

Живайкина К. В., студентка экономического факультета

ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарева», Саранск

Климова С. В., студентка экономического факультета

ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарева», Саранск

ОСОБЕННОСТИ НЕКОТОРЫХ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ КАДРОВЫХ РИСКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассмотрены некоторые экспертные методы оценки рисков в кадровой сфере на примере ПАО «КАМАЗ».

Ключевые слова: риск, кадровая сфера, экспертные методы.

Abstract: the article deals with some expert methods of risk assessment in the personnel sphere on the example of PJSC «KAMAZ».

Keywords: risk, human resources sector, expert methods.

Любое предприятие, на протяжении всего периода своего функционирования, находится под воздействием тех или иных рисков, которые могут способствовать развитию как положительных, так и отрицательных эффектов. Это требует от предпринимателя выбора обоснованного разумного решения, которое ляжет в основу мероприятий по устранению возникших рискованных ситуаций в той или иной сфере.

В современном мире наибольшую опасность несут в себе риски кадровой сферы, представляющие собой вероятность потерь и недостижения главных целей предприятия, связанную с принятием неэффективных управленческих решений по формированию, использованию, развитию и высвобождению персонала. И это неслучайно, ведь исследования специалистов показывают, что человеческий фактор может оказать критическое влияние на успешность

деятельности и само существование компании. Например, согласно международному рейтингу Ernst & Young кадровые риски входят в десятку наиболее значимых рисков, занимая пятое место. А по результатам исследования Международной аудиторской компании КПМГ, риски персонала в странах СНГ оцениваются специалистами как наиболее опасные риски для бизнеса [3].

Рассмотрим кадровые риски на примере ПАО «КАМАЗ», который выступает крупнейшим производителем тяжелых грузовых автомобилей в Российской Федерации (45% отечественного рынка), входит в 20-ку по объему производства грузовых автомобилей тяжелого класса [2].

Изучив данные Годового отчета предприятия, были идентифицированы следующие кадровые риски.

Во-первых, наблюдается нерациональная структура персонала по категориям работников, выражающаяся в высокой нагрузке на руководящий состав. Это можно подтвердить данными, представленными в таблице 1.

Наименование показателя	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Среднесписочная численность персонала	40700	38995	36667	35759	34492
РСиС (руководители, специалисты и служащие)	9974	9870	9715	9861	9752
Доля РСиС, %	24,5	25,3	26,5	27,6	28,3
Рабочие	30726	29125	26952	25898	24740
Доля рабочих, %	75,5	74,7	73,5	72,4	71,7

Таблица 1 - Структура персонала ГТЦ ПАО «КАМАЗ» по категориям работников, человек.

По данным таблицы 1 можно сделать вывод, что наблюдается сокращение численности персонала за исследуемый период (за 5 лет на 15%). Так же сокращается доля рабочих в общей численности персонала, однако нагрузка на управленческий персонал остается высокой (28% приходится на руководителей, специалистов и служащих).

Исходя из полученных данных, так же можно выделить риск утраты интеллектуального капитала, возникающий вследствие сокращения численности персонала. Кроме того, наблюдаем уменьшение численности руководителей, специалистов и служащих, имеющих более высокую квалификацию по сравнению с рабочими.

С вышеперечисленными тенденциями тесно связан риск того, что работники, которые покидают компанию, могут передать часть информации конкурентам (риск нарушения конфиденциальности информации и ее хищение).

Кроме того, на наш взгляд, рационально выделить риск потери средств компании в результате неоправдавшихся инвестиций в обучение персонала, который затем уволился (тенденция сокращения работников). Так, в 2017 году было организовано 51344 чел./обучений, которые, несомненно, повлекли значительные затраты.

Следующий риск - старение персонала (таблица 2).

Наименование показателя	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
до 25	8,8	6,8	5,8	5,9	6
25-35	24,9	25,6	26,4	24,6	23,7
35-45	15,7	16,8	18,6	19,7	21
45-55	30,8	27,5	24,1	21,6	20,3
55-60	13,7	15,5	16,1	18,1	18,1
60 и более	6,1	7,8	9	10,2	10,9
Средний возраст	42,25	42,93	43,06	43,6	43,71

Таблица 2 - ↯ Распределение персонала ГТЦ ПАО «КАМАЗ» по возрасту, в % от списочной численности.

Данные таблицы 2 свидетельствуют об отрицательной тенденции - увеличение среднего возраста персонала. Это может негативно сказаться на производительности труда и других факторах. Так, например, в силу «старения» персонала возможен низкий уровень восприимчивости кадровой составляющей к техническим и иным нововведениям. Кроме того, процент персонала старше 50 лет превышает 20%, что еще раз подтверждает наличие изучаемого риска.

Шестой риск - недостаточный уровень мотивации персонала. Например, средняя заработная плата по ГТЦ ПАО «КАМАЗ» составляет 36055 р. в 2017 году, в то время как по России в целом - 39148 р.

Также в качестве кадрового риска можно отметить риск производственного травматизма (рисунок 1).

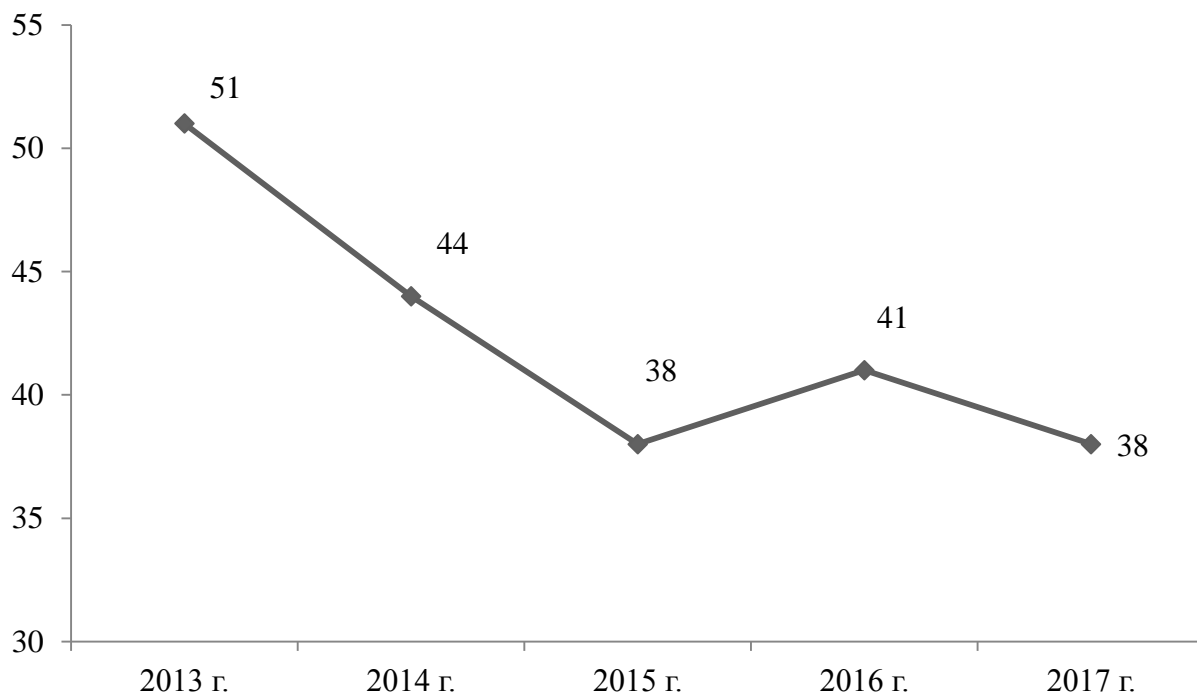


Рисунок 1 - Количество несчастных случаев, штук.

Несмотря на снижение частоты несчастных случаев, связанное со значительным ростом затрат на охрану труда, пороговое значение не выполняется (0 случаев).

Таким образом, нами были выделены лишь основные риски кадровой сферы ГТЦ ПАО «КАМАЗ».

Стоит отметить, что кадровые риски в отличие от иных (например, финансовых) трудно поддаются оценке, что заставляет прибегать к экспертным методам.

Риски	Ранги		d_i (разница в оценках)	d_i^2
	Эксперт 1	Эксперт 2		
Риск нерациональной структуры персонала по категориям работников	3	4	-1	1
Риск утраты интеллектуального капитала	4	5	-1	1
Риск нарушения конфиденциальности информации и ее хищение	1	3	-2	4
Риск потери средств компании в результате неоправдавшихся инвестиций в обучение персонала	7	5	2	4
Риск старения персонала	6	7	-1	1
Риск недостаточного уровня мотивации персонала	1	1	0	0
Риск производственного травматизма	3	2	1	1
Итого	25	27	-2	12

Таблица 3 - Исходные данные для оценки согласованности мнений экспертов с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмэна.

Используя данные таблицы 3, рассчитаем значение коэффициента ранговой корреляции Спирмэна для установления степени согласованности мнений экспертов:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} = 0,786$$

где n - число сравниваемых объектов.

Таким образом, в связи с тем, что полученное значение близко к 1, то можно говорить о достаточно высокой согласованности мнений.

В продолжение данного исследования составим карту сортировки выявленных рисков (таблица 4).

Вероятность	10										
	9										
	8						Риск потери средств компании в результате неоправданных инвестиций в обучение персонала		Риск старения персонала		
	7				Риск нерациональной структуры персонала по категориям работников						
	6				Риск производственного травматизма						
	5										
	4					Риск нарушения конфиденциальности информации и ее хищение					
	3					Риск утраты интеллектуального капитала					
	2										
	1			Риск недостаточного уровня мотивации персонала							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Степень воздействия											

Таблица 4 - Карта сортировки кадровых рисков ПАО «КАМАЗ».

Составим матрицу рисков (рисунок 2), которая дает наглядное представление о рискованных зонах (представляет собой две шкалы: последствия и вероятность риска) [1].



Рисунок 2 - Матрица кадровых рисков ПАО «КАМАЗ».

Таким образом, на основе представленной выше информации предложим меры по управлению кадровыми рисками ПАО «КАМАЗ».

Игнорировать можно риск недостаточного уровня мотивации персонала.

Следить следует за такими рисками как:

- Риск нерациональной структуры персонала по категориям работников;
- Риск нарушения конфиденциальности информации и ее хищение;
- Риск производственного травматизма;
- Риск утраты интеллектуального капитала.

Реагировать необходимо на риск потери средств компании в результате неоправдавшихся инвестиций в обучение персонала и риск старения персонала.

Таким образом, особое место в оценке рисков занимают экспертные методы. Недооценка рисков кадровой сферы может повлечь за собой большой ущерб для компании, что приведет к снижению её конкурентоспособности, выступающей основным фактором успешности.

Библиографический список:

1. Заянчковский Ю. И. Риск-менеджмент в системе общего менеджмента организации // В сборнике: Наука - производству Ежегодный научно-технический сборник. Под общей редакцией В. Л. Юрьева. Уфа, 2012. С. 37-47.
2. ПАО «КАМАЗ» [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <https://kamaz.ru>.
3. Семенюк Е. А. Кадровые риски в управлении персоналом // Державинский форум. 2017. №1. С.53-63.