КЛАССИОГРАФИЯ РИСКООБРАЗУЮЩИХ ФАКТОРОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

УДК 005.95:[338.45:621] *ГСНТИ 14.33*
ББК 65.305.4-640 *Код ВАК 22.00.08*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-2-275-282

Т. П. Костюкова
AuthorID: 174384

В. С. Саубанов
AuthorID: 844276

А. П. Костюкова
AuthorID: 721338

О. В. Ширяев
AuthorID: 690447

И. А. Лысенко
AuthorID: 531382

Уфимский государственный
авиационный технический университет
Уфа, Россия

АННОТАЦИЯ: Данная статья была подготовлена с целью выявления фаз жизненного цикла управления персоналом предприятия, идентификация и классификация факторов риска внешней и внутренней среды на всех фазах жизненного цикла управления персоналом, влияющих на управление персоналом машиностроительных предприятий в условиях рыночных отношений. Исследование базируется на основе системного анализа и управления рисками сложных экономических систем, на основе теоретических положений систем управления рисками в социальных системах, на основе анализа отечественного риск-менеджмента управления персоналом организации. На основе введенного понятия «жизненный цикл управления персоналом» проведена классификация этапов управления персоналом, идентифицированы и классифицированы риски внешней и внутренней среды, оказывающие влияние на управление персоналом на протяжении всего жизненного цикла.

Авторы исследуют возможности внедрения системы управления персоналом на предприятии, учитывающей особенности риск-менеджмента.

Научная новизна заключается в дальнейшем развитии теоретических и методических положений по риск-менеджменту управления персоналом, предложенные исследования могут применяться для предприятий различных форм собственности как основы стратегического социально-экономического развития любого субъекта РФ.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: жизненный цикл управления персоналом, управление риском персонала, внутренний риск, внешний риск, системный подход.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Татьяна Петровна Костюкова, доктор технических наук, профессор, Уфимский государственный авиационный технический университет,
450008, Россия, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 12, ktp@ufanet.ru

Анастасия Петровна Костюкова, кандидат технических наук, Уфимский государственный авиационный технический университет,
450008, Россия, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 12, ktp@ufanet.ru

Ирина Алексеевна Лысенко, кандидат технических наук, Уфимский государственный авиационный технический университет,
450008, Россия, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 12, lysenko.ugatu@mail.ru

Вадим Сафуанович Саубанов, кандидат технических наук, Уфимский государственный авиационный технический университет,
450008, Россия, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 12, ktp@ufanet.ru

© Т.П.Костюкова, А.П.Костюкова, И.А. Лысенко, В.С. Саубанов, О.В. Ширяев, 2019

Олег Валерьевич Ширяев, кандидат технических наук, доцент, Уфимский государственный авиационный технический университет,
450008, Россия, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 12, oleg_shiryaev@bk.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Костюкова Т. П., Костюкова А. П., Лысенко И. А., Саубанов В. С., Ширяев О. В. Классиография рискообразующих факторов управления персоналом на машиностроительных предприятиях // Вопросы управления. 2019. № 2 (38). С. 275—282.

Анализ проблемы. В современных условиях рыночной экономической ориентации России и рассматриваемого региона Республика Башкортостан (РБ) процесс управления персоналом (УП) становится ключевым для предприятий различных форм собственности. Это связано с тем, что: изменяется роль человеческого капитала как одного из главных долгосрочных факторов экономического роста; усиливаются миграционные процессы в страны и другие регионы РФ с более развитой экономикой; повышается мобильность населения, что особенно характерно для молодежи; усиливается процесс урбанизации людских ресурсов; наблюдается дефицит рабочих кадров, а также специалистов в здравоохранении, образовании.

В 2016 году в РБ сохранялась тенденция к снижению численности населения в трудоспособном возрасте, что оказало влияние на снижение в 2016 году численности трудовых ресурсов по сравнению с 2010 годом на 9,4 %. В настоящее время в экономике сложилась ситуация, когда в структуре рабочей силы, формально обладающей достаточным уровнем профессионального образования, не хватает квалифицированных и опытных работников отдельных профессий и квалификаций. Профессионально квалификационная структура спроса на рабочую силу в основной своей массе не сбалансирована с ее предложением. Современный рынок труда республики насчитывает более 70 % вакансий, представленных рабочими профессиями и специальностями [1].

В связи с этим Министерством экономического развития РБ разработана Стратегия социально-экономического развития РБ до 2030 года. В социальной сфере РБ дальнейшее развитие получит направление «Трудовые отношения» наряду с другими социально важными направлениями, как, например, «Демографическое развитие. Семья, материнство, отцовство и детство», «Охрана здоровья и медицинская помощь», «Образование», «Социальная защита», «Жилище» и др.

Анализ исследований и публикаций, связанных с проблемой управления персоналом в России [2–4] показал, что значительное внимание уделено вопросам отбора персонала: изучение требований к персоналу в соответствии с потребностями реального рынка труда; методикам оценки личности при подборе персонала; теоретическим и методологическим аспектам формирования системы УП в условиях рыночной экономики; теоретическим исследованиям по проблемам изучения эффективности УП. При этом на предприятиях для подбора персонала специалистами кадровых агентств либо менеджерами по кадрам чаще всего используются методы, позволяющие лишь выявить приблизительное соответствие кандидата на занимаемую должность.

Анализ отечественной и зарубежной литературы по управлению рисками в деятельности организаций [5] показал, что в основном рассматриваются вопросы управления рисками, связанными с банковской, страховой и инвестиционной сферой, значительное внимание уделяется методическим основам и принципам организации процессов управления рисками в различных видах деятельности.

Проблема управления рисками промышленных предприятий освещена в литературе в меньшей степени и практически нет исследований специфических особенностей влияния факторов риска на деятельность предприятий различных отраслей экономики. При этом развитие промышленных предприятий имеет для экономики особое значение. Их можно рассматривать как относительно устойчивую, целостную и ограниченную от окружающей среды самостоятельную социально-экономическую систему, интегрирующую во времени и пространстве процессы производства и реализации продукции.

Кроме этого, при риск-менеджменте управления персоналом промышленных предприятий отсутствуют: единый теоретический подход к проблеме управления рисками персонала организации; комплексный учет особенностей влияния факторов риска как внешней, так и внутренней среды на управление персоналом и учета их взаимовлияния; системный подход по практическому применению процесса управления рисками персонала в деятельности предприятий различных отраслей экономики и форм собственности.

Поэтому в условиях рыночных отношений представляют особый интерес принципиально новые возможности экономического анализа, в котором проблема управления риском персонала приобретает самостоятельное теоретическое и, главное, прикладное значение как важная часть менеджмента, теории и практики управления.

Постановка задачи исследования. С целью повышения эффективности работы с персоналом на машиностроительных предприятиях РБ на основе анализа и риск-менеджмента сложных экономических систем задачей исследования является выявление направлений совершенствования теоретических положений в управлении рисками персонала предприятия, в частности, определение этапов цикла управления персоналом, идентификация и классификация внешних и внутренних факторов риска, влияющих на управление персоналом в организациях на всех этапах.

Методы исследования. На основе обобщения существующих определений и понятий по УП введено понятие «жизненный цикл управления персоналом» (ЖЦУП). ЖЦУП – это процесс последовательного изменения состояния персонала, обусловленный переходом с различных ступеней, начиная с момента рекрутинга персонала и заканчивая его увольнением. ЖЦУП состоит из этапов, показывающих эволюцию развития персонала в организации (рис. 1).

Рекрутинг персонала и все мероприятия, связанные с подбором персонала. Привлечение, отбор и подбор *квалифицированных* кадров приводит либо к увеличению производительности труда сотрудников и соответственно повышению прибыли компании, либо к увеличению текучести кадров, снижению эффективности работы компании, увеличению текучести кадров и другим негативным явлениям в случае неправильного подбора персонала. Рекомендуем использовать сорсинг.

Адаптация персонала. В современных условиях при УП значительное внимание уделяется трудовой адаптации персонала: приспособление работника к трудовой деятельности в новых для него условиях как профессиональных, так и социальных, особенно актуально это для молодых сотрудников, принятых в организацию. Процесс адаптации не менее важен и для сотрудников, перемещаемых на новую должность в организации в результате внутренней ротации.

Мотивация персонала. Различные методы мотивации сотрудников используются для решения ряда важных задач в УП: достижении поставленных целей компании, качественного выполнения сотрудниками своих должностных обязательств, снижении текучести кадров в организации, повышении производительности труда, удержании высококвалифицированных специалистов и привлечении новых для решения задач компании, широкое стимулирование и др.

Обучение персонала (совершенствование компетенций). В процессе обучения сотрудники совершенствуют либо приобретают знания, навыки, компетенции, что является одним из важных факторов успеха, в современных условиях быстрого устаревания ранее полученных знаний.

Оценивание персонала. Оценка владения персоналом определенным набором компетенций осуществляется в процессе проведения аттестации, по результатам которой осуществляется кластеризация по уровням освоения компетенциями и принимается решение о необходимости дополнительного обучения, материального поощрения, о переводах и продвижении по должностной лестнице, награждениях, определения размера заработной платы, а также понижений в должности и увольнения.

Планирование карьеры. Направлено на развитие персонала организации, его роста по служебной лестнице и формирование кадрового резерва. Планирование карьеры играет важную роль в профессиональном росте молодых специалистов, повышающих свой уровень компетенций в рамках коучинга при передаче им знаний наиболее опытными сотрудниками организации.

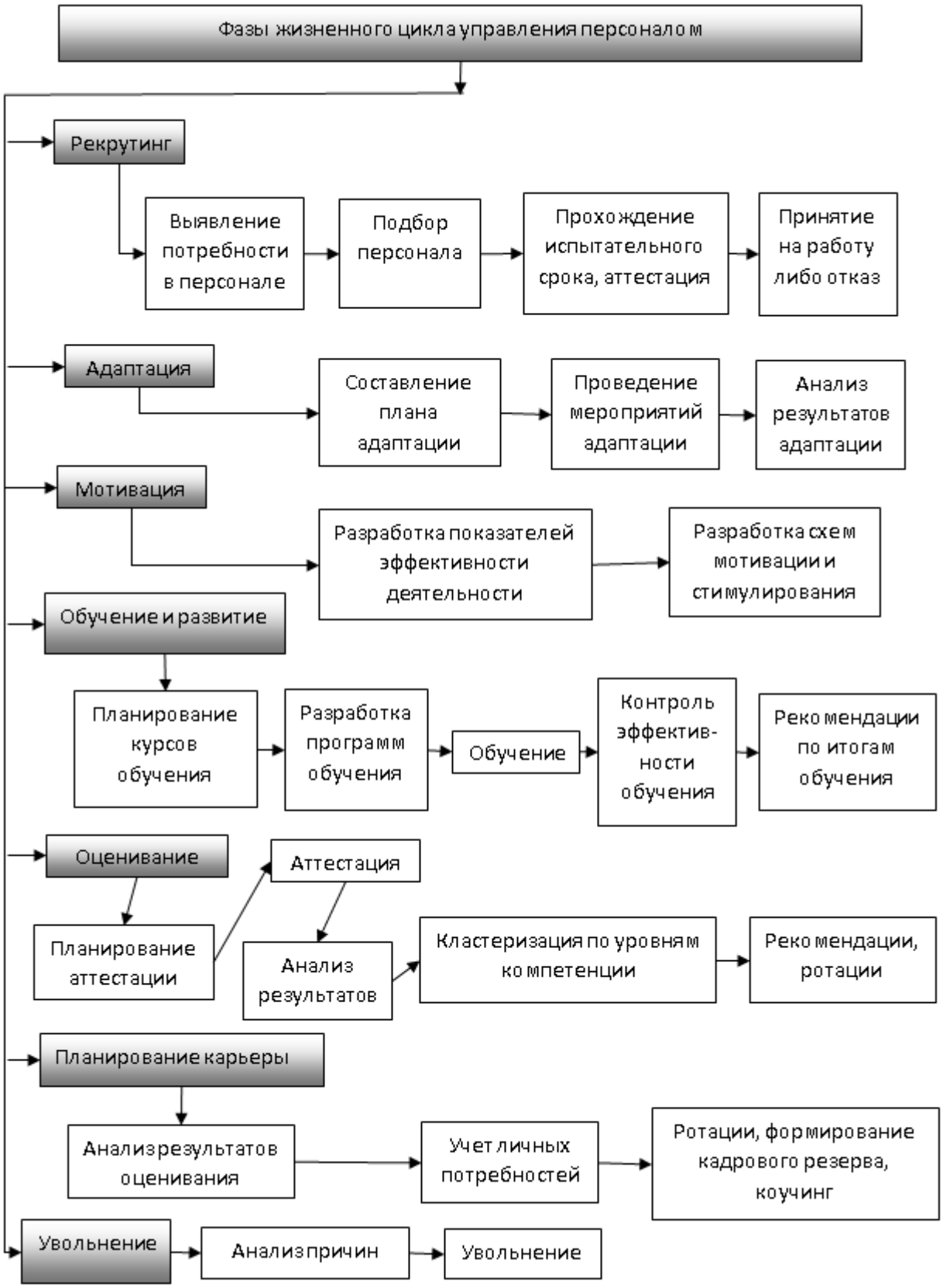


Рис. 1. Фазы жизненного цикла управления персоналом

Увольнение. Причины увольнения могут быть различными: по личному желанию сотрудника (неудовлетворенность условиями труда и оплаты, социальная напряженность в коллективе, достижение пенсионного возраста и др.) либо по инициативе работодателя (например, ввиду несоответствия занимаемой должности, нарушений правил трудового договора и т. д.).

Риск-менеджмент управления персоналом является частью стратегии предприятия по управлению персоналом. Исследование авторов статьи базируется на основе теоретических положений управления рисками в социальных системах.

Основными этапами риск-менеджмента управления персоналом на машиностроительных предприятиях являются: идентификация рисков управления персоналом; качественная и количественная оценка рисков; выбор способов и методов реагирования на риски, разработка управляющих мероприятий для снижения негативного влияния рисков; организация регулярного мониторинга выявленных рисков и контроль выполнения мероприятий по управлению рисками.

Идентификация и классификация рискообразующих факторов является основой для дальнейшего анализа и оценки рисков, разработки мероприятий по нейтрализации рисков, поэтому на этом этапе важно наиболее полно выявить те факторы риска управления персоналом организации, которые оказывают существенное влияние на деятельность персонала.

На основе системного анализа необходимо учитывать не только внутренние риски при управлении персоналом, но и внешние факторы. В таблице 1 приведена классификация внешних и внутренних факторов риска, влияющих на управление персоналом в организации на всех этапах ЖЦУП.

Таким образом, множество факторов риска *R* УП представлено в виде:

$$R = R_{1i}\, U\, R_{2j},\ i = 1, n,\ j = 1, m,$$

где R_{1i} – факторы риска внешней среды (n – число факторов риска внешней среды),

R_{2j} – факторы риска внутренней среды ОУ (m – число факторов риска внутренней среды).

Для успешного осуществления риск-менеджмента УП в условиях рыночной экономики организации необходимо учитывать совокупность внешних и внутренних факторов, оказывающих негативное влияние на деятельность персонала и, поскольку факторы рисков могут иметь сложные взаимосвязи, необходимо также учитывать их взаимное влияние друг на друга.

Перспективы дальнейшего исследования. Предложенная идентификация факторов риска позволяет классифицировать риски по категориям: известные риски; предвидимые риски, непредвидимые риски, что необходимо для дальнейшей оценки рисков.

После классификации рисков по категориям осуществляется подбор моделей оценки риска:

– детерминированные модели для известных рисков (в условиях определенности);

– вероятностные и стохастические модели для предвидимых рисков (в условиях частичной неопределенности);

– методы статистического моделирования, модели экспертного оценивания для непредвидимых рисков (в условиях полной неопределенности) [5].

Для проведения дальнейшего исследования по анализу взаимовлияния рискообразующих факторов необходимо использовать подход экспертного оценивания значимости факторов риска на управление персоналом организации, применять методы математической статистики и на основе регрессионного анализа определять формы связи между различными факторами риска.

Выводы. В статье рассмотрены теоретические положения формирования новой модели экономического роста, базирующейся на развитии человеческого капитала как основы стратегического социально-экономического развития РБ на базе системного подхода. При этом положения, предложенные в статье, могут быть использованы в риск-менеджменте управления персоналом в любом регионе нашей страны.

На основе обобщения существующих этапов при управлении персоналом организации авторами статьи введено понятие «Жизненный цикл управления персоналом», затрагивающее все стадии «жизни сотрудника» в организации: начиная от подбора персонала вплоть до его увольнения.

Таблица 1

Факторы риска при управлении персоналом

Внешние риски	Внутренние риски
не удовлетворительная рыночная среда по подготовке специалистов необходимых направлений в регионе	не достаточное развитие (обоснование) структуры предприятия
не достаточно качественная подготовка специалистов (отсутствие либо недостаточность контроля за качеством образования, как со стороны работодателей, так и со стороны государственных органов)	не достаточное обоснование функциональных должностных обязанностей
не достаточное финансирование (бюджетного, инвестиционного и т. д.)	не объективность ротации сотрудников со стороны менеджеров, руководства
не удовлетворительное транспортное обеспечение; социальная напряженность в обществе	социальная напряженность в коллективе
падение спроса на продукцию, как следствие экономического спада, и нарушение связей с партнерами из стран СНГ, и вызванный инфляцией хронический недостаток оборотных средств, и необходимость самостоятельного поиска нового места в деловой среде при отсутствии макроэкономических и отраслевых ориентиров	не достаточный соцпакет
сокращение доли промышленных предприятий	необъективность оценки компетенций сотрудников и принимаемых на их основе в дальнейшем решений
усиление миграционных процессов в города и страны с более высоким уровнем жизни	не удовлетворительная (неполная) система контрольно-измерительных средств для оценки персонала
недостаток высококвалифицированных специалистов (IT специалистов, рабочих высокой квалификации)	отсутствие (неполнота) обоснованной системы показателей эффективности деятельности персонала
переизбыток невостребованных рынком труда специалистов	трудности повышения квалификации как на самом предприятии, так и вне его
безработица	несоответствие ожидаемым результатам после курсов обучения, повышения квалификации
санкции со стороны других государств	необъективность учета социальных интересов сотрудника (планирование отпусков, материальная мотивация, поощрения, награды)
отсутствие отраслевых решений в программном обеспечении по управлению персоналом	– риск недостаточного уровня профессиональных и личностно-психологических качеств сотрудника; риск недостаточного уровня и качества физической подготовки личности и как следствие риск слабого здоровья сотрудника с вытекающими отсюда последствиями в процессе дальнейшей трудовой деятельности

В статье идентифицированы факторы риска, влияющие на УП организаций различных форм собственности, приведена классификация внешних и внутренних факторов риска на всех этапах ЖЦУП, что является основой методологии риск-менеджмента при управлении персоналом предприятия.

Научная новизна предложенного теоретического подхода заключается в развитии теоретических и методических положений по риск-менеджменту управления персоналом с целью повышения эффективности деятельности организаций в условиях рыночной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Проект Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030 года [электронный ресурс]. URL: https://economy.bashkortostan.ru/upload/iblock/d9e/1.-proekt-strategii-sotsialno_ekonomicheskogo

-razvitiya-respubliki-bashkortostan-na-period-do-2030-goda.pdf. (дата обращения 20.12.18).

2. Афонская Т. А. Инновационные подходы в системе управления персоналом предприятия: Социальный аспект [электронный ресурс]. URL: http://www.dissercat.com/ (дата обращения 16.02.2019).

3. Жданова М. Г. Особенности УП в условиях новой экономики [электронный ресурс]. URL: http://www.dissercat.com/ (дата обращения 16.02.2019).

4. Кульков С. В. Модернизация системы УП организации [электронный ресурс]. URL: http://www.dissercat.com/ (дата обращения 16.02.2019).

5. Лысенко И. А. Механизмы и модели процесса управления рисками многопрофильного образовательного учреждения. Диссертация на соискание ученой степени кандидата технических наук. М., 2012.

CLASSIFICATION OF RISK FACTORS OF PERSONNEL MANAGEMENT AT THE MACHINE-BUILDING COMPANIES

T. P. Kostuykova
Ufa State Aviation Technical University,
Ufa, Russia

A. P. Kostuykova
Ufa State Aviation Technical University,
Ufa, Russia

I. A. Lysenko
Ufa State Aviation Technical University,
Ufa, Russia

V. S. Saubanov
Ufa State Aviation Technical University,
Ufa, Russia

O. V. Shiryaev
Ufa State Aviation Technical University,
Ufa, Russia

ABSTRACT:
This article was prepared to identify the phases in the life cycle of human resource management, identify and classifiy risk factors of internal and external environment in all phases of the life cycle of personnel management affecting the personnel management of machine-building enterprises in the conditions of market relations. The study is based on the system analysis and risk management of complex economic systems, on the theoretical provisions of risk management systems in social systems, on the analysis of domestic risk management of personnel management in an organization. On the basis of the introduced concept of "personnel management life cycle" the classification of personnel management stages is carried out, the risks of external and internal environment affecting personnel management throughout the life cycle are identified and classified.
The authors explore the possibility of implementing a personnel management system in the enterprise, taking into account the features of risk management.
Scientific novelty lies in the further development of theoretical and methodological provisions on the risk management of personnel management, the proposed research can be used for enterprises of various forms of ownership as the basis of strategic socio-economic development of any subject of the Russian Federation.

KEYWORDS: Life cycle personnel management, personnel risk management, internal risk, external risk, system approach.

AUTHORS' INFORMATION:
Tatiana P. Kostuykova, Dr. Sci. (Engineering), Professor, Ufa State Aviation Technical University,
12, Karla Marksa str., Ufa, 450008, Russia, ktp@ufanet.ru

Anastasia P. Kostuykova, Cand. Sci. (Engineering), Ufa State Aviation Technical University,
12, Karla Marksa str., Ufa, 450008, Russia, ktp@ufanet.ru

Irina A. Lysenko, Cand. Sci. (Engineering), Ufa State Aviation Technical University,
12, Karla Marksa str., Ufa, 450008, Russia, lysenko.ugatu@mail.ru

Vadim S. Saubanov, Cand. Sci. (Engineering), Associate Professor, Ufa State Aviation Technical University,
12, Karla Marksa str., Ufa, 450008, Russia, vadspd@mail.ru

Oleg V. Shiryaev, Cand. Sci. (Engineering), Ufa State Aviation Technical University,
12, Karla Marksa str., Ufa, 450008, Russia, oleg_shiryaev@bk.ru

FOR CITATION: Kostuykova T. P., Kostuykova A. P., Lysenko I. A., Saubanov V. S., Shiryaev O. V. Classification of risk factors of personnel management at the machine-building companies // Management Issues. 2019. № 2 (38). P. 275—282.

REFERENCES

1. The draft Strategy for socio-economic development of the Republic of BASHKORTOSTAN for the period up to 2030. [electronic resource] URL: https://economy.bashkortostan.ru/ upload/iblock/d9e/1.-proekt-strategii-sotsialno _ekonomicheskogo-razvitiya-respubliki-bashkortostan-na-period-do-2030-goda.pdf (access date: 20.12.18) [Proekt Strategii sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya RESPUBLIKI BAShKORTOSTAN na period do 2030 goda. [elektronnyy resurs]. URL: https://economy.bashkortostan.ru /upload/iblock/d9e/1.-proekt-strategii-sotsialno_ ekonomicheskogo-razvitiya-respubliki-bashkortostan-na-period-do-2030-goda.pdf. (data obrashcheniya 20.12.18)] – (In Rus.)

2. Afonskaia T. A. Innovative approaches in the personnel management system: Social aspect [electronic resource] URL: http://www.dissercat.com/ (access date: 16.02.2019) [Afonskaya T. A. Innovatsionnye podkhody v sisteme upravleniya personalom predpriyatiya: Sotsial'nyy aspekt. [elektronnyy resurs]. URL: http://www.dissercat.com/ (data obrashcheniya 16.02.2019)] – (In Rus.)

3. Jdanova M. G. Features of personnel Management in conditions of new economic. [electronic resource] URL: http://www.dissercat.com/ (access date: 16.02.2019) [Zhdanova M. G. Osobennosti UP v usloviyakh novoy ekonomiki. [elektronnyy resurs]. URL: http://www.dissercat.com/ (data obrashcheniya 16.02.2019)] – (In Rus.)

4. Kulkov S. V. System of personnel Management modernization [electronic resource] URL: http://www.dissercat.com/ (access date: 16.02.2019) [Kul'kov S. V. Modernizatsiya sistemy UP organizatsii [elektronnyy resurs]. URL: http://www.dissercat.com/ (data obrashcheniya 16.02.2019)] – (In Rus.)

5. Lysenko I. A. Risk management process mechanisms and models in a multidisciplinary educational institution. The dissertation on competition of a scientific degree of candidate of technical sciences– M., 2012. – 177 p. [Lysenko I. A. Mekhanizmy i modeli protsessa upravleniya riskami mnogoprofil'nogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya. Dissertatsiya na soiskanie uchenoy stepeni kandidata tekhnicheskikh nauk. – M., 2012. – 177 s.] – (In Rus.)