

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

**Формирование устойчивого развития строительной организации на основе
риск-ориентированного управления персоналом**

Научный руководитель – Духанина Елена Владимировна

Сазыкина Екатерина Сергеевна

Студент (магистр)

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, Пенза, Россия
E-mail: soa02041978@bk.ru

Современные строительные компании работают в сложных нестабильных условиях, которые способствуют все более глубокой интеграции HR-менеджмента и риск-менеджмента.

Современные исследователи выделяют ряд наиболее значимых факторов внешнего воздействия, которые обусловили повышение рискованности и неопределенности деятельности российских строительных организаций. В частности «двуухсторонние санкции, введенные странами Запада и РФ в период с 2014 г.; переход финансирования долевого строительства на эскроу-счета в 2019 г.; ограничения, введенные в мире и на территории РФ в связи с пандемией в период 2020-2022 гг.» [2].

Рисковые ситуации в строительстве могут возникнуть из-за неэффективной организации строительных работ, не качественно подготовленной проектно-сметной документации, нарушения технологий строительных работ и их технологической последовательности и др.

Причиной возникновения рисковых ситуаций в большей части потенциальных рисковых событий является наличие антропогенного источника [1], а, следовательно, зависят от уровня развития человеческого потенциала строительной организации, который имеет решающее значение в числе других внешних и внутренних факторов. Согласно сведениям, опубликованным одной из ведущих аудиторской компаний (Ernst and Young) в 2020 году, влияние на организацию рисковых событий, инициированных кадровыми рисками, является в большинстве случаев катастрофическим, поскольку подрывает систему от самых ее истоков [4]. Последние два года, связанные с пандемией, заставляют руководство организаций решать ряд проблем, которые сопряжены с кадровыми рисками, а именно: поддержание и укрепление физического здоровья и уровня эмоционально - психологического состояния членов коллектива, организация работы в удаленном формате с соблюдением требований к уровню организации рабочего процесса и процедуры контроля, повышение уровня цифровизации HR-бизнес-процессов, организация вновь создаваемых бизнес - процессов с соблюдением требований эффективности и оптимизации внутренних коммуникаций [3].

Это обуславливает значительный интерес отечественных и зарубежных ученых, чьи труды посвящены раскрытию сущности и содержания понятия «кадровый риск строительной компании», (Вдовина О.А., Духанина Е.В., Левитская И.А.), его типологии (Величко Я.И., Левитская И.А., Садовникова М.П., Масленникова Ю.Л., Якименко Е.А.) и методам оценки (Берсенева М.И., Живайкина К.В., Климова С.В., Ивашкина А.В., Резник С.Д., Холькина О.В.).

Цель исследования - на основе анализа и оценки кадровых рисков разработать рекомендации по минимизации их негативного воздействия на деятельность строительной организации.

Для достижения поставленной цели решены следующие **задачи**:

- изучено содержание понятия «кадровый риск организации» и его типологии;

- разработан авторский методический подход к исследованию, на основе которого дана оценка вероятности возникновения кадровых рисков в организации ООО СГ «Рисан»;

- предложены рекомендации по снижению негативного воздействия кадровых рисков на деятельность строительной организации.

Методы исследования: анкетный опрос сотрудников организации, который позволяет выявить кадровые риски на различных этапах управления персоналом, и экспертный опрос руководителей организации, результаты которого позволяют построить матрицу кадровых рисков, которая наглядно позволяет видеть степень вероятности наступления кадрового риска и уровень последствий наступления кадрового риска.

Научная новизна результатов исследования заключается в комплексном подходе к исследованию проблем выявления, оценки и минимизации кадровых рисков в строительной организации, что представлено совокупность положений:

- определен перечень кадровых рисков, которые могут возникнуть на различных этапах управления персоналом в организации, дана оценка их вероятности и вектору воздействия;

- предложен комплекс мероприятий по снижению негативного воздействия наиболее значимых для строительной организации кадровых рисков.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы и предложить рекомендации:

1. Кадровый риск - один из наиболее значимых рисков строительной организации, обусловленный человеческим фактором - представляет собой вероятное для реализации инвестиционно-строительного проекта событие, непосредственно связанное с деятельностью персонала, наступление которого в большинстве случаев может отрицательно отразиться на результатах и эффективности деятельности строительной организации.

2. Результаты анкетного опроса позволили выявить подсистемы управления персоналом в ООО СГ «Рисан», в которых наиболее высока вероятность возникновения кадровых рисков: профессиональная и социально-психологическая адаптация, обеспечение нормальных условий труда, управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление социальным развитием.

3. Результаты экспертного опроса и построение матрицы кадровых рисков показали, что наибольшую вероятность возникновения и высокое негативное воздействие следующих рисков:

- риск недостаточного уровня квалификации кандидата на должность, несоответствия занимаемой должности;

- риск некорректного распределения обязанностей, перегрузки на работе у отдельных сотрудников;

- риск недостаточного уровня мотивации персонала;

- риск неэффективности системы внутренних коммуникаций;

- риск возникновения неблагоприятного морального и психологического климата в коллективе.

4. Для устранения выявленных рисков предложен ряд рекомендаций:

- систематическое изучение потребностей сотрудников на основе построения мотивационного профиля сотрудников организации;

- пересмотр организационной структуры управления ООО СГ «Рисан» с целью минимизации риска неэффективности системы внутренних коммуникаций;

- пересмотр и корректировка должностных инструкций сотрудников организации с целью минимизации риска некорректного распределения обязанностей, перегрузки на работе у отдельных сотрудников;

- использование digital-инструментов, таких, как: социальные сети, интернет-ресурсы, автоматизированные системы подбора персонала, чат-боты и роботы, искусственный ин-

теллект и др.

Источники и литература

- 1) Берсенева М.И. Технология выявления и минимизации кадровых рисков в системе управления персоналом // Наука без границ. 2017. № 4 (9). С. 82-84.
- 2) Ефремян Б.Л., Канхва В.С. Перераспределение приоритетов в управлении рисками в жилищном строительстве в условиях последствий внешних шоков // Вестник МГСУ. 2022. Т. 17. № 6. С. 756-768.
- 3) Лаврентьева А.К., Сазыкина Е.С., Сазыкина О.А. Управление персоналом организации: обзор подходов и вызовы времени // Друкеровский вестник. 2022. № 2 (46). С. 152-162.
- 4) Резник С.Д., Холькина О.В. Кадровый аудит как диагностика рисков в системе управления персоналом организации // Экономика строительства. 2021. №6. С. 35-47.