

**ВЫЯВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ  
В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**Identification and assessment of personnel risks  
in agricultural organizations**

**О. А. Васильева**, студент Уральского государственного аграрного университета  
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

*Рецензент:* Е. А. Скворцов, старший преподаватель

**Аннотация**

Кадровые риски возникают в системе управления персоналом и отражают увеличение значимости человеческого фактора в организационном развитии, поэтому необходимо проводить контроль и мониторинг эффективности управления кадровыми рисками. В сельскохозяйственной организации возникают специфические кадровые риски, такие как нехватка специалистов, низкий уровень квалификации и исполнительской дисциплины.

**Ключевые слова:** риск, кадровый риск.

**Summary**

Personnel risks arise in the personnel management system and reflect the increase in the importance of the human factor in organizational development, therefore, necessary to control and monitor the effectiveness of risk management personnel. The Agriculture Organization there are specific personnel risks, such as the shortage of specialists, a low level of qualification and performance discipline.

**Keywords:** risk, personnel risk.

Сложность и динамичность российской экономики в целом способствуют эффективному функционированию и развитию малого и среднего бизнеса, что является наиболее перспективной сферой самореализации в современном мире.

В настоящее время исследования в области кадровых рисков преимущественно посвящены анализу рисков, возникающих в различных сферах деятельности организации. Однако, изучив литературу по данной тематике, можно утверждать, что очень мало внимания уделяется исследованиям возможности предотвращения кадровых рисков, а также устранения их последствий. Следует добавить, что сегодня большинство компаний не стремятся решать эту проблему, а пытаются обойти этот вопрос путем найма лучших или новых сотрудников. В свою очередь именно эта проблема легла в основу данной работы и обусловила ее актуальность.

В связи с этим *целью исследования* стало выявление и анализ кадровых рисков в сельскохозяйственной организации на примере ОАО «Колос» и мероприятия по их устранению.

*Методами исследования* явились экспертный опрос и анкетирование, в которых приняли участие руководитель и специалисты ОАО «Колос».

**Задачи исследования:**

1. Ознакомиться с теоретическими аспектами кадровых рисков.
2. Рассмотреть классификации кадровых рисков.
3. Выявить причины возникновения кадровых рисков.
4. Выявить основные кадровые риски в ОАО «Колос».

Прежде всего, детально разберем понятие «кадровые риски». Риск – это возможность возникновения неблагоприятной ситуации или неудачного исхода производственно-хозяйственной или какой-либо другой деятельности. Риск всегда предполагает вероятностный характер исхода, при этом в основном под словом риск чаще всего понимают вероятность получения неблагоприятного результата (потерь), хотя его можно описать и как вероятность получить результат, отличный от ожидаемого. В этом смысле становится возможным говорить и о риске убытков, и о риске сверхприбыли. Кадровый риск – угроза потерь, возникающих вследствие неэффективного функционирования системы управления персоналом организации, ошибок, допущенных руководством и кадровой службой организации, при разработке кадровой стратегии или в процессе принятия оперативных решений в области управления персоналом [1].

Кадровые риски – это «риски, связанные с вероятностью реализации антропогенных угроз, исходящих от людей» [2]. Учитывая, что человеческий фактор опосредует все стороны экономических отношений в организации, можно определить кадровые риски как комплексные, важнейшими из которых являются риски утраты конфиденциальной информации, коммерческие риски. Отметим в числе кадровых рисков:

- риски, связанные с утратой денежных средств в результате мошенничества, краж и т. д;
- риск, связанный с утечкой коммерческой информации в результате шпионажа, нелояльности, попустительства и т. д;
- риск, связанный с потерей оборудования и других объектов материально-технической базы организации в результате хищений преднамеренных поломок, неквалифицированной эксплуатацией;
- риск нанесения морального ущерба сотрудникам или имиджу организации вследствие распространения недостоверной информации;
- риск утраты сотрудниками знаний, умений, навыков или их недополучения в процессе повышения квалификации;
- риск потери ключевых сотрудников в результате увольнений, потери трудоспособности, смерти, достижения пенсионного возраста.

Основными причинами кадровых рисков выступают:

- квалификационная асимметрия лиц, желающих получить работу;
- профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда;
- размытые моральные и ценностные установки отдельных работников;
- действия со стороны криминальных элементов;
- низкий уровень квалификации работников;
- низкий уровень и качество жизни людей [3].

Основные причины, влияющие на возникновение кадровых рисков, можно разделить на определенные факторы.

1. Внутренние факторы, определяющие условия возникновения рисков. Они управляемы, т. е. зависят от менеджмента предприятия и (опосредованно) от внешних факторов. Они обусловлены теми процессами, которые возникают в ходе производства и реализации продукции и могут сказаться на результатах бизнеса. Наиболее значительными являются недостатки в качестве планирования и принятия решения, соблюдение технологии, организация труда и работа с персоналом, финансовая политика предприятия, дисциплина и многие другие.

2. Внешние факторы, определяющие степень риска. Они не управляемы, т. е. не зависят от организационного менеджмента, но определяют кадровую политику предприятия. Как правило, это такое изменение окружающей среды, которое может нанести предприятию ущерб. Рисковые случаи классифицируются на случайные (неумышленные) и неслучайные (целенаправленные). Соответственно отличаются и причины возникновения кадровых рисков.

Так, случайные кадровые риски могут быть вызваны следующими причинами:

- отсутствием понимания сути происходящего и последствий своих действий;
- небрежностью, невнимательностью, нарушением или отсутствием соответствующих правил и инструкций;
- неудовлетворительным внутрикорпоративным обучением;
- разрывом между истинными и декларированными организационными ценностями.

Целенаправленное рисковое поведение преимущественно обусловлено:

- собственным видением ситуации (благие намерения);
- личной выгодой;
- индивидуальными ценностями, отличными от ценностей организации;
- разрывом между истинными и декларированными организационными ценностями;
- низкой заинтересованностью в существовании (развитии) организации;
- внутрикорпоративными политическими интригами, межгрупповыми конфликтами;
- нелояльностью, демотивированностью, конфликтами (иногда с отдельной конкретной личностью) [3].

Нелояльные сотрудники саботируют работу, их мало интересует качество и сроки выполнения, в отдельных случаях они могут сознательно наносить вред компании.

Изучив общую теоретическую базу и проблематику данной темы, рассмотрим это на конкретном примере. В качестве иллюстрации возьмем кадровые риски ОАО «Колос».

Предприятие расположено в Свердловской области, Белоярского района, село Бруснятское, занимается разведением крупного рогатого скота, овощеводством, выращивание зерновых, технических и прочих сельскохозяйственных культур. Основываясь на выше представленной классификации кадровых рисков и экспертном опросе, проведенном на ОАО «Колос», можно утверждать, что наиболее часто проявляющимися кадровыми рисками на предприятии являются: финансовые; материально-технические; моральные; риски утраты кадрового потенциала. Подробная информация представлена в табл. 1.

*Таблица 1*

**Кадровые риски ОАО «Колос»**

Вид риска	Характеристика	Шкала вероятности	Последствия	Мероприятия
Финансовый	Риски, связанные с утратой денежных средств в результате краж производимой продукции	3 (раз в 3 года)	От 5000–10000 тыс. руб.	-выговор -лишение премии
Материально-технический	Риск, связанный с потерей оборудования и других объектов материально-технической базы организации в результате неквалифицированной	4 (раз в год)	От 10000–30000 тыс. руб.	-выговор -лишение премии

	эксплуатацией			
Моральный	Риск нанесения морального ущерба сотрудникам или имиджу организации вследствие распространения недостоверной информации	3 (раз в 3 года)	Подрыв авторитета директора, недоверие со стороны клиентов, партнеров	-воспитательные беседы
Утраты кадрового потенциала	Риск потери ключевых сотрудников в результате увольнений, потери трудоспособности, смерти, достижения пенсионного возраста	3 (раз в 3 года)	Нехватка сотрудников	-подбор нового квалифицированного персонала

При проведении опроса в качестве ответов использовалась десятибалльная шкала ранжирования кадровых рисков (табл. 2):

Таблица 2

### Параметры ранжирования кадровых рисков

Частота проявления	Коэффициент
Раз в 10 лет	1
Раз более чем 3 года	2
Раз в 1–3 года	3
Раз в год	4
Раз в 6 месяцев	5
Раз в 3 месяца	6
Раз в месяц	7
Раз в 2 недели	8
Раз в неделю	9
Раз в день	10

По данным табл. 1 мы видим, что риски существуют, но с низкой частотой проявления, они возникают в системе управления персоналом и отражают увеличение значимости человеческого фактора в организационном развитии. Основываясь на этом целесообразно проводить контроль и мониторинг эффективности управления кадровыми рисками. Это способствует нормализации отношений между работниками организации, а в особенности между работниками и руководством организации; формирует заинтересованность работников в длительном пребывании в составе персонала организации; дает некие гарантии эффективного функционирования организации; обеспечивает руководство организации необходимой информацией об уровне риска, характерного для организации. Таким образом, осуществляя управление кадровыми рисками, руководство организации может быть более уверено в возможном успехе организации.

## Библиографический список

1. *Васильцова Л. И., Александрова Н. А., Радионова С. В., Скворцов Е. А.* Экономика управление персоналом : учебное пособие / под. науч. ред. Л. И. Васильцовой. Екатеринбург : УрГАУ, 2015. 146 с.
2. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры / под ред. Н. Н. Целищева. Екатеринбург : УрГАУ, 2015. 340 с.
3. *Копейкин Г. К.* Менеджмент экономической безопасности / Г. К. Копейкин, В. К. Потемкин. СПб. : Терция, 2004. С. 112.
4. Последствия и риски при выявлении нарушений трудового законодательства [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.audit-it.ru/articles/personnel/a114/672381.html>.
5. *Фатеева Н. Б.* Важный фактор конкурентоспособности персонала // Аграрный вестник Урала. 2012. № 10–2.
6. *Воронин Б. А., Васильцова Л. И., Александрова Н. А.* Управление персоналом. Екатеринбург : УрГСХА, 2009. 166 с.