

УДК 65.018

**АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ РИСКА В ЦЕЛЯХ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СМК В ОРГАНИЗАЦИИ**

Гурбанова Г. (Университет ИТМО)

Мухудинова А.Т. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Василенок В.Л.
(Университет ИТМО)

Введение. В последние годы тема проблематики отбора персонала в условиях риска с целью совершенствования СМК в организации стала более важной, поскольку соответствующие методы управления персоналом теперь рассматриваются как способ достижения желаемых изменений в компании [1]. Кроме того, процесс улучшения и оптимизации СМК характеризуются возрастающей сложностью, использованием различных навыков и технологий, а возникающие в результате зависимости приводят к более высокой степени неопределенности в итоге [2].

Однако возможно управлять процессом отбора персонала таким образом, чтобы усовершенствовать СМК и подготавливать эффективные методы на случай, если существующие риски действительно окажут негативное влияние [3].

Анализ научной литературы и международных национальных стандартов в предметной области показал, что с точки зрения подбора персонала обнаружено доминирование классического экономического подхода, который рассматривает персонал как источник угрозы (danger); присутствие фрагментов экономического неоклассического подхода в котором персонал является источником угрозы и потенциальными возможностями достижения целей; недостаточное развитие социально-экономического подхода, где персонал является источником угроз и способности достигать намеченных целей, а также потенциальных возможностей их превзойти (например, ГОСТ Р ИСО 9001-2015)[4].

В этой связи целью исследования выступает выявление и анализ существующих проблем подбора персонала.

Основная часть

К числу наиболее актуальных рисков, связанных с подбором персонала, на сегодняшний день можно отнести следующие:

1. Риск принятия неподходящего кандидата. Влечет за собой неэффективное решение поставленных задач, а также такие проблемы как потеря прибыли, времени и возможная информационная утечка. Для его устранения необходимо осуществлять первичный отсев кандидатов, а также более четко формулировать условия вакансии, чтобы подобрать достаточно квалифицированного сотрудника.

2. Риск непринятия подходящего кандидата. Обуславливает в дальнейшем затягивание сроков поиска, а также ухудшение результатов работы персонала из-за нехватки кадров. Решение этой проблемы должно быть комплексным и включать в себя понимание обязанностей, статуса и степени профессионализма искомого кандидата.

3. Репутационные риски. Они связаны с неадекватностью запросов компании и неспособностью поиска подходящего кандидата из-за завышенных требований к нему. Здесь важно обратить внимание на соответствие рабочих условий реальному положению дел в компании, а также удостовериться в эффективности ее работы и показателях деятельности.

4. Упущенная выгода. Долгий поиск подходящего сотрудника может нарастить количество нерешенных задач и притормозить решение иных проблем, что влечет снижение эффективности и работоспособности уже работающего в компании персонала. Именно поэтому очень важно формулировать правильный запрос и требования, предъявляемые к кандидату.

5. Снижение мотивации. Данный риск необходимо устранять с помощью обозначения будущих перспектив, а также уверенности в конечном результате, чтобы

оказать эффективное воздействие на принимаемых кандидатов.

Таким образом, для устранения недостатков в управлении подбором персонала с целью совершенствования СМК организации в контексте риск-ориентированного подхода необходимо:

- выявлять риски и возможности, связанные с функционированием подбора персонала;
- адаптировать метод анализа и оценки рисков и возможностей (SWOT – анализ) к подбору персонала, рекомендованным ISO/IEC 31010;
- разработать процедуру статистической достоверности результатов SWOT-анализа [5].

В этом отношении статистический метод анализа и оценки кадровых рисков и возможностей, рассмотренный в исследовании, является наиболее оптимальным и эффективным.

В свою очередь стратегии развития организации формируются на основе анализа факторов, создающих риски и возможности для функционирования СМК, путем перебора всех возможных комбинаций.

Стратегии ранжируются с учетом значимости их влияния на качество анализируемого процесса отбора персонала.

Выводы. Проведен практический анализ проблем отбора персонала в условиях риска в целях совершенствования СМК в организации с помощью привлечения статистического метода анализа и оценки кадровых рисков и возможностей.

Список использованных источников:

1. Комлев В.А., Черанева Е.К., Фадеева Н.Ю. Анализ основных рисков, влияющих на эффективность отбора кандидатов на работу в организацию // *Лидерство и менеджмент*. – 2017. – №4(4). – С.197–206.
2. Можаяева Т.П. Статистическая валидность SWOT-анализа в СМК // *Научный вектор Тольяттинского государственного университета*. – 2017. – № 1. С. 39–44
3. Климец М. Статистический анализ ответов, касающихся важности человеческих ресурсов и производственных вопросов или услуг в различных компаниях, Архивы производственной инженерии // *Архивы производственной инженерии*. – 2018. – № 7. С. 40–44.
4. ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Требования (утв. Приказом Росстандарта от 28.09.2015 N 1391-ст) (вместе с "Разъяснением новой структуры, терминологии и понятий", "Другими международными стандартами в области менеджмента качества и на системы менеджмента качества, разработанными ИСО/ТК 176") [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_194941/ (дата обращения: 16.02.2023).
5. Клеткина Н.В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения // *Научный журнал*. 2017. №1 (14). С. 46–50.

Мухудинова А.Т. (автор)

Подпись

Гурбанова Г. (автор)

Подпись

Василенок В.Л. (научный руководитель)

Подпись