

УДК 331.108.2

Митрофанова А.Е.

(г. Москва)

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ
И СТРУКТУРА КАДРОВЫХ РИСКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена теоретическим аспектам систематизации кадровых рисков в организации. Исследована этимология понятия «кадровый риск». Проведён сравнительный анализ различных подходов к определению риска, выявлены их недостатки. Дифференцированы понятия «кадровые риски», «риски персонала», «риски управления персоналом». Предложено авторское определение кадрового риска, показаны его принципиальные отличия и достоинства. Выделены основные характеристики кадрового риска: ситуация, источник и объект (носитель) риска.

Ключевые слова: кадровые риски, управление персоналом, сфера возникновения риска, объект риска, источник риска, ущерб риска.

A. Mitrofanova

(Moscow)

THE SOCIAL AND ECONOMIC CONTENTS AND STRUCTURE
OF PERSONNEL RISKS IN THE ORGANIZATION

Abstract. The article is devoted to the theoretical aspects of personnel risks systematization in the organization. The article investigates the etymology of the concept "personnel risk". Besides, the article offers the results of the comparative analysis of different approaches to defining a risk and identifies their drawbacks. The concepts "personnel risks", "risks of the personnel", "risks of personnel management" are differentiated in the article. The author offers her own definition of a personnel risk and shows its basic differences and advantages. The basic characteristics of personnel risk are considered to be as follows: the situation, the source and the object of risk (or risk bearer).

Key words: personnel risks, human resource management, sphere of risk emergence, object of risk, source of risk, damage of risk.

Прежде чем рассматривать сущность понятия «кадровый риск», необходимо исследовать подходы к определению риска как социально-экономической категории.

Этимологии понятия «риск» посвящены многие исследования. Так, Н. Луман настаивает на арабском происхождении данного термин-

на [5, с. 140], а авторы «Краткого этимологического словаря русского языка» предполагают франко-итало-греческие источники этого слова [9, с. 485].

В современной теории и практике управления исследователи рассматривают риск как экономическую, юридическую, историческую, философскую, социальную и др. категории.

Изучение различных подходов к определению риска показало, что он у большинства исследователей ассоциируется со следующими группами признаков:

- неопределённость или вероятность;
- потери, результат или отклонения;
- действие или бездействие;
- состояние и динамичность.

При этом анализ показал, что доминирующими признаками, как правило, используемыми одновременно, являются неопределённость и/или вероятность (риск существует тогда, когда возможно не единственное развитие событий); потери (непреднамеренное сокращение стоимости в результате реализации опасности); внимание к проблеме (риск должен волновать любого человека или организацию).

Кроме того, анализ определений риска позволит выявить следующие их недостатки:

- содержание категории «риск» в большинстве случаев не ориентировано на конкретизацию объекта риска, а раскрывается вообще;
- большинство авторов, определяя категорию «риск», не раскрывают источник риска;
- большая часть определений не позволяет строить на их основе систему оценки и управления рисками.

Таким образом, можно утверждать, что значительная часть приведённых определений не даёт системного, комплексного и однозначного представления о риске, что затрудняет классификацию, оценку и осуществление управления рисками.

Многих исследователей объединяет мнение, что персонал организации, являясь её важнейшим ресурсом, от качества и эффективности использования которого зависят результаты деятельности и конкурентоспособность компании, одновременно выступает в качестве основного источника крупных потерь, т. е. риска организации.

При этом в экономической литературе идёт отождествление ряда понятий, таких, как «кадровые риски», «риски персонала», «риски управления персоналом», что во многом вызвано отсутствием единых,

общепринятых подходов к пониманию сущности и классификации кадровых рисков.

Чаще всего кадровые риски рассматриваются как «...потенциальные потери или угрозы финансово-хозяйственной деятельности предприятия, связанные с деятельностью собственного персонала» [1, с. 34].

Некоторые авторы рассматривают риск персонала как «риск потерь, связанный с возможными ошибками сотрудников, мошенничеством, недостаточной квалификацией, нестабильностью штата организации (потерей ключевых сотрудников и (или) значительного количества сотрудников за короткий промежуток времени)» [7, с. 14].

Другая группа учёных считает, что «кадровые риски – это риски неэффективной организационной структуры, неспособной перестраиваться в меняющихся условиях, недостаточная квалификация кадров» [4, с. 140].

Авторы «человековедческой» теории рисков [3, с. 19] предлагают рассматривать все рискованные ситуации как следствие поведения, действия (бездействия) и деятельности (бездеятельности) людей.

Существует подход, при котором кадровые риски рассматриваются как вероятность нанесения предприятию материального или морального ущерба в процессе принятия и реализации кадровых решений [6].

Другие исследователи кадровых рисков – российские учёные в области психологии А.С. Жариков и А.А. Парамонов, утверждают, что «...управление любыми рисками это управление людьми ради снижения риска неполучения ожидаемых результатов» [3, с. 16].

Обобщая приведённые выше точки зрения на понимание сущности кадрового риска, следует отметить следующее:

1. используя различные названия («кадровые риски», «риски персонала», «риски управления персоналом»), авторы закладывают практически в них одно и то же содержание;
2. определениям «кадрового риска» присущи те же недостатки, что определениям риска в целом: чётко не выделены объект, источник и ситуация кадрового риска.

Таким образом, для понимания сущности кадрового риска необходимо выделить его основные характеристики:

1. ситуация риска. «Ситуация – это совокупность различных обстоятельств и условий, создающих определённую обстановку для того или иного вида деятельности. Среди различных видов ситуаций особое место занимают ситуации риска» [2, с. 9]. В силу того, что для многих экономических явлений и процессов характерны черты неопределённости, можно говорить о проявлении ситуации риска, которая не име-

ет однозначного решения. Таким образом, ситуация риска возникает, когда существует реальная возможность количественно и качественно определить степень вероятности того или иного решения. Необходимо отметить, что риск существует как на стадии принятия решения, так и на стадии его реализации.

Источник кадрового риска – это условия и факторы, которые таят в себе и при определённых условиях сами по себе либо в различной совокупности обнаруживают враждебные намерения, вредоносные свойства, деструктивную природу [2, с. 54]. К источникам кадрового риска можно отнести общие для всех экономических рисков источники:

- случайность;
- наличие противоречивых тенденций, столкновение противоречивых интересов;
- вероятностный характер научно-технического прогресса;
- неполнота, недостаточность информации.

Следует выделить и источники, характерные только для кадрового риска:

- неэффективность системы управления персоналом;
- поведение, действия (бездействия) персонала;
- внешняя среда организации (например, неблагоприятная демографическая ситуация, неэффективная социальная политика региона, государства в целом и др.).

2. Объект (носитель) кадрового риска – это те (или то), кто подвержен воздействию риска и с кем связаны вероятность осуществления риска или объём возможного ущерба. В научной литературе в качестве объекта кадровых рисков обычно рассматриваются лишь организации. Но в действительности кадровым рискам подвержены все хозяйствующие субъекты: персонал (работники), социальные (профессиональные) группы, организации, государство (табл. 1).

На наш взгляд, специфика кадровых рисков, с точки зрения их источника, заключается в том, что они, с одной стороны, связаны с неэффективной деятельностью собственного персонала предприятия, а с другой – с низкой эффективностью работы по управлению персоналом. С точки зрения объекта риска кадровые риски проявляют себя двояким образом: с одной стороны, на карте стоит благополучие и безопасность организации, с другой – благополучие и безопасность сотрудника, социальной (профессиональной) группы, общества в целом.

Таким образом, проведённые исследования позволяют сформулировать следующее определение понятия «кадровый риск»: **кадровый риск – ситуация, отражающая меру реальности нежелательного**

Таблица 1

Объекты кадровых рисков и формы их проявления

Объекты кадрового риска	Формы проявления
Персонал (работники), социальные (профессиональные) группы	Потеря здоровья, дохода, работы
Организация	Потеря дохода, имиджа, отток квалифицированной рабочей силы, банкротство
Государство	Дефолт, социальная нестабильность в обществе, протесты населения, недоверие население и отставка правительства

развития событий, которые напрямую или косвенно затрагивают функционирование и развитие организации, персонала, общества в целом и наступление которых связано с объективно существующей неопределенностью, обусловленной рядом причин: неэффективностью системы управления персоналом; поведением, действием (бездействием) персонала; внешней средой организации.

Предлагаемое определение позволяет нивелировать выявленные в процессе анализа недостатки существующих определений кадрового риска (табл. 2).

Следует отметить, что кадровому риску присущи такие структурные свойства, как противоречивость, альтернативность, неопределённость, опасность, подверженность, уязвимость [8, с. 12].

Противоречивость как свойство кадрового риска проявляется в различных аспектах. Риск, с одной стороны, нацелен на получение значимых результатов новыми способами в условиях неопределённости и ситуации неизбежного выбора, таким образом способствуя внедрению новаций, обеспечивающих достижение успеха. С другой стороны, риск в условиях недостаточности информации приводит к субъективизму, так как решение принимается «вслепую», без должного обоснования с точки зрения объективных закономерностей развития.

Ещё одно свойство кадрового риска – альтернативность – обусловлено необходимостью выбора из нескольких возможных вариантов решений или действий. В условиях отсутствия выбора не возникает рискованная ситуация, а следовательно, не возникает и риск.

Таблица 2

Особенности предлагаемого определения кадрового риска

№ п/п	Основные недостатки существующих определений кадрового риска	Особенности предлагаемого определения риска
1	Определение кадрового риска не ориентировано на объект, а раскрывается в общем	Объектом кадрового риска может выступать работник, социальная группа, организация, общество в целом
2	Не определяется или узко конкретизируется область возможного существования или источник возникновения кадровых рисков	В качестве источника кадрового риска может выступать как работник, так и система управления персоналом организации
3	Большая часть определений не позволяет строить на своей основе систему оценки и управления кадровыми рисками	Определение позволяет строить оценку риска на основе вероятности наступления события, вероятности его влияния на результаты деятельности организации

Такое свойство кадрового риска, как неопределённость обуславливает необходимость его «снятия», что возможно реализовать именно с помощью риска. Поскольку представляется неосуществимым полностью избавиться от влияния объективных и субъективных факторов неопределённости, то необходимо проводить учёт факторов кадровых рисков с целью отбора рациональных альтернатив.

Опасность как свойство кадрового риска можно определить как потенциальную угрозу возникновения ущерба или другой формы реализации кадрового риска, обусловленную **спецификой организации** и её персонала, особенностями рискованной ситуации и природой указанного ущерба.

Опасность является ключевой характеристикой кадрового риска. Она предопределяет подверженность ему и представляет собой характеристику ситуации, чреватой возможностью реализации кадрового риска. В определённом смысле подверженность кадровому риску – это количественная характеристика.

Уязвимость как свойство кадрового риска характеризует интенсивность возникновения ущерба различного размера, что безусловно требует оценки влияния различных факторов с целью снижению опасности кадрового риска.

Схематично основные характеристики кадрового риска представлены на рис. 1.

Рис. 1. Основные характеристики кадровых рисков (КР)

СВОЙСТВА	ИСТОЧНИКИ	ОБЪЕКТЫ
<ul style="list-style-type: none"> – Противоречивость – Альтернативность – Неопределенность – Опасность – Подверженность риску – Уязвимость 	<p>ОБЩИЕ ИСТОЧНИКИ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Наличие противоречивых тенденций, столкновение противоречивых интересов – Вероятностный характер научно-технического прогресса – Неполнота, недостаточность информации <p>СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ИСТОЧНИКИ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Неэффективность системы УП – Поведение, действия (бездействия) персонала – Внешняя среда организации 	<ul style="list-style-type: none"> – Персонал (работники) – Социальные (профессиональные) группы – Организация – Государство

Литература:

1. *Алавердов А.Р.* Управление кадровой безопасностью организации / учебник. – М.: Маркет ДС, 2010. – 176 с.
2. *Гранатуров В.М.* Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения: учебное пособие / В.М. Гранатуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело и сервис, 2002. – 160 с.
3. *Жариков Е.С., Пармонов А.А.* Риски в кадровой работе: Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2005. – 288 с.
4. *Капустина Н.В.* Риски управления персоналом // Экономика образования. – 2008. – № 4. – С. 139–142.
5. *Луман Н.* Понятие риска [Электронный ресурс] // Thesis. – 1994. – № 5. – С. 135 – 160. – URL: http://igiti.hse.ru/data/423/313/1234/5_2_Luhm.pdf (дата обращения: 23.01.2013)
6. *Мазо Б.* Управление рисками персонала как часть операционного риск-менеджмента [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/kontrol-riska> (дата обращения: 23.01.2013).
7. *Михневич О.Н.* Управление предпринимательскими рисками по кадровому направлению деятельности субъектов малого бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2011. – 22 с.
8. *Слободской А.Л., Кутузов С.В., Костицын Н.А., Савук С.Н.* Риски в управлении персоналом организаций: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005. – 154 с.
9. *Фасмер М.* Этимологический словарь русского языка: В 4-х т. / пер. с нем. Russisches etymologisches Wörterbuch / перевод и дополнения О.Н. Трубачёва. – 4-е изд., стереотип. – М.: Астрель – АСТ, 2004. – Т. 3. – 830 с.