

ВЛИЯНИЕ КАДРОВЫХ РИСКОВ НА СТОИМОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

С.В. Измайлович, к. э. н., доцент, УО «Полоцкий государственный университет», г. Новополоцк, Республика Беларусь

По мнению отечественных и зарубежных ученых, занимающихся исследованиями риск-среды организации, основной причиной рисков в системе управления современной организацией выступает человеческий фактор (человеческие ресурсы, человеческий капитал, персонал). Однако как в теории, так и на практике пока не получили должного приоритета вопросы, связанные с рисками управления человеческими ресурсами (человеческим капиталом). Во многом это вызвано тем, что «в основе рисков, связанных с человеческими ресурсами, лежат природа и сущность человека как самого сложного объекта управления, порождающего некий уровень информационной и поведенческой неопределенности, относительно невысокую управляемость организационного поведения» [1].

Изученные нами подходы к сущности и видам рисков, связанных с человеческими ресурсами, не являются исчерпывающими, поскольку связаны с достаточно распространенным подходом к человеку только как к ресурсу организации. Однако человека можно рассматривать «как важный компонент капитала организации, в который инвестируются средства как самим индивидом так и государством, и который позволяет значительно увеличивать стоимость организации в результате эффективной инновационно направленной деятельности» [2].

Следовательно, потенциальная возможность повышения конкурентоспособности и стоимости организации лежит в области управления рисками, связанными с собственным персоналом. В данном аспекте риски, связанные с персоналом организации, рассматриваются незначительным количеством российских исследователей. Наибольший теоретико-методический интерес в данной сфере представляют исследования доктора технических наук, профессора МГТУ им. Н.Э. Баумана В.Н. Федосеева, специалиста по стратегическому развитию организаций С.Э. Цирлина, кандидата экономических наук А.Г. Бадаловой, кандидата экономических наук К.П. Москвитина.

Предлагаемый в исследованиях А.Г. Бадаловой, К.П. Москвитина кадровый профиль организации рассматривается как совокупность четырех категорий персонала: кадры, персонал, персонал-ресурс, персонал-капитал, в которых прослеживается соответствие стадиям зрелости последователей [3].

Данный подход к управлению кадровыми рисками базируется на том, что риски, возникающие в результате действия или бездействия персонала предприятия, проявляются через:

а) изменение капитала предприятия (или его компонентов, связанных с деятельностью сотрудников). К ним следует отнести в первую очередь человеческий капитал, а также социальный и интеллектуальный капиталы;

б) реализацию человеческого фактора, что находит отражение в возможных ошибках, возникающих при реализации персоналом своих функциональных и должностных обязанностей;

в) имеющийся или создаваемый предприятием уровень качества трудовых ресурсов, который оценивается фактическими результатами деятельности работников, зависящими от совокупности их знаний, умений и навыков, а также психофизиологических особенностей каждого сотрудника.

Предлагаемое российскими исследователями триединое проявление кадровых рисков позволяет разработать спектр категорий персонала, который является неизменным для всех предприятий (вне зависимости от организационно-правовой формы, формы собственности, вида бизнеса и пр.) и который включает в себя четыре категории персонала: персонал-капитал; персонал-ресурс; персонал; кадры.

На основе деления персонала организации по категориям учеными предлагается формировать рациональный кадровый профиль персонала организации с учетом кадровых рисков по каждой категории персонала. Взаимосвязь кадровых рисков и категорий персонала, предлагаемую российскими исследователями, можно охарактеризовать следующим образом: работники категории «кадры» – это все работники в период производственной и социальной адаптации в организационное окружение, поэтому квалификационно-образовательные риски имеют наивысшую вероятность, но с незначительной степенью воздействия в силу того, что новый работник находится под наблюдением наставника и уровень должностного влияния работника крайне низок; работники категорий «персонал, персонал-ресурс» – это лица, как правило, среднего возраста, активно формирующие свой человеческий капитал, знания и умения, следовательно, уровень вероятности и степень воздействия квалификационно-образовательных рисков в этой группе имеют средние значения; к работникам категории «персонал-капитал» следует относить высококвалифицированных рабочих и высший управленческий персонал, причем вероятность риска в этой группе сравнительно невелика, но степень воздействия крайне высока. По мнению Федосеева В.Н., Цирлина С.Э., работники этой категории неравномерно размещены во всех звеньях управления организации без учета закрепления в организационной структуре управления [2].

Большинством ученых для управления кадровыми рисками и стоимостью компании предлагается использование кадрового аудита как важного инструмента управления риск-средой. Систематическое проведение кадрового аудита и оценка персонала (при приеме на работу и при периодической аттестации) способствует построению кадрового профиля предприятия, от структуры которого зависит уровень кадровых рисков.

Уровень возможного кадрового риска по наиболее распространенному в научной среде подходу зависит, прежде всего, от структурного соотношения категорий персонала в рисковом профиле бизнес-единиц и возможного изменения стоимости организации. Рекомендуемые учеными соотношения категорий персонала и стоимости организации имеют достаточно определенные пропорции и значения.

Обоснованность принимаемых решений об управленческом воздействии на риски персонала организации связана с использованием соответствующих методов управления рисками и персонально ориентированной мотивацией персонала.

Традиционно методы управления рисками классифицируют следующим образом: избегание; передача, разделение; самострахование; объединение; локализация; диссипация (диверсификация); ограничение; компенсация; предупреждение рисков.

Данные группы методов являются общепринятыми и могут быть использованы для воздействия на различные виды рисков. На рисунке показана модель адаптации общих методов воздействия применительно к кадровым рискам.

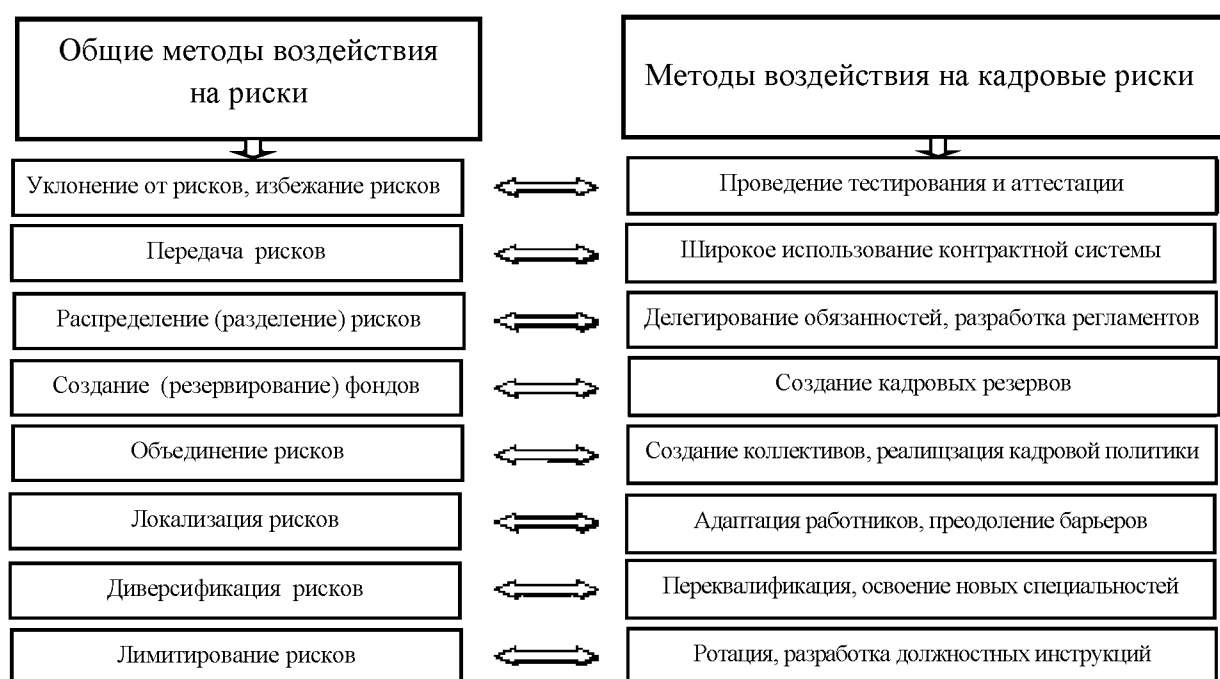


Рис. Схема адаптации общих методов воздействия на риски применительно к кадровым рискам

Источник: [3].

Итак, важность и значимость воздействия рисков персонала на деятельность организации не вызывает сомнений. Важной финансовой особенностью рисков, связанных с персоналом организации, является их значительное влияние на стои-

мость организации, что позволяет рассматривать триединое проявление кадровых рисков и дает возможность разработать спектр риск-категорий персонала. Методический аппарат оценки уровня кадровых рисков в зависимости от стоимости компании основан на соотношениях категорий персонала и стоимости компании в рисковом профиле предприятия. Управленческие воздействия на риски персонала организации обуславливаются использованием соответствующих методов управления рисками и персонально ориентированной мотивацией персонала.

Литература

1. Забирова, Л.М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами / Л.М. Забирова // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. – 2009. – № 2.
2. Федосеев, В.Н. Минимизация кадровых рисков в деятельности организации / В.Н. Федосеев, С.Э. Цирлин // Кадровые решения. – 2006. – № 12.
3. Бадалова, А.Г. Управление кадровыми рисками предприятия / А.Г. Бадалова, К.П. Москвитин // Российское предпринимательство. – 2005. – № 7 (67).

ПРОГНОЗНЫЕ ЗОНЫ ОПРЕДЕЛЕННОСТИ И ВЕРОЯТНОСТНЫЕ РИСКИ БАНКОВ

Г.Т. Калиева, д. э. н., профессор, З.С. Есжанова, магистр финансов, Казахский университет экономики, финансов и международной торговли, г. Астана, Республика Казахстан

В посткризисный период важной проблемой остается эффективность и результативность применения тех или иных инструментов государственного регулирования экономики. Общеизвестно, что денежно-кредитная политика – это неотъемлемая часть и эффективное средство государственной стабилизационной политики. При этом преимуществом использования денежно-кредитной политики является быстрота и гибкость воздействия на состояние экономики страны. Подчеркнем, что отдельные аспекты обозначенной в данной статье проблемы находили отражение в научных публикациях. Вместе с тем проблемы определения степени влияния принимаемых денежными властями решений по денежно-кредитной политике и их воздействия на основные виды банковских рисков остаются по-прежнему нерешенными. Ситуация усугубляется и тем, что объективная необходимость перехода к интенсификации денежно-кредитной политики, как наиважнейшего условия при проведении структурных реформ в экономике на практике, по существу никак не проявляется. К примеру, принятая и реализованная концепция устойчивого развития РК никак не отразилась на денежно-кредитной политике страны, т. е. денежно-кредитные инструменты не были задействованы в структурной перестройке экономики. И потому продолжается процесс утяжеления экономики с соответствующими последствиями в части как экологии, так и эффективности экономики в