

**Совершенствование системы управления кадровыми рисками на основе внедрения менеджмента внутренних коммуникаций**

**Научный руководитель – Новоселова Ольга Владимировна**

*Мамась Яна Дмитриевна*

*Студент (бакалавр)*

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П.

Королева, Институт экономики и управления, Самара, Россия

*E-mail: yanooska@gmail.com*

В условиях современной рыночной экономики всякая компания так или иначе сталкивается с ситуациями сложившихся или потенциальных кадровых рисков, способных влиять на показатели эффективности деятельности данной компании. В силу того, что человеческие ресурсы играют фундаментальную роль в функционировании и развитии любой организации, проблематика кадровых рисков и выстраивания системы эффективного управления ими играет важную роль в сфере управления персоналом и кадровой политики.

Объектом исследования выступают кадровые риски, возникающие в процессе трудовой деятельности сотрудников образовательной организации Самарский Университет.

Цель работы - теоретическое обоснование и разработка научно-практических рекомендаций по внедрению менеджмента внутренних коммуникаций. В процессе работы использовались методы теоретического исследования, эмпирические и математические методы.

Исходя из данной цели, нами были сформулированы следующие исследовательские задачи:

- 1) проанализировать систему управления кадровыми рисками в образовательной организации, отталкиваясь от общей характеристики и рассмотрения кадрового потенциала выбранной компании;
- 2) провести опытно-экспериментальную работу и разработать научно-практические рекомендации по совершенствованию системы управления кадровыми рисками на основе менеджмента внутренних коммуникаций;
- 3) рассчитать социально-экономический эффект предложенных научно-практических рекомендаций.

Кадровые риски тесно взаимосвязаны с общей эффективностью функционирования организации. Актуальность проблемы кадровых рисков подтверждается и статистикой: так, «около 20% работников ради удовлетворения своих потребностей стремятся нанести ущерб организации (даже с риском для себя). Согласно исследованиям внутрикорпоративных отношений можно заключить, что около 50% работников готовы преступить закон и корпоративные правила, причинив урон своей организации, если это не повлечет для них никаких последствий. И лишь не более 30% сотрудников абсолютно лояльны к своей организации» [6].

После проведения анкетирования среди работников образовательной организации к основным факторам кадрового риска, оказывающие негативное воздействие на деятельность образовательной организации отнесли: демографические сдвиги; система образования, реализуемая в стране; действующее законодательство; неэффективное определение необходимой численности персонала.

Менеджмент внутренних коммуникаций по своей сущности представляет собой систему управления, координирования и контроллинга совокупности разнообразных и многоплановых коммуникационных потоков, протекающих в рамках всей организационной среды

компании или учреждения [3]. Основными принципами менеджмента внутренних коммуникаций являются информативность, ясность, своевременность, независимость и беспристрастность, лаконичность. Менеджмент внутренних коммуникаций в компании или учреждении выполняет организационную, информационно-репутационную и мотивационно-консолидирующую функции. Коммуникационное взаимодействие осуществляется при этом через вертикальные (восходящие и нисходящие) и горизонтальные каналы внутренних коммуникаций [5].

Становление и развитие менеджмента внутренних коммуникаций в организации ведет к следующим изменениям (в разрезе управления кадровыми рисками):

- 1) рост осведомленности работников о стратегии и деятельности организации;
- 2) развитие корпоративной культуры и лояльности работников в отношении организации;
- 3) понимание и следование принципам и стандартам поведения;
- 4) минимальное сопротивление изменениям и поддержка изменений;
- 5) поддержание положительного имиджа организации [4].

Менеджмент внутренних коммуникаций, являясь одним из методов совершенствования системы управления кадровыми рисками организации, опирается на определенный методический инструментарий, который может быть задействован для модернизации кадрового риск-менеджмента [1]. К данным методическим инструментам могут быть отнесены:

- 1) обеспечение большей причастности персонала к процессу принятия решений;
- 2) обеспечение полноты и объективности оценки персонала;
- 3) проведение собраний и бесед руководства организации с сотрудниками;
- 4) налаживание эффективной системы рассмотрения и учета предложений сотрудников;
- 5) организация и проведение мероприятий и праздников;
- 6) выпуск внутриорганизационного печатного или электронного издания и т.д. [2].

Менеджмент внутренних коммуникаций является одним из важнейших (но не единственным, в виду сущности и многообразия факторов кадровых рисков) методов совершенствования системы кадрового риск-менеджмента. Способствуя формированию единого информационного, организационно-культурного пространства, менеджмент внутренних коммуникаций обладает разноплановым инструментарием и функциональной нагрузкой. Будучи напрямую связанным с показателями эффективности деятельности организации и потенциалами реализации кадровых рисков, менеджмент внутренних организаций, тем не менее, слабо осознается руководителями образовательных учреждений во всей своей важности.

В результате работы определено, что формирование и внедрение системы менеджмента внутренних коммуникаций в систему социально-трудовых отношений образовательной организации обеспечит снижение кадровых рисков. Эффективность работы заключается в совершенствовании системы управления кадровыми рисками на основе внедрения менеджмента внутренних коммуникаций.

#### **Источники и литература**

- 1) Бок, Л. Работа рулит! Почему большинство людей в мире хотят работать именно в Google [Текст] / Л. Бок / Пер. с англ. О. Поборцевой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 384 с.
- 2) Избирян, Л.В., Демененко, И.А. Внутренние коммуникации в компании: как сделать их эффективнее? [Текст] / Л.В. Избирян, И.А. Демененко // Вектор экономики. – 2018. – №4. – С. 88.

- 3) Марабаева, Л.В., Кузнецова, Т.Е. Формы и методы управления коммуникациями на предприятии [Текст] / Л.В. Марабаева, Т.Е. Кузнецова // Вестник Российского университета кооперации. – 2017. – №3. – С. 60–65.
- 4) Маслова, В.М. HR-контент для развития внутренних коммуникаций компании [Текст] / В.М. Маслова // Образование. Наука. Научные кадры. – 2019. – №1. – С. 101–103.
- 5) Оноприенко, А.В. Модели связи внутрифирменного обучения персонала с конкурентоспособностью организации [Текст] / А.В. Оноприенко // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2019. – №5. – С. 139–145.
- 6) Тимохина, О.А., Власова, Т.А. Методы оценки кадровых рисков в системе управления кадровым потенциалом современных российских организаций [Текст] / О.А. Тимохина, Т.А. Власова // Дискурс. – 2019. – №3. – С. 147–153