

УДК 338.33

КАДРОВЫЕ РИСКИ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ

Кетоева Н.Л.

к.э.н., доцент,

НИУ «МЭИ»,

Москва, Россия

Шавлинская К.А.

студент магистр,

НИУ «МЭИ»,

Москва, Россия

Аннотация: Данная статья посвящена исследованию кадровых рисков в энергетических компаниях. Выявлены причины несоответствия кадрового состава энергетических компаний требуемому высокотехнологичному уровню экономики. Дано определение понятия «кадровый риск» применительно к энергетическим компаниям. Предложена классификация кадровых рисков в энергетической компании.

Ключевые слова: риск, кадровый риск, персонал, энергетика, энергетические компании, высокотехнологичный сектор.

STAFF RISKS IN ENERGY COMPANIES

Ketoeva N.L.

PhD, Associate Professor,

Moscow Power Engineering Institute (MPEI),

Moscow, Russia

Shavlinskaya K.A.

Student master's degree,

Moscow Power Engineering Institute (MPEI),

Moscow, Russia

Annotation: This article is devoted to the study of personnel risks in energy companies. Identify the causes of the inconsistency of personnel of energy companies required high-tech economy. The definition of "personnel risk" in relation to energy companies is given. Classification of personnel risks in the power company is offered.

Key words: risk, personnel risk, personnel, energy, energy companies, high-tech sector.

Энергетика является «ядром» высокотехнологичного сектора практически всех отраслей экономики, имеющих стратегическое значение для развития нашей страны. Сегодня главный приоритет в системе управления энергетических компаний - персонал и поддержание его квалификации на высоком уровне [1]. Однако в корне кадровых проблем высокотехнологичных секторов экономики лежит назревающий разрыв между потребностями отрасли в специалистах новой формации, способных разрабатывать, производить и продвигать продукцию на рынок, используя самые передовые, инновационные технологии и методы, и возможностями традиционной системы подготовки кадров в целом [9].

По оценкам экспертов, на долю рисков, связанных с персоналом, приходится от 65 до 80% всех возможных неблагоприятных событий, угрожающих бизнесу [5]. Сегодня кадровый состав энергетических компаний по различным причинам не соответствует требуемому уровню. Среди основных причин следует выделить: недостаток специализированных высших и средних специальных учебных заведений, которые работают в направлении подготовки энергоэффективных кадров; достаточно высокий уровень перехода специалистов в иные отрасли российской промышленности, которые характеризуются более высоким уровнем заработной платы; вместе с этим наблюдается и перенос в смежные отрасли наработанной когнитивной базы и интеллектуального потенциала лиц, которые получили образование и приобрели

хотя бы минимальный опыт работы в энергетических компаниях; как и в других отраслях, в энергетике значительное влияние имеет демографический фактор, ведь работоспособное население составляет всего около половины граждан России [8].

Кадровые риски постепенно, но, верно, набирают значимость в сознании методологов и практиков управления. Причины этого кроются в историческом системном кризисе, переживаемом цивилизацией на очередном цикле ее развития. Следствием этого является не только обострение противоречий производственных отношений, но и нарастание опасных мотивационных дисбалансов [7].

В настоящее время отсутствует единообразный подход к содержанию понятия «кадровые риски», наряду с ним используются и такие понятия, как «риски в работе с персоналом», «риски в кадровой работе», «риск в управлении персоналом», «риск персонала» [3]. При этом необходимо отметить, что в отечественной литературе данная категория практически не исследуется. Одной из причин сложившейся ситуации является неоднозначность понятия самого риска. Хотя категория риска занимает значительное место в экономической науке и практике, формирование теории риска далеко до завершения.

По определению специалистов [5, 7], под кадровыми рисками следует понимать вероятность наступления неблагоприятных событий реализации угроз, исходящих от людей, в результате принятия решений. Угрозы подобного типа носят комплексный характер и также именуется антропогенными. Неблагоприятные события выражаются в утрате важной конфиденциальной информации, в проявлении коммерческих рисков, в потерях прибыли, имиджа и репутации компании.

В XXI веке информация стала важнейшим фактором конкуренции, именно поэтому причины возникновения опасности утраты, хищения и заведомого искажения информации напрямую связаны с рисками персонала. Эти риски могут явиться источником следующих информационных угроз для энергетической компании.

1. Умышленное нанесение вреда программному обеспечению и базам данных.
2. Несанкционированное проникновение в массивы данных, представляющих коммерческую тайну.
3. Нарушение конфиденциальности информации и ее хищение.
4. Неумышленное нанесение вреда информационной системе компании [2].

Другими современными видами рисков, связанных с персоналом, являются вероятность хищения материальных ценностей компании и риск потери средств компании в результате неоправдавшихся инвестиций в обучение персонала, который затем уволился. Хищение имущества компании, являясь буквально «бичом» современной российской бизнес-среды, имеет следующие источники возникновения:

- деформированные социальные установки сотрудников;
- низкий уровень организации контроля и учета на предприятии;
- двойные стандарты налогово-правовой модели деятельности, которые вынуждено реализовывать руководство, чтобы сохранить бизнес в условиях кризиса [4].

Классификация рассматриваемых рисков, в первую очередь, обусловлена функциями управления персоналом, реализуемыми в соответствующем подразделении менеджмента компании. Кроме данного признака выделяются также такие критерии деления рисков, как виды потерь, возможность диверсификации, период действия, предсказуемость и допустимость. Ниже представлена максимально возможная по объему классификация рисков персонала энергетической компании (табл.1).

Таблица 1 - Классификация кадровых рисков энергетической компании[6]

Кадровые риски в зависимости от стадии возникновения	Виды кадровых рисков
	1. Риск несоответствия количественного состава персонала требуемому.

Кадровые риски, связанные с формированием персонала	<ol style="list-style-type: none"> 2. Риск несоответствия качественного состава (структуры) персонала требуемому. 3. Риск текучести кадров. 4. Риск неэффективности процедур подбора и отбора. 5. Адаптационный риск
Кадровые риски, связанные с использованием персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Риск неэффективности использования рабочего времени. 2. Риск неэффективного использования работников (низкая производительность труда). 3. Риск невостребованности продукции. 4. Риск неблагоприятного воздействия производственной среды. 5. Риск профессиональных заболеваний и травматизма. 6. Риск низкой мотивации труда. 7. Риск неэффективной процедуры оценки персонала
Кадровые риски, связанные с развитием персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Риск неэффективного обучения. 2. Риск недооценки аспектов социального развития. 3. Риск недооценки управления служебно-профессиональным продвижением персонала. 4. Риск неэффективной работы с кадровым резервом
Кадровые риски, связанные с высвобождением персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Риск создания негативного имиджа организации. 2. Риск обращения увольняемого работника в суд. 3. Риск, связанный с «утечкой» информации. 4. Риск ухода высококвалифицированных работников

Кадровые риски при формировании персонала представляют собой меру опасности создания предпосылок для формирования кадрового состава, количественные и качественные характеристики которого не соответствуют целям организации и ее потенциалу. Кадровые риски, связанные с использованием персонала, возникают в результате отсутствия действующих технологий и инструментов не только по управлению персоналом, но и в сфере охраны труда и управления безопасностью. Кадровые риски при развитии персонала представляют собой меру опасности снижения трудового потенциала организации, связанную с ограниченными возможностями или с недооценкой важности, или непродуманными решениями руководства по управлению развитием персонала. Важную роль при инвестировании в человеческий капитал

имеет получение эффекта и прежде всего экономическая сторона этого эффекта. Принимая решение об инвестировании любого объекта, работодатель осознает, что подвергает себя риску. При этом риск будет различен при обычных инвестициях и инвестициях в человеческий капитал.

Представленная классификация кадровых рисков, позволяет учесть все опасности и угрозы, которые могут возникать в процессе осуществления производственно-хозяйственной деятельности организации.

Таким образом, признание такого специфического вида рисков, как кадровые, и понимание необходимости управления ими позволит обеспечить энергетическим компаниям, не только кадровую, но и экономическую безопасность. Предложенные определения кадровых рисков и их классификация являются первостепенными и необходимыми условиями для дальнейшей разработки алгоритма управления кадровыми рисками энергетических компаний.

Список литературы:

1. Зубеева Е. В. Подготовка кадров в области энергосбережения: опыт, проблемы, перспективы // Вестник ГУУ. 2017. №11. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-kadrov-v-oblasti-energoberezeniya-opyt-problemy-perspektivy> (дата обращения: 09.04.2018).

2. Камчатова Е. Ю., Костенко А. В. Риски энергетических компаний // Вестник ГУУ. 2016. №11. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-energeticheskikh-kompaniy> (дата обращения: 07.04.2018).

3. Квалифицированные кадры – эффективная энергетика // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ruscable.ru/news/2017/04/27/Kvalifitsirovannye_kadry_effektivnaya_energetika/ (дата обращения: 07.04.2018).

4. Колесников А. М., Баранов А. В. Анализ рисков предприятий электроэнергетики // Теория и практика сервиса: экономика, социальная

сфера, технологии. 2013. №4 (18) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-riskov-predpriyatiy-elektroenergetiki> (дата обращения: 07.04.2018).

5. Митрофанова А. Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. - М.: Гос. универ. управления, 2013. – 24 с.

6. О кадровых проблемах в электроэнергетике // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ipem.ru/news/ipem/858.html> (дата обращения: 07.04.2018).

7. Хайнюк А.С., Ячменева В.М. Кадровые риски: природа и форма их проявления // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/93812/19-Khainiuk.pdf?sequence=1> (дата обращения: 07.04.2018).

8. Сажнева С. В., Якубова А. А. Проблема кадрового обеспечения электроэнергетической отрасли // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika1/r2013/2867.htm> (дата обращения: 07.04.2018).

9. Энергетика будущего // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iz.ru/news/670767> (дата обращения: 07.04.2018).