

УДК 338.33

***КЛАССИФИКАЦИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ 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 классификаций кадровых рисков в энергетических компаниях, проанализированы существующие классификации кадровых рисков и предложена авторская классификация кадровых рисков с учетом особенностей энергетических компаний.

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

CLASSIFICATION OF 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 risk classifications in energy companies, analyzed the existing classification of personnel risks and proposed the author's classification of personnel risks, considering the characteristics of energy companies.

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

Одним из приоритетных вопросов в процессе формирования оптимальной системы управления рисками предприятия является идентификация и классификация кадровых рисков. В современной теории и практики отсутствует системность в решении этих вопросов, в связи с тем, что кадровые риски по своей природе являются сложными рисками, что обуславливает их достаточно разнообразную классификацию.

Наиболее простой подход предполагает выделение следующих видов кадровых рисков: [7]

- должностной риск, вызванный тем, что сама должность не соответствует видам деятельности, целям, задачам, функциям и применяемым технологиям. Должностной риск может проявляться по причине некачественной нормативно-методической документации в виде: неадекватного штатного расписания, искаженного описания должности и должностной инструкции сотрудников;

- квалификационно-образовательный риск, обусловленный несоответствием квалификации работника, его уровнем образования занимаемой им должности;

- риск злоупотреблений и недобросовестности, связанный с неблагонадежностью персонала, выраженной в злоупотреблении, недобросовестности, в отсутствии дисциплинированности персонала, которые зависят от уровня работников по подбору и найму персонала, от службы

управления персоналом, а также от эффективности деятельности служб безопасности, от стиля руководства, корпоративных ценностей;

- риск непринятия сотрудниками нововведений. Это риск инновационной невосприимчивости персонала, который возникает в связи с отсутствием системы управления инновациями, а также несвоевременным информированием сотрудников, в отсутствии ясных целей и стратегий, гибком планировании, стимулировании инновационной активности, обучении персонала и вовлечении его в изменения на всех этапах.

Цветкова И.И. предложила следующую классификацию, в которой разделила кадровые риски на две большие группы: внутренние и внешние. [7]

Внутренние кадровые риски — это риски, источниками которых находятся внутри организации, многие ученые называют эти риски болезнями или патологиями организации. Они включают в себя следующие виды: биологические риски, социально-психологические риски, моральные риски, интеллектуальные риски, экономические риски, риски неблагонадежности.

Внешние кадровые риски – это факторы внешней среды, оказывающие негативное воздействие на деятельность организации и ее персонал. [5]

К внешним кадровым рискам относятся: политические, экономические, социально-демографические, природно-климатические, рыночные (конкурентные) и пр.

А.Е. Митрофанова предлагает классификацию кадровых рисков, в которых заложен: принцип комплексности, принцип оптимальности, принцип иерархичности и принцип преемственности. Классификация опирается на следующие критерии классификации кадровых рисков: по сфере локализации, по источникам риска, по объектам риска, по сферам деятельности организации, по систематичности проявления, по видам деятельности организации, по возможным размерам ущерба, по степени регулярности потенциального проявления, по степени чувствительности к кадровым рискам различных групп

заинтересованных лиц, по степени правомерности и причинам возникновения.[5]

Так же представляет интерес подход к классификации кадровых рисков, предложенный Зубаревой А.А. Она рассматривает процесс работы с персоналом, дробя его на три группы: [1]

- 1) На «входе» в организацию;
- 2) При работе «внутри» организации;
- 3) При «выходе» из организации.

В свою очередь внутри классификации идет распределение рисковых событий по стратегическим ориентациям управления персонала.

Опираясь на результаты проведенного анализа, предлагается следующая классификация кадровых рисков для энергетических компаний. На рисунке 1 представлена авторская классификация кадровых рисков с учетом особенностей энергетики.

По источникам риска:

- риски персонала (риски, которые испытывает штатный сотрудник по отношению к организации);
- риски системы управления персоналом (риски, которые испытывает организация по отношению к персоналу);

Этим двум категориям присущи следующие общие классификации:

1) По сфере локализации:

- Внешние риски, которые подразделяются на:
 - факторы прямого воздействия, соответственно влияющие на деятельность компании: политические, экономические и социальные. Наибольшее влияние на них оказывают органы регулирования энергетики т.е. Правительство Российской Федерации, Министерство Энергетики Российской Федерации, Федеральная антимонопольная служба России.
 - Факторы косвенного воздействия: социально-экономические, международные, а также природно-климатические факторы.

- Внутренние факторы, которые подразделяются на:
 - объективные факторы, т.е. связанные с неэффективной системой управления персоналом, которые делятся по подсистемам управления персоналом.
 - субъективные факторы: персональные, социально-психологические, социально-экономические факторы.

2) по систематичности проявления:

- систематические риски – риски, обусловленные сложившейся системой управления в организации, например, риски, связанные с развитием персонала компании, которые появляются ввиду сложившейся системы кадровой политики организации.
- несистематические риски - связанные с реализацией конкретных решений по проектам. Например, риск потери ключевых сотрудников, на этапе реализации проекта, что приведет к увеличению срока исполнения проекта, а также к дополнительным затратам (просрочка); аварии из-за ошибочных или неправильных действий оперативного персонала электростанций и т.д.

3) по результатам деятельности:

- чистые риски - риски связаны только с возможностью потерь по вине персонала, например: аварии из-за ошибочных или неправильных действий персонала, риски мошенничества и хищений; риски порчи и потери имущества, в связи с недостаточной квалификацией или нарушениями правил эксплуатации оборудования и т.д.
- спекулятивные риски – риски, означающие возможности как потерь, так и увеличение доходов. К ним можно отнести: риски формирования кадрового состава; риски, связанные с развитием персонала и т.д.

4) по возможным размерам ущерба:

- незначительные – потери от которых не способны ухудшать финансовые результаты, например, такие риски как: естественная текучесть кадров, риски, связанные с формированием кадрового состава, риски, связанные с мотивацией персонала.
- значительные (глобальные) – потери от которых принципиально ухудшают финансовые результаты, например, такие риски как: потеря ключевых сотрудников, разглашение коммерческой тайны, утечка информации, риск несоответствия уровня подготовки кадрового состава занимаемой должности.

5) по причинам возникновения:

- случайные (не умышленные) риски – связанные с отсутствием осознания сути происходящего и последствий своих действий; небрежностью; невнимательностью; слабым внутрикорпоративным обучением. Например это риски, связанные с персональными факторами.
- не случайные (целенаправленные) риски – риски обусловленные: личной выгодой (например, разглашение коммерческой тайны компаниям конкурентов); ценностями, отличающимися от ценностей организации; низкой заинтересованностью в развитии и т.д.

Риски управления персоналом, т.е. те риски, которые испытывает компания по отношению к персоналу классифицируются по следующим признакам:

1) нанесение ущерба по типу актива:

- наносящие ущерб материальным активам организации. Например, неправильная эксплуатация оборудования приведет к порче материальных активов предприятия, а в следствии к покупке нового оборудования; финансовое мошенничество и т.д.
- наносящие ущерб нематериальным активам, например, нанесение ущерба репутации компании (репутационный, имиджевый риск).

Аварии по вине персонала наносят риск как материальным активам предприятия, так нематериальным, так как в следствии ошибки персонала оборудование может выйти из строя, что соответственно ведет к его порче, тем самым накладывая финансовые издержки на компанию.

2) по стадии возникновения:

- на «входе» в организацию – это риски, связанные с формированием кадрового состава, риск подбора и отбора неподходящего кандидата, риск длительного поиска кандидата на вакансию в связи с наличием специфических требований и определенных допусков и квалификацией, риск несоответствия количественного состава персонала требуемому, риск несоответствия качественного состава (структуры) персонала требуемому, адаптационный риск.
- «внутри» организации — это риски, связанные с использованием персонала: риски, связанные с условиями труда и организацией трудового процесса, риск нелояльности сотрудников, риски, связанные с развитием персонала, риски в кадровом резерве: риски, связанные с повышением квалификации персонала; риски, связанные с переподготовкой (переобучением кадров); риски, связанные с текучестью кадров.
- на «выходе» из организации: антиреклама (распространение негативного мнения о компании, переманивание сотрудников или группы сотрудников руководителем или компаниями конкурентов, разглашение конфиденциальной информации (коммерческих тайн) после процедуры увольнения, судебные разбирательства.

Риски персонала по отношению к предприятию к предприятию: правовые риски, риск потери деловой репутации, профессиональный риск и социальный риск.

По возможности страхования они подразделяются на: страхуемые (например, страхование персонала от несчастных случаев и болезней, медицинское страхование) и не страхуемые риски.

Представленная классификация кадровых рисков для энергетических компаний, позволит оценить место каждого риска в общей системе, для гибкого реагирования и дальнейшей разработки алгоритма управления кадровыми рисками в энергетических компаниях.

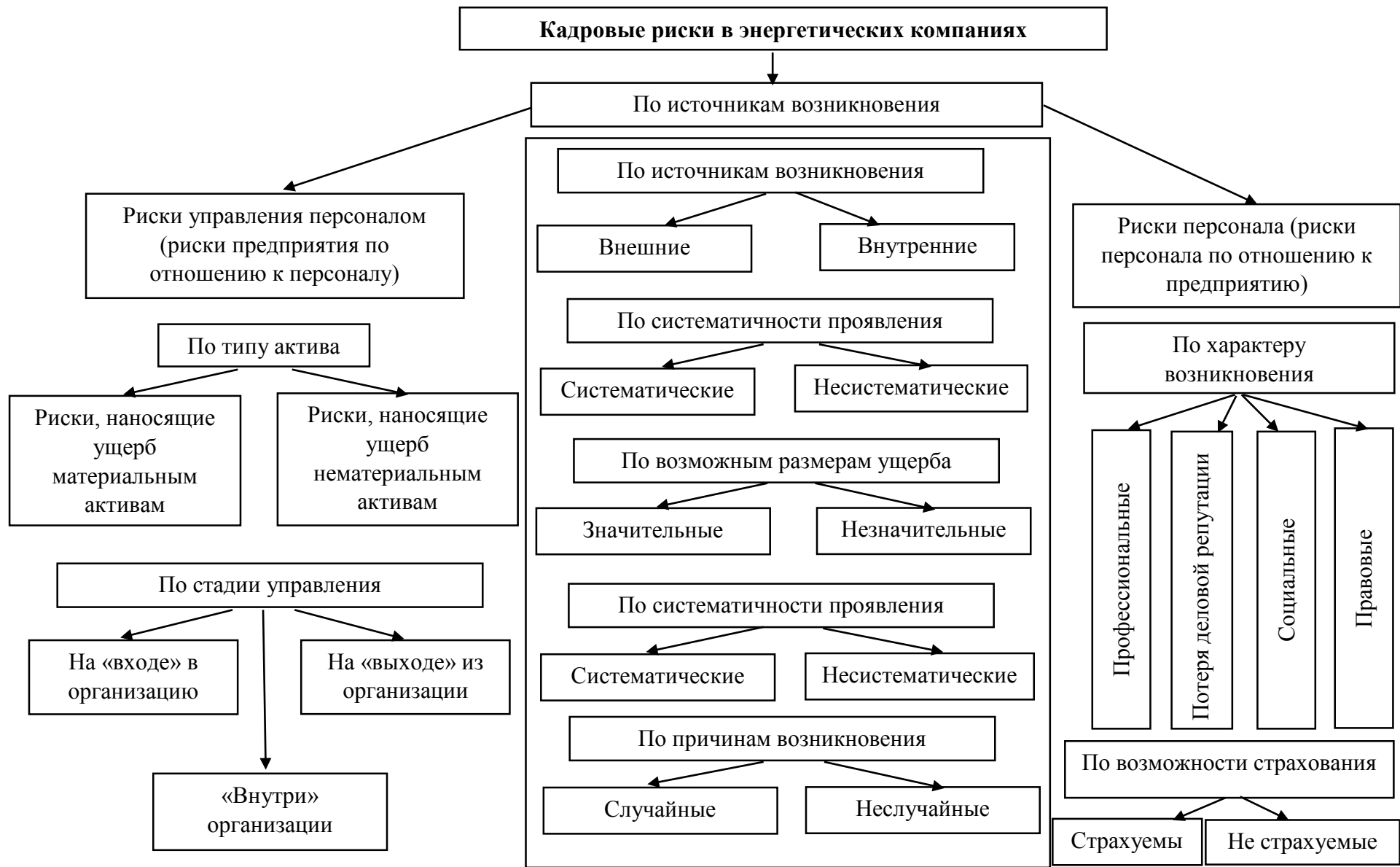


Рис. 1 - Классификация кадровых рисков в энергетических компаниях

Библиографический список:

- 1) Зубарева А.А. Кадровые риски в нефтегазовых компаниях: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Зубарева Антонина Александровна; [Место защиты: РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина]. – Москва, 2013. – 149 с.
- 2) 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: 20.05.2018).
- 3) Камчатова Е. Ю., Костенко А. В. Риски энергетических компаний // Вестник ГУУ. 2016. №11. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-energeticheskikh-kompaniy> (дата обращения: 22.05.2018).
- 4) Квалифицированные кадры – эффективная энергетика // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – URL: https://www.ruscable.ru/news/2017/04/27/Kvalifitsirovannye_kadry_effektivnaya_energetika/ (дата обращения: 22.05.2018).
- 5) Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Митрофанова Александра Евгеньевна; [Место защиты: Гос. ун-т упр.]. – Москва, 2013. – 182 с.
- 6) Смагулов А.М. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом железнодорожного транспорта Казахстана // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – URL: http://science-bsea.narod.ru/2009/ekonom_2009/smagulov_vozd.htm (дата обращения: 22.05.2018).
- 7) Цветкова И.И. Классификация кадровых рисков // Экономика и управление. 2009, №6. – с.38-39.