

УДК 331

## **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ**

**© Горбунова А.В., Новоселова О.В.**

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: arina.gor.vl@gmail.com

Вопросы управления кадровыми рисками и применения инструментальной палитры менеджмента внутренних коммуникаций в целях повышения эффективности функционирования компании рассматривались многими исследователями.

Под «менеджментом внутренних коммуникаций» принимается дифференцированное, самостоятельное направление менеджмента, обладающее собственными функциями и инструментами, строящееся на определенных принципах и имеющее специфическую сущность, качественно отличающую его от других локусов менеджмента [1]. Поскольку внутренние коммуникации, как и любые организационные коммуникации вообще, включают в себя разнообразные и многоплановые коммуникационные потоки, они предполагают наличие определенных каналов коммуникации, посредством которых только и может осуществляться последняя [2]. Каналы коммуникации являются путями и источниками передачи коммуникативных данных, и, применительно к внутренним коммуникациям, разбиваются на две основные группы: горизонтальные и вертикальные коммуникации.

Инструментарий менеджмента внутренних коммуникаций, используемый в той или иной организации, является достаточно надежным индикатором коммуникационной культуры данной организации [3]. Как правило, задействие, наряду с базовым, расширенного комплекса инструментов внутренних коммуникаций присуще меньшему числу компаний, отличающихся продуманной стратегией внутрикорпоративного коммуникационного менеджмента, его более высоким уровнем развития, структуризации и культуры [4].

Также немаловажным фактором, влияющим напрямую на эффективность персонала, является эффективность менеджмента внутренних коммуникаций в организации. Она определяется, исходя из ряда критериев, к которым относятся: структура коммуникационного пространства внутри компании или учреждения; коммуникационный синергизм (скоординированность и связанность коммуникационной стратегии); качество коммуникаций; удовлетворение коммуникационных потребностей и запросов; коммуникационное обеспечение; коммуникативная культура.

Основными принципами менеджмента внутренних коммуникаций являются информативность, ясность, своевременность, независимость и беспристрастность, лаконичность. Коммуникационное взаимодействие осуществляется при этом через вертикальные (восходящие и нисходящие) и горизонтальные каналы внутренних коммуникаций, а сама эффективность менеджмента внутренних коммуникаций маркируется на основе комплекса критериев и параметров, позволяющих сделать вывод об уровне развития данного локуса менеджмента в организации, зрелости ее коммуникационной культуры.

Система управления кадровыми рисками в различных организациях может находиться на разных уровнях своего развития, а в некоторых компаниях или

учреждениях такая система может быть и вовсе организационно, структурно и функционально не выражена из общего кластера кадровой и управленческой политики.

Однако взаимное влияние менеджмента внутренних коммуникаций, системы управления кадровыми рисками и эффективности организации находится в прямой зависимости; более того – менеджмент внутренних коммуникаций является одним из ключевых инструментов совершенствования системы кадрового риск-менеджмента, а соответственно, стимулирования финансового развития организации в целом [5].

В разрезе управления кадровыми рисками становление и развитие менеджмента внутренних коммуникаций в организации влечет следующие изменения: рост осведомленности работников о стратегии и деятельности организации, развитие корпоративной культуры и лояльности работников, понимание и следование принципам и стандартам поведения, снижение сопротивления изменениям и их поддержка, формирование положительного имиджа организации [6].

Но в современных реалиях не всеми руководителями российских компаний осознается уровень влияния менеджмента внутренних коммуникаций на потенциал реализации кадровых рисков и его непосредственное влияние на показатели финансово-хозяйственной деятельности организации.

Таким образом, менеджмент внутренних коммуникаций является одним из важнейших, но не единственным, ввиду сущности и многообразия факторов кадровых рисков, инструментом совершенствования системы кадрового риск-менеджмента. Способствуя формированию единого информационного, организационно-культурного пространства, менеджмент внутренних коммуникаций обладает разноплановыми возможностями и функциональной нагрузкой.

### Библиографический список

1. Херцан С.С. Основные концепты исследований по внутренним коммуникациям / С.С. Херцан // Проблемы современной науки и образования. 2016. № 6. С. 245–248.
2. Крылов А.Н. Коммуникационный менеджмент. Теория и практика взаимодействия бизнеса и общества. М.: ИКАР, 2015. 352 с.
3. Бадмаев А.В. Инструменты создания эффективного информационного пространства в организации // Управление корпоративной культурой. 2015. № 3–4. С. 184–192.
4. Стефанова Д.М., Васильев В.А. Стратегии разработки системы внутренних коммуникаций публичных организаций: практические аспекты и теоретические // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. Т. 11, № 2. С. 86–93.
5. Смирнов В.А. Каналы внутренних коммуникаций и воздействие внутренних коммуникаций на мотивацию // Вопросы науки и образования. 2018. № 13. С. 53–57.
6. Новоселова О.В., Ростова Е.П. Обеспечение безопасности труда и здоровья персонала как приоритет корпоративной социальной ответственности // Экономика и предпринимательство. 2022. № 8 (145). С. 1291–1297. DOI 10.34925/EIP.2022.145.8.267. EDN: AXXWVJ.