Содержание

[Введение 5](#_Toc106170323)

[1 Теоретические аспекты исследования кадровых рисков организации 7](#_Toc106170324)

[1.1 Понятие и сущность кадровых рисков в деятельности организации 7](#_Toc106170325)

[1.2 Виды и принципы управления кадровыми рисками организации 14](#_Toc106170326)

[2 Исследование кадровых рисков в ООО «Страйкбол-Рус» 29](#_Toc106170327)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Страйкбол-Рус»….. 29](#_Toc106170328)

[2.2 Диагностика и оценка кадровых рисков в организации 38](#_Toc106170329)

[3 Разработка проекта модернизации процесса управления кадровыми рисками в ООО «Страйкбол-Рус» 46](#_Toc106170330)

[3.1 Разработка рекомендаций по модернизации процесса управления кадровыми рисками в организации 46](#_Toc106170331)

[3.2 Экономическое обоснование рекомендаций по управлению рисками 49](#_Toc106170332)

[Заключение 54](#_Toc106170333)

[Список использованных источников 55](#_Toc106170334)

[Приложения 60](#_Toc106170335)

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена рядом обстоятельств.

Во-первых, каждая организация должна преодолевать риски, и наша организация также не является исключением.

Во-вторых, руководители организации должны сообщать каждому сотруднику всю информацию о рисках. Руководство организации должно лучше понимать системные риски – должно быть подготовлено к комплексному подходу к управлению всеми видами рисков, возникающими в процессе функционирования предприятия.

В-третьих, многие организации оказались негибкими, на что повлияло отсутствие опыта оценки рыночной ситуации, осторожная финансовая политика и неспособность принимать обоснованные решения в условиях неопределенности и разумного управленческого риска.

Степень развития исследовательской проблемы. Степень развития проблемы риска в целом и кадровой проблемы в частности в нашей стране характеризуется очень ограниченным количеством фундаментальных исследований в этой области науки. Большую часть времени работа велась в конкретных областях социальной жизни: юриспруденция, медицина, психология, экология, экономика, производство и управление, образование и многое другое.

Целью итоговой квалификации является оценка рисков персонала организации и разработка проекта по модернизации процесса управления рисками персонала.

Реализация поставленной цели предопределила необходимость решения следующих задач:

1. Изучение теоретических аспектов исследования кадровых рисков организации.

2. Анализ и оценка кадровых рисков организации ООО «Страйкбол-Рус».

3. Разработка проекта модернизации процесса управления кадровыми рисками в организации.

Объектом исследования является кадровые риски ООО «Страйкбол-Рус».

Предмет исследования – состояние, показатели и процесс управления кадровыми рисками организации.

Информационная база работы включает: нормативно-правовые акты, статистические материалы, труды отечественных и зарубежных ученых, связанных с управленческим консультированием, социальным менеджментом, организационной культурой и непосредственно кадровыми рисками представленные в работах: Л.И. Абалкина, Н.И. Аристера, И.Т. Балобанова, В.В. Капитоненко, Я.М. Миркина, Т.Н. Первозванских, Е.В. Семенковой и др., статьи, опубликованные в периодических печатях, а также Интернет-ресурсы.

В работе нашли применение следующие методы исследования: экономико-статистические сравнения, расчетно-аналитический метод, системный подход, и анализ.

Научная значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что предложены варианты управления кадровыми рисками, имеющие существенное значение для путей поиска дальнейшего повышения эффективности деятельности организации.

Практическая значимость работы состоит в сформулированных на основании проведенного исследования выводах, а также разработанных предложениях по усовершенствованию процесса управления кадровыми рисками в организации.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

# ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ КАДРОВЫХ РИСКОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Обеспечение успешной работы и безопасности предприятия обусловлено интегрированным управлением реальным и потенциальным воздействием угроз в условиях внешней и внутренней среды. Основополагающим элементом системы экономической безопасности является человеческий фактор, который может оказать решающее влияние на существование конкурентоспособности организации.

Безопасность персонала занимает доминирующее положение в системе безопасности организации, поскольку она касается персонала, работоспособности персонала и отношений между людьми, а личность, ее интересы и потребности в любом компоненте являются первичными.

Безопасность персонала определяется как процесс предотвращения негативного воздействия на экономическую безопасность компании путем снижения и устранения рисков и угроз, связанных с сотрудниками, их интеллектуальным потенциалом и рабочими отношениями в целом.

В связи с активным вниманием исследователей по отношению к проблеме управления кадровыми рисками, существует множество определений данного понятия (таблица 1).