

*Шафикова Азалия Раузатовна
студентка 4 курса
Институт экономики, управления и бизнеса
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа
e-mail: azaliyashafikova@mail.ru*

КАДРОВЫЕ РИСКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** В статье рассматривается важная тема кадровых рисков, которые являются критическими для любой организации, независимо от её размера и сферы деятельности. Эффективное управление этими рисками может способствовать успеху компании и помочь избежать негативных последствий. Рассмотрены перечень рисков на предприятии и метод «галстук-бабочка».*

Ключевые слова: кадровые риски, предприятие, компания, персонал, финансы, технологии, производство, метод «галстука-бабочка».

*Shafikova Azalia Rauzatovna
4th year student
Institute of Economics, Management and Business
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa*

PERSONNEL RISKS AT THE ENTERPRISE

***Abstract:** The article discusses the important topic of personnel risks, which are critical for any organization, regardless of its size and field of activity. Effective management of these risks can contribute to the success of the company and help avoid negative consequences. The list of risks at the enterprise and the "bow tie" method are considered.*

Key words: personnel risks, enterprise, company, personnel, finance, technology, production, bow tie method.

Тема кадровых рисков является актуальной для любой организации, так как эффективное управление рисками может помочь компании достичь успеха и избежать негативных последствий. Сотрудники организации обеспечивают ее развитие, и кадровая служба отвечает за управление ими. Руководство организации должно иметь более полное системное представление о рисках –

должны быть подготовлены к комплексному подходу в управлении всеми видами риска, возникающими в процессе функционирования предприятия.

Многие организации, оказались негибкими, сказались отсутствие опыта оценки рыночной ситуации, отмечена консервативность финансовой политики и неумение принимать обоснованные решения в условиях неопределенности и разумного управленческого риска.

Риском можно и необходимо управлять, то есть использовать определенные меры, позволяющие максимально прогнозировать наступление рисков события и применять соответствующие мероприятия к снижению степени риска.

В современных условиях используют различные методы выявления рисков. Часть из них основывается на количественном подходе, а часть на качественном. Одни основываются на детальном анализе, а другие на укрупненном. Однако все методы имеют общую цель – выявить и описать существующие в организации риски. Эффективнее использовать одновременно несколько методов, так как это позволит получить более достоверную информацию для дальнейшей оценки риска.

Таблица 1- Перечень рисков в предприятии

1. Персонал	<ol style="list-style-type: none">1. Недостаточная квалификация сотрудников, приводящая к ошибкам в производственных процессах.2. Высокая текучесть кадров, угрожающая стабильности производства.3. Недостаточное обучение и развитие персонала, уменьшающее эффективность работы.4. Нарушения трудового законодательства и прав работников, угрожающие репутации компании.5. Недостаточная мотивация сотрудников, влияющая на
-------------	--

	<p>производительность и качество работы.</p> <p>6. Риск потери ключевых сотрудников, влияющих на стабильность производства.</p> <p>7. Риск производственных травм различной степени опасности.</p> <p>8. Риск утечки информации</p>
2. Финансы	<p>1. Финансовые потери из-за недостаточной эффективности производства или низкой прибыльности продукции.</p> <p>2. Риск неуплаты налогов или штрафов за нарушения законодательства.</p> <p>3. Финансовые потери из-за изменений валютного курса при международных операциях.</p> <p>4. Финансовые потери из-за непредвиденных экономических кризисов или изменений на рынке.</p> <p>5. Недостаточная финансовая прозрачность и учет, угрожающая контролю над финансами компании.</p>
3. Технологии/ИТ	<p>1. Технические сбои в оборудовании и системах автоматизации производства.</p> <p>2. Утечка конфиденциальной информации или нарушение безопасности данных.</p> <p>3. Недостаточная защита от кибератак и вирусов, угрожающая работоспособности систем.</p> <p>4. Недостаточное обновление программного обеспечения и оборудования, приводящее к устареванию технологий.</p>

	<p>5. Недостаточная автоматизация процессов производства и продаж, замедляющая работу компании.</p> <p>6. Недостаточная подготовка сотрудников к работе с новыми технологиями, угрожающая эффективности работы.</p> <p>7. Незнание управления новых станков и оборудования</p> <p>8. Нехватка квалифицированных специалистов, которые могут разработать специализированную программу для военно-промышленного предприятия</p>
4. Производство	<p>1. Технические сбои в оборудовании, приводящие к задержкам в производстве.</p> <p>2. Недостаточное качество материалов, влияющее на конечный продукт.</p> <p>3. Недостаточная автоматизация производства, увеличивающая риск ошибок и задержек.</p> <p>4. Недостаточное обслуживание оборудования, приводящее к простоям и выходу из строя.</p> <p>5. Недостаточное планирование производственных процессов, приводящее к недопоставке продукции.</p> <p>6. Безответственное выполнение сотрудниками своей работы, не проходящие нормоконтроль</p> <p>7. Атаки военного характера, с учетом политических условий</p>

Метод «Галстук-бабочка» представляет собой схематический способ описания и анализа развития опасного события от его причин до последствий.

Данный метод подразумевает декомпозицию рисков на возможные причины их реализации, которые в свою очередь декомпозируются на более мелкие подпричины или факторы риска и последствия от реализации риска, которые также могут подразделяться на последствия второго и третьего уровня.

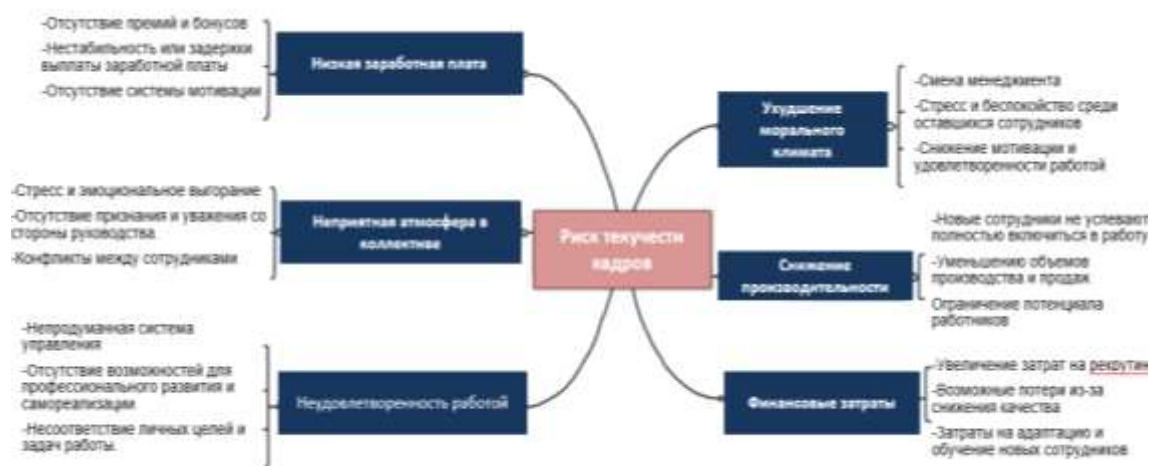


Рисунок 1- Схема «Галстук-бабочка»

Мероприятия для минимизации вероятности вышеперечисленных рисков:

Разработка системы мотивации сотрудников: Это один из основных способов снижения риска текучести кадров и повышения лояльности сотрудников. Система мотивации может включать премии, бонусы, дополнительные выходные дни, программы лояльности и т.д.

Обучение и развитие сотрудников: Регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников поможет снизить риск недостаточной квалификации и ошибок в управлении персоналом. Это может включать внутренние тренинги, внешние курсы, семинары и конференции.

Внедрение системы контроля трудовой дисциплины: Эта система поможет снизить риск нарушения трудовой дисциплины и потери ключевых сотрудников. Она может включать контроль рабочего времени, проверку выполнения задач, оценку качества работы и т.д.

Создание комфортных условий труда: Создание благоприятных условий для работы поможет снизить риск текучести кадров, нелояльности и нарушения трудовой дисциплины. Это может включать улучшение рабочего пространства,

гибкий график работы, возможность удаленной работы и т.д.

Поддержка и удержание ключевых сотрудников: Для снижения риска потери ключевых сотрудников необходимо создать условия, при которых они будут чувствовать себя ценными и важными для компании. Это может включать предоставление дополнительных льгот, премий, карьерного роста и т.д.

Проведение регулярной оценки персонала: Оценка персонала поможет выявить ошибки в управлении персоналом и разработать меры по их устранению.

Оценка кадровых рисков позволяет организации определить и проанализировать потенциальные угрозы, связанные с персоналом, и разработать стратегии для их минимизации. Это помогает снизить вероятность возникновения проблем, связанных с персоналом. В целом при реализации кадрового риска возможны любые виды потерь: материальные, трудовые, финансовые, потери времени, социальные.

Таким образом, кадровые риски значительны, опасны, часто не случайны и, к сожалению, не редки для современного предприятия. Осознавая этот факт, менеджерам по персоналу необходимо при управлении кадровыми рисками решать основные задачи, связанные с их предвидением, выявлением, учетом, анализом и выработкой мер по предотвращению или минимизации.

Список литературы:

1. Портал ресурсов по управлению рисками для малого и среднего бизнеса. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://risk-academy.ru/> (дата обращения: 02.06.2024 г.).

2. Бадалова А.Г., Москвитин, К.П. Управление кадровыми рисками предприятия // Российское предпринимательство. 2005. С. 92-98.

3. Метельская Е.А., Дьяченко О.Н. Управление риском и стратегия развития фирмы. Аутсорсинг управления риском // Социально-экономические проблемы развития Южного макрорегиона: сб. научных трудов. Краснодар, 2013. Вып. 27. С. 127-132.

4. Кудлаева А.Р., Пигасова А.И. Система премирования торговых работников // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 11-2(105). С. 107-111.

5. Кудлаева А.Р., Борисова Я.Г. Анализ заработной платы педагогического работника в сельском общеобразовательном учреждении // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 12-1(106). С. 93-96.