

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

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/](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.nbu.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).