

Методика оценки кадровых рисков в системе экономической безопасности предприятий электроэнергетики

Methodology for Assessing Personnel Risks in the System of Economic Safety and Electric Power Industry Enterprises

УДК 657.6

DOI: 10.12737/1998-0701-2023-9-2-22-27

Г.И. Золотарева, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры учета, финансов и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева»

e-mail: astra07@inbox.ru

Г.В. Денисенко, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры учета, финансов и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева»

e-mail: original59@mail.ru

С.В. Гуськов, канд. экон. наук, доцент кафедры «Экономика промышленности: учет, анализ, аудит», Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)

e-mail: mister.guskov2010@yandex.ru

А.А. Кнауб, главный специалист отдела казначейского исполнения Министерства финансов Красноярского края

e-mail: knastyia_508@mail.ru

G.I. Zolotareva, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Accounting, Reshetnev Siberian State University of Science and Technology

e-mail: astra07@inbox.ru

G.V. Denisenko, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Accounting, Reshetnev Siberian State University of Science and Technology

e-mail: original59@mail.ru

S.V. Guskov, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department «Industrial Economics: Accounting, Analysis, Audit», Moscow Aviation Institute (National Research University)

e-mail: mister.guskov2010@yandex.ru

A.A. Knaub, Chief Specialist of the Treasury Execution Department, Ministry of Finance of the Krasnoyarsk Territory

e-mail: knastyia_508@mail.ru

Аннотация. В статье представлена авторская методика оценки кадровых рисков экономической безопасности предприятий энергетики. Необходимость данной методики обусловлена важностью контроля данной составляющей экономической безопасности как для предприятий энергетики, так и для зависимых от нее предприятий. Использование рекомендованной методики оценки позволит предприятиям электроэнергетики своевременно выявить превышение контролируемых параметров рисков и реализовать корректирующие мероприятия.

Ключевые слова: риски экономической безопасности, кадровые риски, экономическая безопасность, предприятия электроэнергетики.

Abstract. The article presents the author's methodology for assessing personnel risks to the economic security of energy enterprises. The need for this methodology is due to the importance of controlling this component of economic security both for energy enterprises and enterprises dependent on it. The use of the recommended assessment methodology will allow electric power industry enterprises to timely identify the excess of controlled risk parameters and implement corrective measures.

Keywords: economic security risks, personnel risks, economic security, electric power industry enterprises.

Электротехника является одним из основных драйверов планомерного наращивания экономического потенциала любой

страны, являясь исходным элементом обеспечения экономической безопасности страны в национальном масштабе, поскольку решает

задачи не только экономического, но и социального характера, так как во многих случаях электростанции являются основным источником жизнедеятельности населения, являются градообразующими предприятиями, аккумулируют вокруг себя энергоемкие производства.

В России, по данным официального сайта АО «Системный оператор Единой энергетической системы», электроэнергетический комплекс включает 991 электростанцию мощностью свыше 5 МВт каждая. Ежегодно все станции вырабатывают около одного триллиона кВт·ч электроэнергии, при этом на долю тепловых электростанций (ТЭС) приходится около 55% от общего количества выработанной электроэнергии [1].

Результаты работы электростанций оказывают существенное влияние на экономическую безопасность не только данных конкретных электростанций, но и опосредованно на экономическую безопасность зависимых от них энергоемких производств.

Как отмечено в «Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года» [2], одной из основных задач по развитию системы государственного управления, прогнозирования и стратегического планирования в сфере экономики, осуществляемых с целью создания экономических условий для устойчивого роста реального сектора экономики, обеспечения сбалансированного пространственного и регионального развития Российской Федерации, укрепления единства ее экономического пространства, являются «комплексное развитие энергетической инфраструктуры, внедрение перспективных энергоэффективных технологий, повышение эффективности переработки энергоресурсов и диверсификация направлений их экспорта с учетом мировых тенденций перехода на низкоуглеродную экономику». А учитывая прямую зависимость практически всех сфер экономики от энергоносителей, экономическая безопасность данных предприятий является одной из существенных составляющих национальной экономической безопасности.

Одним из наиболее важных функциональных направлений, требующим постоянного контроля при оценке экономической безопасности электростанций, является кадровая безопасность ввиду того, что процесс генера-

ции электроэнергии на ТЭС обеспечивается круглосуточно достаточно большим количеством персонала [3, 4, 5].

Следует отметить, что многие авторы отмечают важность контроля кадровых рисков. А.Е. Митрофанова [6], Н.Л. Кетоева, К.А. Шавлинская [7], Д.Ш. Гайдарбекова [8], В.И. Бабенков, В.В. Чешина [9], А.Д. Котенев [10] — вот неполный перечень авторов, занимающихся данной проблемой. Анализ данных работ [3–10], проведенное исследование характера взаимоотношений персонала электростанций позволили установить следующее:

- персонал электростанций представляет собой разносторонний по профессиональным навыкам, уровню ответственности, наличию льготного стажа, доступу к экономической и иной информации, а также другим признакам коллектив, который в зависимости от решения поставленных перед ним задач можно условно разделить на несколько групп (например, персонал, непосредственно занятый на производстве электроэнергии, охрана, обслуживающий персонал, руководящий состав разного уровня и т.п.), соответственно существенно различаются выполняемые ими виды деятельности, что значительным образом отражается на величине потенциального кадрового риска в системе экономической безопасности;

- текучесть кадров оказывает негативное воздействие на качество выполняемой персоналом работы, снижает общий уровень надежности работы электростанций в силу того, что, с одной стороны, отсутствие необходимого сотрудника создает излишнюю напряженность и дополнительную нагрузку, с другой стороны, новым сотрудникам нужен определенный период времени на адаптацию в коллективе;

- процесс увольнения сотрудников создает определенные риски, так как работники, ожидающие увольнения (особенно, если с их точки зрения оно несправедливо) создают повышенные риски для экономической безопасности; работники, покинувшие коллектив, также могут создать те или иные проблемы, так как обладают известной только им информацией об электростанции;

- работники с большим стажем работы на электростанции, безусловно, более квалифицированные, но они нередко игнорируют новые подходы и методы работы, проявляют

излишнюю осторожность и бессознательно препятствуют внедрению инноваций;

- сменный график, обусловленный непрерывным процессом производства, передачи и потребления электроэнергии, создает дополнительные требования к компетенции, опыту и навыкам персонала;

- структура и состав кадровых рисков зависят от мощности электростанций, их типа (ГЭС, ТЭС, АЭС и др.) и режима их работы;

- источником проблем, связанных с экономической безопасностью, являются, как правило, сотрудник электростанции; угрозы, которые возможны с их стороны, могут возникнуть на любом из этапов работы электростанции. В этой связи необходимо создание гибкой и надежной системы безопасности в кадровой сфере, способной вовремя отследить возможные риски, продиагностировать различного рода опасности и своевременно их устранить.

Отсюда возникает объективная необходимость оценки, контроля и снижения данных рисков. При исследовании нормативных источников, научной и учебной литературы по оценке кадровых рисков было установлено, что авторы используют в своих работах различные методы и методики оценки риска, в частности: методы экспертных оценок, расчетно-аналитические и вероятностные методы и др.

В частности, интересную методику оценки кадровых рисков предлагают В.И. Бабенков и В.В. Чешина [9]. Предлагаемый ими алгоритм оценки рисков предусматривает расчет вероятности нанесения предприятию финансового ущерба, но перечень рассматриваемых данными авторами показателей очень ограничен, при этом не описаны периодичность контроля, границы допустимых отклонений фактических показателей от установленных критериев. Выявленные факты не снижают значимости предлагаемой в работе авторами методики, но позволяют констатировать, что ее использование для оценки кадровых рисков будет затруднено.

В ходе проведенного исследования выявленных методик кадровых рисков был установлен их основной недостаток: они не адаптированы для предприятий электроэнергетики. Например, методика должна включать этапы контроля за регулярной профессио-

нальной переподготовкой и повышением квалификации персонала, за сроками работы персонала в условиях, обуславливающих наличие льготного стажа работы, за регулярным ознакомлением с инструкцией по охране труда и обслуживанию электрооборудования и др., что в предлагаемых методиках, к сожалению, не представлено.

Однако определенные элементы данных методик могут быть использованы как базовые при разработке методики оценки кадровых рисков экономической безопасности предприятий электроэнергетики.

За основу разработанной авторами методики оценки кадровых рисков (рис. 1) была взята методика А.В. Золотарева [11], которая была «переориентирована» с учетом особенностей предприятий электроэнергетики. Данная методика оценки кадровых рисков на предприятиях электроэнергетики содержит последовательность определенных действий, обеспечивающих сбор и идентификацию риска, подбор индикаторов для оценки риска, критерии оценки, последовательность проведения контрольных мероприятий для сохранения рисков кадровой составляющей экономической безопасности на допустимом уровне.

Наиболее ответственным является начальный этап, который заключается в сборе и идентификации рисков экономической безопасности (кадровая функциональная составляющая, 1 этап), исследовании факторов их появления (2 этап).

Полученную информацию о факторах, условиях и о вероятности возникновения рисков, а также возможном ущербе можно сгруппировать в сводном документе, форма которого представлена в табл. 1.

Определение источника риска позволит судить о возможности влияния на данный риск, на факторы, способствующие возникновению риска, определить причины возникновения данного риска; условия возникновения риска характеризуют совокупность объектов и процессов, которые влияют на возникновение данного риска. Вероятность возникновения риска позволит ранжировать риски по степени существенности (3 этап методики). Возможный в результате реализации риска ущерб отражает развитие ситуации и ее исход.

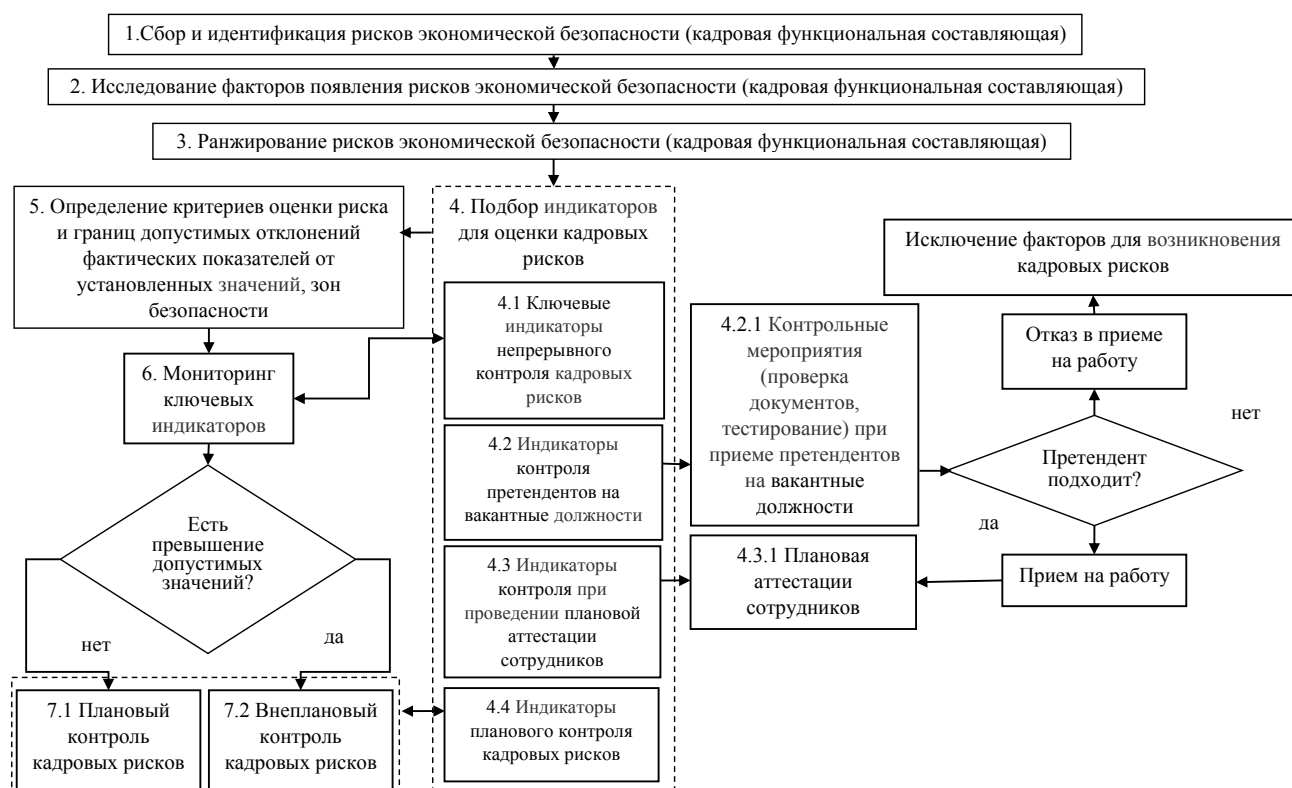


Рис. 1. Методика оценки кадровых рисков на предприятиях электроэнергетики

Таблица 1

Свод характеристик кадровых рисков для обеспечения экономической безопасности предприятия электроэнергетики

| Наименование риска | Содержание риска | Источник риска | Факторы риска | Условия возникновения риска | Вероятность возникновения риска | Возможный ущерб |
|-----------------------|------------------|----------------|---------------|-----------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Риск текучести кадров | | | | | | |
| ... | | | | | | |

Конечным результатом данного этапа будет выступать исчерпывающий перечень наиболее существенных рисков¹, предварительная оценка данных рисков и условий, способствующих их появлению.

На 4 этапе методики осуществляется подбор индикаторов для оценки риска (в том числе с целью выявления возможности их предотвращения, который рекомендуется осуществлять в разрезе:

- ключевых индикаторов непрерывного контроля кадровых рисков;
- индикаторов контроля претендентов на вакантные должности;
- индикаторов контроля кадровых рисков при проведении плановой аттестации сотрудников;
- индикаторов планового контроля кадровых рисков.

В результате реализации 4 этапа методики оценки кадровых рисков формируется перечень индикаторов четырех видов, включая индикаторы, используемые в процессе проведения контрольных мероприятий (провер-

¹ Полный перечень наиболее часто встречающихся рисков приведен в работах [3–5] и в последующих публикациях авторов; фрагмент выявленных рисков представлен в табл. 2).

ка документов, тестирование) при приеме претендентов на вакантные должности, позволяющие произвести отбор кандидатов на первоначальном этапе, что сократит количество потенциально возможных рисков (фрагмент перечня рекомендуемых индикаторов непрерывного контроля рисков для предприятий электроэнергетики представлен в табл. 2, полный перечень рекомендуемых индикаторов приведен в работе А.А. Кнауб [4] и в последующих публикациях авторов). При этом некоторые риски можно исключить на этапе приема

персонала на работу за счет проведения собеседования с претендентами (рис. 2).

На 5 этапе определяются критерии оценки риска и границы допустимых отклонений фактических показателей от установленных значений, периодичность контроля, т.е. по сути определяются зоны безопасности, в рамках которых должны находиться значения указанных индикаторов.

На 6 этапе осуществляется мониторинг ключевых индикаторов непрерывного кон-

Таблица 2

Перечень рекомендуемых индикаторов рисков для предприятий электроэнергетики (фрагмент)

| Риски | Ключевые индикаторы риска |
|---|---|
| Риски подбора персонала | |
| Риск несоответствия количественного состава сотрудников необходимому, % | Количественное соотношение персонала (факт/ план) |
| Риск несоответствия качественного состава персонала требуемому, % | Количественное соотношение конкретных должностей, персонала определенной квалификации (факт/ план) |
| Риск текучести кадров, % | Соотношение уволившихся и среднесписочной численности персонала |
| Риск неэффективности процедур подбора персонала, % | |
| Адаптационный риск | |
| Риски на стадии деятельности персонала | |
| Риск неэффективности использования рабочего времени, % | Количественное соотношение выявленных отклонений реальных действий от нормативов |
| Риск низкой производительности труда, % | Производительность труда |
| Риск неблагоприятного воздействия производственной среды, % | Количественное соотношение выявленных конфликтных ситуаций |
| Риск профессиональных заболеваний и травматизма, % | Количественное соотношение профессиональных заболеваний и травматизма в общем количестве заболевших |

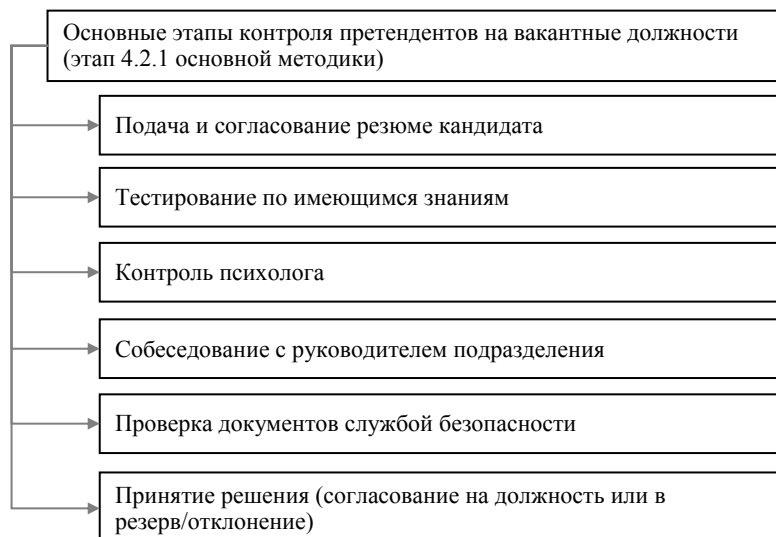


Рис. 2. Основные этапы контроля претендентов на вакантные должности во время приема на работу в целях минимизации потенциальных кадровых рисков



троля кадровых рисков, после чего принимается решение:

- если контроль показал, что значения не выходят за границы допустимых значений, то никаких активных действий не производится, при этом осуществляется дальнейший плановый контроль ключевых индикаторов;
- если отклонения значительны и значения ключевых индикаторов выходят за границы допустимых значений, то производится внеплановый контроль ключевых индикаторов (расчет контролируемых показателей кадровых рисков), по результатам которого принимается решение о реализации/нереализации корректирующих мероприятий.

Заключение

Разработанная методика оценки кадровых рисков для обеспечения экономической безопасности предприятий электроэнергетики была апробирована на действующем предприятии. Анализ результатов апробации показал, что разработанная методика оценки кадровых рисков является эффективным инструментом оценки кадровых рисков и может быть использована для контроля экономической безопасности на предприятиях электроэнергетической отрасли.

Литература

1. Единая энергетическая система России/ АО «Системный оператор Единой энергетической системы» (АО «СО ЕЭС»). // Официальный сайт. — URL: <https://www.so-ups.ru/functioning/ees/ups2022/>.
2. Указ Президента РФ № 208 от 13.05.2017 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года» // КонсультантПлюс: сайт. — 2022. — URL: <http://www.consultant.ru/>.
3. *Золотарева Г.И.* Кадровые риски в системе экономической безопасности предприятий электроэнергетики / Г.И. Золотарева, Г.В. Денисенко, С.В. Гуськов // Аудитор. — 2022. — Т. 8. — № 11. — С. 29–34.
4. *Кнауб А.А.* Анализ особенностей взаимоотношений с персоналом на предприятиях электроэнергетики / А.А. Кнауб, Г.И. Золотарева // Учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики. — 2021. — № 26. — С. 79–87. // Elibrary.ru: сайт. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47302621>.
5. *Кнауб А.А.* Методика оценки кадровых рисков в системе экономической безопасности предприятий электроэнергетики: маг. дис. — Красноярск: СибГАУ им. М.Ф. Решетнева, 2022. — 86 с.
6. *Митрофанова А.Е.* Классификация кадровых рисков в системе управления персоналом организации [Электронный ресурс] // Cyberleninka.ru: сайт. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-kadrovyyh-riskov-v-sisteme-upravleniya-personalom-organizatsii/viewer>.
7. *Кетоева Н.Л.* Классификация кадровых рисков в энергетических компаниях / Н.Л. Кетоева, К.А. Шавлинская // Вектор экономики. — 2018. — № 5(23). — С. 1–10. // Elibrary.ru: сайт. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35055407>.
8. *Гайдарбекова Д.Ш.* Кадровая безопасность организации: риски и угрозы // Вестник науки и образования. — 2019. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-organizatsii-riski-i-ugrozy/viewer>.
9. *Бабенков В.И.* Методика оценки и управления кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности предприятия оборонно-промышленного комплекса / В.И. Бабенков, В.В. Чешина // Научные проблемы материально-технического обеспечения вооруженных сил Российской Федерации. — 2021. — № 2 (20). — С. 21–26. // Elibrary.ru: сайт. — URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46250957_99936501.pdf.
10. *Котенев А.Д.* Кадровые риски в системе экономической безопасности / А.Д. Котенев, М.В. Богачева, А.Н. Кучмезов, К.А. Карчаева // Modern Economy Success. — 2022. — № 5. — С. 119–124.
11. *Золотарев А.В.* Методика оценки рисков экономической безопасности предприятий строительной отрасли // Менеджмент социальных и экономических систем. — 2019. — № 1 (13). — С. 59–66.