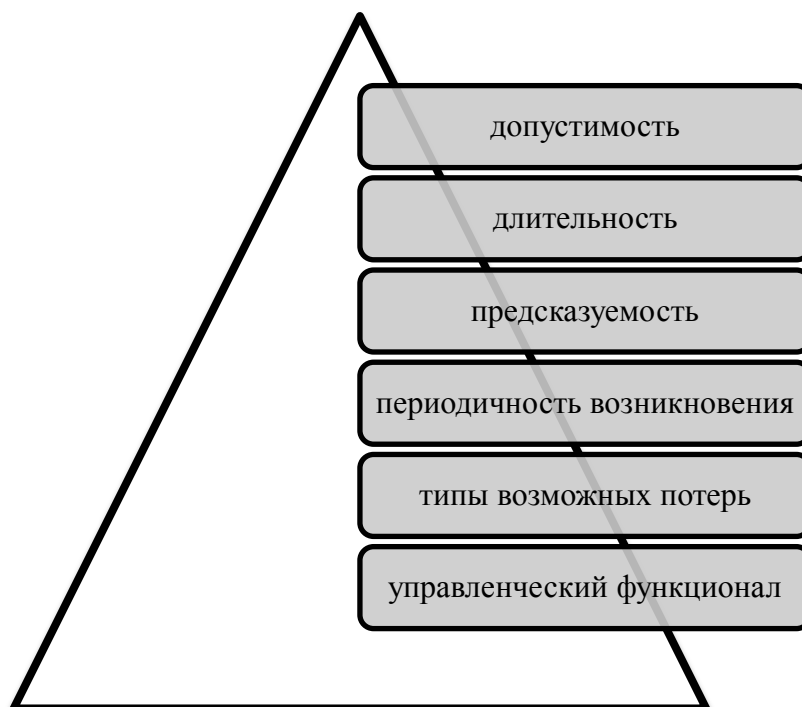


Рисунок 1. Критерии градации кадровых рисков (составлено автором)

Критерий допустимости кадрового риска определен вероятностью его воздействия и связан с возможностью потерь для хозяйствующего субъекта. В зависимости экспертной оценки вероятности и значимости градация допустимости кадрового риска выделяют: допустимый, критический (средний) и недопустимый.

Предсказуемость кадровых рисков хозяйствующего субъекта позволяет выделить ожидаемые планово и прогнозируемые внутренние риски и непредвиденные внешние.

Периодичность возникновения, как критерий градации кадровых рисков, подразумевает случайные или однократные, регулярные и постоянные риски.

По типам возможных потерь кадровые риски определены финансовыми (утрата денежных средств или их эквивалентов), кадровыми (в аспекте потери сотрудников, занимающих ключевые должности), моральными (создание неблагоприятного имиджа хозяйствующего субъекта или моральный ущерб сотруднику), информационными (утечка конфиденциальной информации), квалификационными (утрата навыков и знаний сотрудниками или их недополучение), материально-техническими (ущерб материально-технической базе хозяйствующего субъекта).

Градация кадровых рисков по управленческому функционалу предполагает кадровые риски планирования, культурные, риски оборота персонала предприятия, мотивационные, развития персонала, риски экономики труда.

Зарубежная практика использует классификацию рисков, обусловленных «человеческим фактором» с позиции их характера как количественного и качественного. Кадровые риски управления количественного характера, определяются избытком или недостатком персонала у хозяйствующего субъекта. Данные риски определяются различными видами ущерба ввиду несоответствия фактической численности работников текущим потребностям хозяйствующего субъекта.

Кадровые риски управления качественного характера заключаются в несоответствии фактических характеристик имеющегося у предприятия персонала предъявляемым к нему требованиям.

Наиболее представленными является классификация кадровых рисков на основе ошибок в управлении. К ним относятся риски, вызванные неграмотным и несвоевременным планированием кадровой деятельности, к которым можно отнести несоответствующее реальным рыночным условиям численности и критериев отбора персонала, неактуальное выстраивание кадровой политики хозяйствующего субъекта.

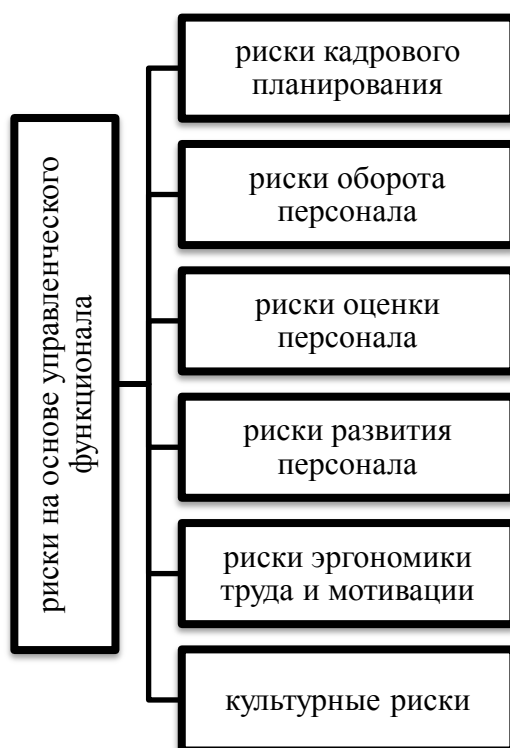


Рисунок 2. Кадровые риски, связанные с управленческим функционалом (составлено автором на основе данных [7])

Значимым является риск низкого качества рекрутинга и нормирования штата, непроработанность методов используемой адаптации персонала, резкие маневры по сокращению и увеличению штата посредством сокращения и увольнения, высокий уровень текучести кадров. Данные исследований свидетельствуют, что основными способами рекрутинга сотрудников на малых и средних предприятиях происходят с помощью специализированных вебсайтов (41 %) и путем нетворкинга (26 %). Крупные компании предпочитают искать сотрудников в интернете, а малый бизнес – среди знакомых. Другие популярные способы поиска кадров – с помощью специализированных печатных изданий (18 %) и на бирже труда (16 %) [11]. Значимость качества рекрутинга в системе управления кадровыми рисками подтверждает необходимость использования надежных источников при найме сотрудников.

Отсутствие кадрового резерва и вложения инвестиций в интеллектуальный потенциал создает базис для возможности появления угроз при неправильной оценке человеческих ресурсов.

В современных условиях, обусловленных резкими трансформационными процессами, возникает риск снижения уровня управления профессиональной карьерой сотрудников хозяйствующего субъекта, что усугубляется на фоне финансового кризиса недостаточностью денежных ресурсов для формирования политики по обучению и переобучению персонала. Стоит отметить, что термин «управление карьерой» знаком только, как правило, крупному бизнесу, малый и средний бизнес не оперируют данным понятием, тем самым увеличивая собственные кадровые риски.

Все большее внимание начинают уделять современные предприятия формированию адекватных систем стимулирования и мотивации сотрудников, в том числе творческое стимулирование и «стимулирование свободным временем» [4], что позволяет снизить мотивационные риски, в том числе, и посредством аутстаффинга и эргономики труда. Согласно проведенным исследованиям, 69 % работающих граждан России указали, на использование различных способов мотивации и вознаграждения работодателем помимо заработной платы [11]. Основные способы мотивации и вознаграждения персонала со стороны работодателя – премии и социальный пакет. Определение размера заработной платы профессиональных работников базируется на основе сосуществования двух факторов: стремления создать максимально комфортные условия для сотрудников и их семей и не подорвать «уровень конкурентоспособность национальных производств» [9]. При этом стоит отметить, что аутстаффинг, снижая мотивационные кадровые риски хозяйствующего субъекта, за штат которого выведен сотрудник, может выступать кадровым риском аутстаффера (организации-посредника). Аналогичная двойственность присуща аутсорсингу.

Корпоративная культура в развитой форме позволяет снизить культурные кадровые риски. Грамотный подход к данному формату управления кадрами определен не только проведением совместных мероприятий, но и установкой системы ценностей, поддерживаемых ритуалами, легендами, организационной культурой и активным внедрением в разработанную систему всего персонала предприятия, а также «своевременных операций, нацеленных на укрепление его сплоченности» [5]. Цель управления корпоративной культурой заключается в создании такого климата в хозяйствующем субъекте и установок работников, которые позволяют облегчить процесс реализации всех других систем управления персоналом, а также формируют лояльность персонала, обеспечивают привлекательность компании как работодателя и эффективное удержание сотрудников. Выделяется, как правило, три направления развития этого процесса: доброжелательная атмосфера сотрудничества, ориентация на внутреннего клиента, система внутренних коммуникаций, поддерживающая максимальную информированность, открытая и мотивирующая среда. Корпоративная культура, как рычаг минимизации кадровых рисков, предполагает соответствие ее нормам управленческого персонала, являющегося примером и мотивационным элементом для сотрудников предприятия. Корпоративные нормы включают, помимо прочего, социальную и экологическую миссию, повышая уровень осознанности и социальной ответственности трудового коллектива, формируя вектор снижения мотивационных кадровых рисков.

Значимость кадровых рисков для экономической безопасности отечественных предприятий находит свое отражение в аналитических материалах, составленных по результатам опроса ведущих топ-менеджеров России. Рассмотрим изменение восприятия значимости антропогенного фактора угроз экономической безопасности на отечественных предприятиях с 2009 года по 2017 год на примере рейтингов одного из известнейших представителей в области аудита и консалтинга «Эрнст энд Янг».

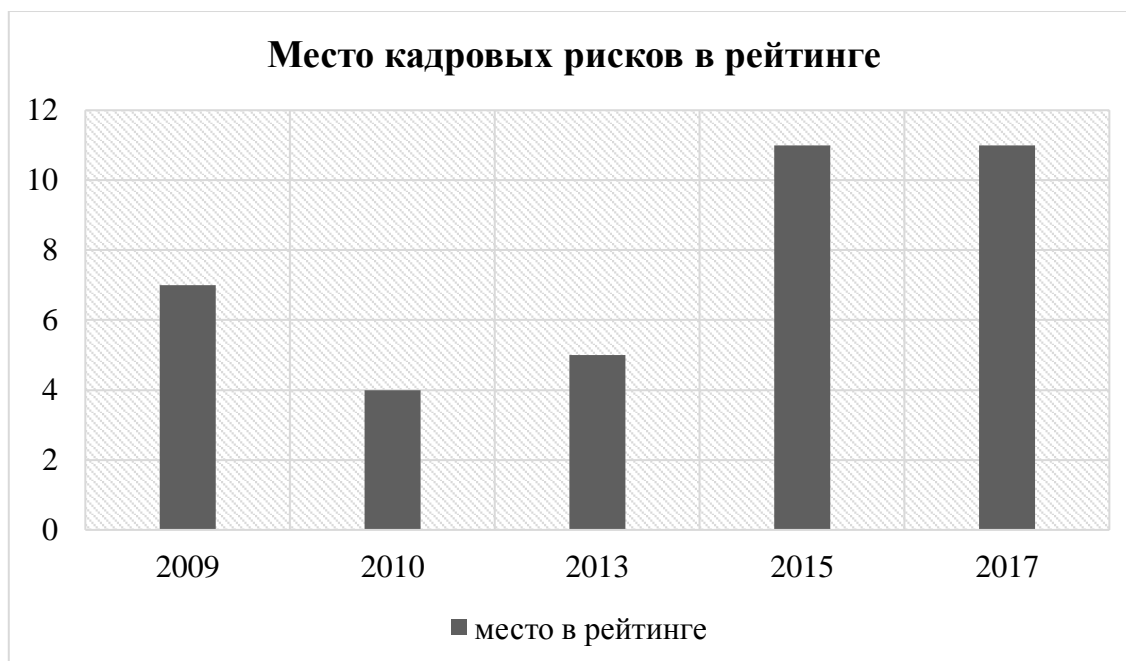


Рисунок 3. Место кадровых рисков в рейтинге основных угроз экономической безопасности (составлено автором на материалах [10])

Изменения на рынке человеческого капитала влекут за собой резкое увеличения значимости кадровых рисков. Серьезным фактором выступает демографический кризис, который проявился в сокращении трудоспособного населения. Кризис 2008-2009 года отражает повышения рисков, связанных с управленческими решениями и дефиците квалифицированных сотрудников. Ситуация осложнялась тем, что «уровень доходов работающей части населения в разы ниже, чем в развитых странах» [3]. Ориентация и так недостаточного количества выпускников вузов на экономические и юридические специальности на фоне острой нехватки рабочего персонала и специалистов с узкими и техническими навыками приводит к резкой нехватке квалифицированных сотрудников. Поиск и обучение персонала начинают играть значимую роль, при этом высокие экономические риски и общий дефицит финансового капитала ограничивают хозяйствующие субъекты в выборе методов регулирования данной проблемы.

Экономический и демографический контекст усиливает кадровые угрозы в 2010 году, поднимая антропогенные риски на 4 строку в рейтинге. Массовые сокращения персонала, имевшие место быть в предыдущие годы, повлекли за собой необходимость срочного заполнения вновь открытых вакансий. Также значимым остается фактор ориентации выпускников на менее востребованные, но пользующиеся большей популярностью профессии, чем так необходимые инженерные специализации. Играет свою роль и развитие цифровой экономики, и соответствующие изменения на рынке труда.

С 2013 года отмечается снижение значимости кадровых рисков. Однако, следует отметить, что их составляющие распределяются по другим категориям, не оставаясь незамеченными. Так, на третье место в 2016-2017 году выводится низкая производительность труда, обусловленная необходимостью большего инвестирования в человеческий капитал в целях развития корпоративной культуры и внедрения «принципа нулевой терпимости». На 4 месте располагается утрата «социальной лицензии», вызванная, в том числе, ростом производственного травматизма в 2015 году. Большого внимания требует и медицинская защищенность персонала от профессиональных заболеваний, отразившаяся, в следующие годы, в развитии системы диспансеризации сотрудников основных предприятий страны и

увеличении количества заключенных контрактов на расширенное медицинское страхование персонала.

В зависимости от отрасли и размера бизнеса, соотношение внутренних и внешних кадровых рисков меняется. Так, крупные корпорации, которые имеют иностранных контрагентов, имеют более высокий процент внешнего риска, чем среднее предприятие без зарубежных партнеров. В свою очередь, более низкий показатель уровня внутренних рисков у производственного предприятия, чем у консалтингового или рекламного агентства. Малый бизнес имеет высокий уровень как внутренних, так и внешних кадровых рисков, предпочитая снижать внутренний риск малым количеством сотрудников.

Сложность в управлении кадровыми рисками в контексте экономической безопасности определяется функционированием сотрудников одновременно в двух форматах: объекта и субъекта рисков. Персонал хозяйствующего субъекта, выступая ведущим ресурсом предпринимательской деятельности, является и источником риска. Данная особенность выводит на первый план именно планомерную и грамотно организованную работу с коллективом организации как одну из составляющих ее экономической безопасности.

По мнению автора, управление кадровыми рисками в целях повышения экономической безопасности фирмы предполагает выявление и систематизацию рисков, их анализ, разработку системы управления, апробацию, последующую оценку результатов и формирование стратегического плана управления. Использование классификации кадровых рисков позволяет хозяйствующему субъекту в полной мере ориентироваться в масштабе и глубине вероятности наступления определенных рисков, с учетом специфики деятельности предприятия. Вне зависимости от организационно-правовой формы хозяйствующий субъект имеет потребность в выявлении кадровых рисков и их классификации, которая должна быть наглядной, емкой максимально универсальной.

Согласно Генри Форду, процветание предприятия обусловлено, в том числе, осознанием каждого члена организации причастности к развитию предприятия и восприятия его как «личного дела». Человеческий капитал должен эффективно содействовать реализации бизнес-плана компании, поддерживать стратегические направления развития, быть вовлеченным и неравнодушным, разделяя ценности и задачи компании [8].

В целях обеспечения экономической безопасности и снижения кадровых рисков необходимо двунаправленное воздействие на персонал хозяйствующего субъекта. С одной стороны, четко организованное планирование и обоснованность в принятии управленческих решений является важным фактором по снижению угроз со стороны кадровой составляющей. В качестве второго направления необходимо определить ориентированность на сохранение и преумножение интеллектуального потенциала, хозяйствующего субъекта, выступающего не только в материальной форме в качестве прав на интеллектуальную собственность, но, и знаний, умений, навыков сотрудников, определяющих деловую репутацию и конкурентоспособность хозяйствующего субъекта, то есть в нематериальной, «человеческой» форме.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кашин, Андрей Валентинович Экономическая безопасность предприятия: управленческие решения: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2008. URL: <http://www.dissercat.com/content/ekonomicheskaya-bezopasnost-predpriyatiya-upravlencheskie-resheniya> (дата обращения: 08.08.2018).
2. Копейкин Г.К., Потемкин В.К. Менеджмент экономической безопасности. СПб.: Терция, 2004. 112 с.
3. Модернизация и экономическая безопасность России: Т. 1 / под ред. акад. Н.Я. Петракова. М.: ИД «Финансы и Кредит», 2010. 568 с.
4. Пантелеева Т.А., Гордеева Е.А. Эффективность труда и пути ее повышения Вестник Института мировых цивилизаций. 2018. Т. 9. № 2 (19). С. 14-18. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_35225140_16816689.pdf (дата обращения: 08.08.2018).
5. Пантелеева Т.А., Панюшкина Е.С. Кадровая политика в торгово-промышленном предприятии // Мировые цивилизации. 2017. Т. 2. № 2. С. 5. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_32482491_54906289.pdf (дата обращения: 08.08.2018).
6. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании. М.: Альфа-Пресс, 2011., 688 с.
7. Султанов И.А. Угрозы кадровых рисков // Projectimo.ru URL: <http://projectimo.ru/upravlenie-riskami/kadrovye-riski.html> (дата обращения: 08.08.2018).
8. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. Сегодня и завтра. Минск: Харвест, 2003. 448 с. С. 89.
9. Цветков В.А., Елисеев Д.О. Особенности регулирования оплаты труда: европейский опыт и российские реалии // Региональные проблемы преобразования экономики. 2012. № 3 (33). С. 305-314.
10. «Эрнст энд Янг» // EY URL: <https://www.ey.com/ru/ru/home>(дата обращения: 08.08.2018).
11. Зарплата важнее обучения. Что мотивирует сотрудников в 2018 году // Аналитический центр НАФИ URL: <https://nafi.ru/analytics/zarplata-vazhnee-obucheniya-cto-motiviruet-sotrudnikov-v-2018-godu/> (дата обращения: 19.08.2018).

Panteleeva Tatyana Aleksandrovna

Institute of world civilizations, Moscow, Russia

E-mail: Tatata070707@mail.ru

Systematization of personnel risks in the context of their impact on the economic security of economic entities

Abstract. The article defines the place of personnel risks in the system of economic security of an economic entity, determines the importance of the study of internal risks in the formation of approaches to the system of economic security. Personnel risks are systematized in this study according to six main criteria, the risks caused by ineffective management functions are studied in detail. The article analyzes the importance of personnel risks in the total number of threats to the economic condition of an economic entity from 2009-2017. The results show that the ratio of internal and external personnel risks varies depending on the industry and the size of the business. Thus, large corporations that have foreign counterparties have a higher percentage of external risk than an average enterprise without foreign partners. According to the author, the management of personnel risks in order to improve the economic security of the company involves the identification and systematization of risks, their analysis, development of management systems, testing, subsequent evaluation of the results and the formation of a strategic management plan. Use of classification of personnel risks allows the economic entity to be guided fully in scale and depth of probability of occurrence of certain risks, taking into account specifics of activity of the enterprise. The complexity of personnel risk management in the context of economic security is determined by the functioning of employees simultaneously in two formats: the object and the subject of risks. The personnel of an economic entity, acting as the leading resource of entrepreneurial activity, is also a source of risk. This feature brings to the fore a systematic and well-organized work with the staff of the organization as one of the components of its economic security.

Keywords: personnel risks; economic security; labor Economics; personnel management; outsourcing; outstaffing; economic threat