

Секция «Управление рисками и страхование: новые вызовы и возможности»

Моделирование системы управления кадровыми рисками строительной организации

Научный руководитель – Сазыкина Ольга Анатольевна

Сазыкина Екатерина Сергеевна

Студент (магистр)

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, Пенза, Россия

E-mail: soa02041978@bk.ru

Динамичность внешней среды современных организаций, постоянно возрастающий уровень конкуренции и усиливающиеся требования потребителей заставляют руководителей организаций внедрять новые подходы к управлению, поскольку успеха могут добиться только те, кто обладает способностью быстро адаптироваться к изменениям.

Это относится не только к управлению качеством товаров или услуг, но и даже возможно в первую очередь к управлению человеческими ресурсами организации. Ведь именно человеческий фактор обуславливает возникновение кадровых рисков, которые «входят в десятку основных рисков, приносящих угрозу функционированию организаций» [5].

Цель исследования заключается том, чтобы на основе выявления кадровых рисков сформировать концептуальный подход к формированию модели управления кадровыми рисками строительной организации.

Анализ и систематизация многочисленных подходов к классификации кадровых рисков, позволили сформировать перечень кадровых рисков строительной организации, возникающих при реализации основных процессов системы управления персоналом, таких как планирование потребности в персонале и формирование кадрового состава организации, адаптация и расстановка персонала, аттестация и оценка персонала, мотивация и развитие персонала, организация трудовых отношений, создание условий труда, высвобождение, сокращение, увольнение персонала [2].

При формировании данного перечня также было учтено мнение экспертов – представителей руководящих кадров строительных организаций.

Негативное влияние кадровых рисков можно предотвратить, если на постоянной основе осуществлять управление кадровыми рисками, т.е. заниматься их систематическим мониторингом, определением вероятности возникновения и значимости влияния на деятельность строительной организации, применением адекватных рисковой ситуации механизмов управления.

Комплексный подход к формированию системы управления кадровыми рисками предполагает ее интеграцию в деятельность организации на трех уровнях: стратегическом, организационном и аналитическом (рис. 1).

Стратегический уровень основан на выборе стратегии управления кадровыми рисками, которая определяется кадровой стратегией организации. Данный уровень предполагает исследование факторов внешней среды, оказывающих влияние на развитие кадрового потенциала и вероятность возникновения кадровых рисков в деятельности организации.

Организационный уровень представляет собой организационную схему управления кадровыми рисками строительной организации и ориентирован на построение эффективных коммуникаций внутри организационной структуры управления строительной организации, связанных с управлением кадровыми рисками.

Субъектами управления кадровыми рисками являются:

- высшее руководство;
- руководители структурных подразделений;

- линейные руководители;
- служба управления персоналом.

Служба управления персоналом должна обеспечивать необходимое участие всех субъектов управления в принятии управленческих решений на всех уровнях организации на основе результатов аналитического уровня.

Среди основных механизмов управления кадровыми рисками следует выделить организационную структуру, должностные инструкции, матрицу ответственности, а также другие механизмы, которые могут быть применены к управлению кадровыми рисками на разных этапах управления персоналом строительной организации.

Объект управления – кадровые риски на разных этапах управления персоналом:

- поиск сотрудников: планирование потребности в персонале и формирование кадрового состава организации;
- начальный этап работы сотрудника: адаптация и расстановка персонала
- работа с персоналом: аттестация и оценка персонала, мотивация персонала, развитие персонала, организация трудовых отношений, создание условий труда;
- увольнение сотрудников: высвобождение, сокращение, увольнение персонала.

Функция аналитического уровня заключается в формировании алгоритма выявления, анализа и оценки воздействия кадровых рисков на устойчивое развитие кадрового потенциала.

Этапами такого алгоритма будут:

- подготовительный этап, где необходимо определить цели управления кадровыми рисками, сформировать группу управления кадровыми рисками, разработать план мероприятий по управлению кадровыми рисками, разработать бюджет и определить источники финансирования мероприятий по управлению кадровыми рисками.
- организационный этап, когда группа по управлению кадровыми рисками должна осуществлять следующие функции: провести качественный и количественный анализ кадровых рисков; разработать и реализовать мероприятий по управлению выявленными кадровыми рисками.
- контрольный этап, где проводится оценка эффективности управления кадровыми рисками, осуществляется оперативный контроль над кадровыми рисками, а также пересмотр и обновления системы оценки кадровых рисков

Взаимосвязь между уровнями обеспечивается необходимостью изменений кадровой стратегии, стратегии управления кадровыми рисками, механизмов управления кадровыми рисками под влиянием изменений внешних и внутренних факторов.

Использование данной модели позволит комплексно подходить к процессу управления кадровыми рисками, включая выявление, анализ, оценку и минимизацию негативного воздействия кадровых рисков на устойчивое развитие строительной организации.

Источники и литература

- 1) Аверина Т.А., Костюкова М.С. Процессный подход в управлении рисками в проекте // Проектное управление в строительстве. 2022. № 2 (27). С. 136-145.
- 2) Вдовина О.А., Сазыкина Е.С., Бодров В.Г., Сазыкина О.А. Кадровые риски в системе управления персоналом // Кадровик. 2023. № 2. С. 64-74.
- 3) Галеева И.Н. Изменение системы управления рисками при анализе процессных подходов хозяйствующих субъектов // Экономика строительства и жилищно-коммунального хозяйства. 2022. № 1 (1). С. 39-46
- 4) Ефремян Б.Л. Разработка интегрированной системы управления рисками на предприятиях строительной отрасли. Автореферат дисс. на соис. ученой степени канд. экон. наук. – М., 2016. 22 с.

- 5) Резник С.Д., Холькина О.В. Кадровый аудит как диагностика рисков в системе управления персоналом организации // Экономика строительства. 2021. №6. С. 35-47.

Иллюстрации

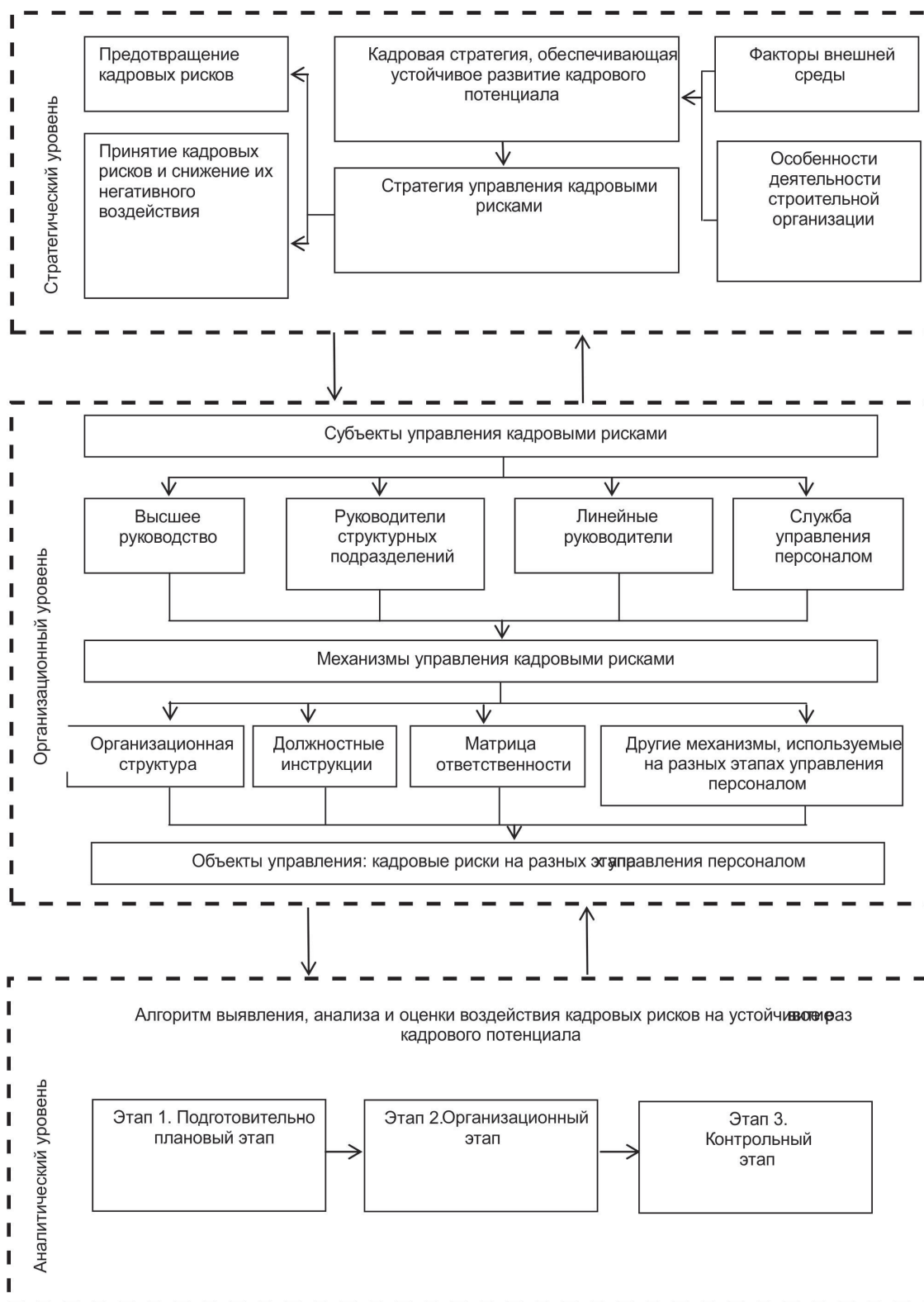


Рис. : 1. Модель управления кадровыми рисками строительной организации (разработано на основе личных исследований и научных публикаций [1, 3, 4])