

and development trends of the modern economy: materials of the international scientific-practical conference. 2017. P. 77-85.

3. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V. Effective conflict management in social and labor relations // Bulletin of Samara University. Economics and Management. 2013. № 1 (102). P. 171-176.

4. Pulatov B. B. Use of foreign experience to ensure the investment climate in countries with transitional economies / B. B. Pulatov // Bulletin of the TSUVP. 2013. № 2 (54). P. 142–147.

5. Radaev V.V. Millennials compared to previous generations: An empirical analysis// Sociological research. 2018. №3.

6. Hajrullina L.I., Gasilov V.S. Kul'tura ohrany truda kak jelement upravlenii predprijatiem // Fundamental'nye issledovanija, 2012. № 11 (chast' 3) P. 665-669

7. Encyclopedia of occupational safety and health [Electronic resource]. Access mode: <http://base.safework.ru/iloenc?navigator&spack=110LogLength%3D0%26LogNumDoc%3D857000106%26listid%3D010000000100%26listpos%3D1%26lsz%3D7%26nd%3D857000106%26nh%3D1%26> (03.12.2018)

## ***АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПЕРСОНАЛА В ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ***

***К.И. Щербинина, О.В. Новоселова***

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева*

**Аннотация.** В данной статье исследуется и анализируется появление кадровых рисков в процессе увольнения сотрудников вследствие конфликтной ситуации. Также приведены основные процедуры принятия верных решений во избежание неприятных разбирательств для организации.

**Ключевые слова:** управление рисками, кадровые риски, увольнение сотрудника, структура управления, конфликтное расставание, санкции, прогнозируемые управляемые риски.

В современном мире управление рисками с каждым днем все больше охватывает все сферы деятельности не только торговой организации, но и любой другой, главным образом включая управление персоналом. Расставание с сотрудником, как правило, в большинстве случаев проходит мирно и спокойно, в основном сопровождаясь его собственной инициативой. При этом причиной ухода работника могут быть совершенно разные обстоятельства, будь то появление возможности перехода на новую более престижную и высокооплачиваемую должность или же сугубо личные причины [3]. И в первом и во втором случае расставания с сотрудником, конфликта, как правило, не происходит. Однако, как бы сильно ни стремился работодатель избежать этого, встречаются ситуации и сложного конфликтного увольнения сотрудника. В подобном случае работодателю следует быть готовым и заблаговременно изучить возможные риски и альтернативные пути развития такой конфликтной ситуации [2].

Итак, рассмотрим кадровые риски при увольнении сотрудника на примере общества с ограниченной ответственностью «Продпромтовары». Целью деятельности организации, согласно Уставу, является: розничная торговля в неспециализированных магазинах преимущественно пищевыми продуктами, включая напитки, табачные изделия, а также товары бытовой химии, синтетические моющие средства и одежду. В данной организации преобладает линейная организационная структура управления, где каждым подразделением руководит менеджер, осуществляющий единоличное руководство подчиненными сотрудниками и сосредоточивший в себе все функции управления. Данный управленец, в свою очередь, подчиняется вышестоящему руководителю. Согласно существующей практике, по формально-количественным и качественным показателям это наиболее простая система управления.

Общество можно классифицировать как малое предприятие, осуществляющее свою деятельность в сфере торговли, имеющее на данный момент штат около 80 сотрудников. Структура управления ООО «Продпромтовары» характерна для предприятий малого бизнеса и построена на функциональном разделении обязанностей. Тесная взаимосвязь всех структурных звеньев позволяет обеспечивать быстрое прохождение информации от продавца до генерального директора, что в свою очередь позволяет гибко и оперативно решать возникающие проблемы.

Проведя небольшое исследование, удалось выяснить, что наиболее часто встречающееся конфликтное расставание происходит с нарушителями трудовой дисциплины. Наиболее распространенными нарушениями трудовой дисциплины являются:

- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- систематические опоздания;
- невыход на работу без уважительной причины или невыход на работу без предупреждения;
- уход с рабочего места в любой момент по личным делам;
- не предоставление отчетов или не соблюдение сроков сдачи отчетности;
- игнорирование и пропуск совещаний и планерок;
- не соблюдение рабочей субординации.

Даже несмотря на в большей степени лояльное отношение руководства к сотрудникам, его подобное поведение, а также отсутствие адекватной реакции на наказания, применяемые работодателем, последний в конце концов принимает решение о расставании с сотрудником.

Вместе с тем, для любой компании важно обеспечить объективное представление о вероятности проявления кадровых рисков, влияющих на деятельность организации [4].

Во-первых, для принятия оптимального решения необходима информация о рисках, связанных с его разработкой и исполнением.

Во-вторых, следует ослаблять влияние неполноты информации и неопределенности расширением круга прогнозируемых управляемых рисков.

В-третьих, ясное представление о рисках и кадровых угрозах позволяет выявить наиболее эффективные методы управления процедурой увольнения.

В данной ситуации в связи с увольнением персонала возникает следующий ряд кадровых рисков [5]:

- переход к конкуренту;
- увод баз данных, клиентов, ноу-хау компании;
- разглашение конфиденциальной информации;
- жалобы в Трудовую инспекцию;
- подача искового заявления в суд;
- напряжение среди сотрудников организации.

Для законного основания увольнения сотрудника и впоследствии избегания разбирательств в суде, предусмотрены положения, изложенные в Трудовом кодексе РФ и другой нормативно-правовой базе, регулирующей трудовые отношения в Российской Федерации [1].

На этапе увольнения персонала имеет место множество рисков, от проблем с законом, если нарушаются нормы трудового права, до агрессивной антирекламы. Причем последняя может распространяться даже в том случае, если сотрудники были уволены на законных основаниях, с полагающимися компенсациями. Минимизировать риски позволяет грамотная организация процедуры увольнения.

### **Библиографический список**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника // Дисс. канд. юрид.наук. М., 2007.
3. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Управление персоналом. 2005. №6.
4. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. // Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2003.
5. Ванюхин В.Н. Собственное желание работника // Корпоративный юрист. 2008 . №1.
6. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Пискайкина Е.С., Ковалева А.М. Управление кадровыми рисками современной организации // Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики: материалы междунар. научно-практической конференции. 2017. С. 436-443.
7. Solovova N., Kalmykova O., Sukhankina N. Conflict Competence Development of Future Professionals in Staff Management // Society, Integration, Education. Proceedings of the International Scientific Conference. Volume VI, May 25th-26th, 2018. Rezekne, Rezekne Academy of Technologies, 2018, p. 449-459. <http://dx.doi.org/10.17770/sie2018vol1.3291>.