

---

# **Количественные и качественные, внешние и внутренние кадровые риски**

Доклад подготовили студентки группы УП-4-19-11

К.С. Талах и Н.Ф. Савельева

# Классификация кадровых рисков (по форме проявления):

- 1 Кадровые риски количественного характера
- 2 Кадровые риски качественного характера
- 3 Риски лояльности персонала

# Кадровые риски количественного характера

---

Проявляются в форме угроз финансовых и репутационных потерь из-за отсутствия необходимых сотрудников или их временного переизбытка.

В данную группу рисков входят:

1

**риски некачественного  
планирования  
персонала**

2

**риски неэффективных  
схем замещения рабочих  
мест**

3

**риски несвоевременного  
сокращения численности  
персонала**

# Кадровые риски качественного характера

---

Проявляются в форме финансовых и репутационных потерь в результате недостаточной квалификации или ответственности сотрудников.

В данную группу рисков входят:

1

**риски недостаточного  
для выполнения работы  
уровня квалификации  
работников**

2

**риски недостаточного  
уровня у работников  
требуемых для выполнения  
работы профессиональных  
качеств**

3

**риски недостаточного  
уровня у работников  
требуемых для выполнения  
работы личностных качеств**

4

**риски  
неблагонадежности  
персонала**

# Риски лояльности персонала

---

Проявляются в форме финансовых и репутационных потерь по вине нелояльных сотрудников.

Основную опасность с позиции долгосрочных рыночных интересов организации представляет **разглашение сотрудником доверенных ему конфиденциальных сведений.**

# Критерии для оценки количественных параметров

---

**1** динамика штатной численности персонала организации в целом и ее структурных подразделений

**2** динамика пропорции между профессиональными категориями сотрудников

**3** динамика удельного веса сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста

**4** динамика удельного веса молодых специалистов

**5** динамика удельного веса сотрудников, включенных в резерв на выдвижение

# Критерии для оценки качественных параметров

---

**1** динамика показателя  
текущей текучести кадров

**2** динамика показателя,  
отражающего процесс  
повышения квалификации  
персонала

**3** динамика показателя числа  
инициативных инноваций,  
предложенных сотрудниками

**4** динамика показателя  
числа трудовых и  
межличностных  
конфликтов

**5** динамика показателя,  
отражающего  
выявленные факты  
нелояльного поведения  
сотрудников

# Классификация кадровых рисков (по локализации):



## **Внешние кадровые риски**

воздействие на деятельность организации и ее персонал



## **Внутренние кадровые риски**

воздействие на деятельность организации и ее персонал



# Внешние кадровые риски

---

1 **политические**

2 **экономические**

3 **социально-  
демографические**

4 **природно-  
климатические**

5 **рыночные (конкурентные)**

# Внутренние кадровые риски

---

1

риски персонала

2

риски системы управления персоналом

# Риски персонала

---

Возникают вследствие проявлений профессиональных, деловых и личностных качеств персонала организации.

- психофизиологические риски
- личностные риски
- коммуникативные риски
- моральные риски
- образовательные риски
- профессионально-квалификационные риски
- риски неблагонадежности

# Риски персонала

---

Риски персонала дифференцированы по подсистемам системы управления персоналом.

риски, связанные с  
планированием и маркетингом  
персонала

риски, связанные с наймом и  
учетом персонала

риски, связанные с трудовыми  
отношениями

риски условий и охраны труда

риски мотивации персонала

риски деловой оценки персонала

риски обучения и развития  
персонала

риски социального развития  
персонала

риски неэффективной  
организационной структуры

риски правового обеспечения

риски информационного  
обеспечения

# Выводы

---

Следует отметить, что между качественными и количественными кадровыми рисками может не быть связи. При этом между внешними и внутренними кадровыми рисками существует тесная связь. Она может состоять в том, что источник внешней опасности, например, конкурент, целенаправленно усиливает болезненные тенденции внутри организации соперника, чтобы ослабить или разрушить ее целиком.

Проявление любого из кадровых рисков представляет для организации определенную угрозу. Поэтому риски нужно не только предвосхищать, анализировать, но и управлять ими, сводить риски к минимуму.

# Список использованных источников

1. Алавердов, Ашот Робертович. Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс] учебник для студентов вузов, - М.: Ун-т "Синергия", 2017 (дата обращения: 09.12.2020).
2. Митрофанова, А. Е. Кадровые риски и их оценка : учебное пособие / А.Е. Митрофанова, Д.К. Захаров, Р.А. Ашурбеков. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 137 с. — URL: <https://znanium-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/catalog/product/1058942> (дата обращения: 09.12.2020).