**Методы диагностики потенциальных факторов риска (рискогенных сотрудников) в работе с персоналом**

Парамонов А.А., группа МГИЛ (Межгазинвестлес), директор по персоналу

Ключевым вопросом элиминации рисков в кадровой работе является вопрос о распознавании в людях рискогенных потенциалов. Если неизвестно, на сколько кандидат на должность предрасположен к предпочтению рисковых способов достижения результатов, у руководителя, принимающего решения нет информационных оснований для деятельности ни по предупреждению рисков, ни по минимизации их последствий. Это исходный пункт решения всего комплекса вопросов кадрового риска. И, следовательно, в первую очередь именно для решения задачи распознавания рискогенности кадров необходимо методологически и методически вооружать работников служб персонала.

Существуют два основания для констатации возможности возникновения рисковых ситуаций. Первое – объективно существующая сложность объектов деятельности людей. Такая сложность, которая не позволяет людям увидеть (понять, распознать, представить) правильно последствия развития событий под влияние имманентных факторов или деятельности его участников. Это, так сказать, объективное и для большинства непреодолимое препятствие. Людям, даже весьма и весьма одаренным, бывает не под силу на данном уровне развития их менталитета, проникнуть в механизмы, формирующие основы рисковых последствий человеческой деятельности. Второе – это человеческие особенности, предопределяющие рисковую «слепоту» работников. Это то, что связано прямо с уровнем развития их возможностей интеллектуально проникать в последствия событий и явлений.

Понятно, что эти два основания существуют как отдельно, так и во взаимодействии. И с учетом этого обстоятельства надо рассматривать материал о рискогенных качествах людей.

**Пять основных групп рискогенных людей**

Рискогенный потенциал (РП) мы определяем как интеллектуально-психологический механизм побуждения человека к вольному или невольному порождению (созданию, провоцированию…) рисковых ситуаций, как склонность к решению задач с высокой степенью неопределенности, как предпочтение дел, содержащих элементы риска. Рискогенный потенциал – это совсем не обязательно способность успешно решать рисковые проблемы управления. За успешность решения таких проблем «отвечают» другие компоненты психики людей и в первую очередь интуиция, логика и здравый смысл.

С психологической позиции всех людей, которые могут поставить организацию в рисковое положение можно разделить на пять групп:

1. Гиперстеники, условно это психически сильные люди

2. Психастеники, условно это психически слабые люди

3. Криминально мотивированные люди

4. Творческие личности

5. Асоциальные люди.

Типичные ошибки в работе с персоналом

На стадии распознавания способностей кандидатов на должность, риски в работе с кадрами связаны со следующими обстоятельствами:

1. Получение не системных результатов оценки способностей кандидатов на должности, следствием чего является неполное в отношении к требованиям работы знание их возможностей и слабостей. Это то, что иногда называют не концептуальной оценкой.

2. Отсутствие мониторинга способностей работников, что ведет к тому, что бывает упущен момент перехода работников в критический возраст, чреватый не просто упущениями в работе организации, сколько потерей самой возможности ее выживания в условиях конкуренции.

3. Ошибочность каких-либо заключений о каких-либо возможностях работников, следствием чего может стать их неучтенная неспособность осуществлять, быть может, весьма важные управленческие функции.

4. Осуществление оценок кандидатов на должности без детального учета требований конкретных должностей. Это то, что иногда называют оценками «вообще», типа «Он (она) справится».

5. Отсутствие криминально фильтра в службах персонала, что ведет к проникновению в организацию людей, потенциально могущих нанести ей огромный ущерб.

6. Отсутствие ориентировки на выявление способностей и готовности кандидатов на должности к руководящей работе в условиях рыночного хозяйствования. Это то, что можно назвать подбором «неизменных» (на все времена одинаковых) работников.

7. Отсутствие установки на выявление потребности психологического сопровождения назначенных или избранных руководящих работников на стадии вхождения в должность.

8. Отсутствие механизма выявления у кандидатов на должности соответствия их индивидуальных навыков поведения с требованиями корпоративной культуры принимающей организации.

9. Отсутствие установки на формирование представлений о будущем деловом поведении кандидатов на должности.