

ESG-ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭНЕРГОКОМПАНИЙ: МЕСТО И РОЛЬ «ЗЕЛЕННОГО» УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ануфриева П. И.¹

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мезинова И. А.¹

¹Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
polinaan18@mail.ru

Введение

В условиях глобального энергоперехода и дефицита ресурсов «зеленое» управление человеческими ресурсами (GHRM) – интеграция экологических принципов в подбор, обучение и мотивацию персонала – приобретает особую значимость для энергетического сектора. GHRM позволяет согласовать кадровую политику с целями устойчивого развития, повышая эффективность и конкурентоспособность компаний в быстро меняющихся условиях энергетического рынка.

Однако существует пробел в понимании влияния GHRM на операционную эффективность в энергетической отрасли, обусловленный ограниченностью исследований, посвященных энергетическим компаниям Ближнего Востока, и недостаточной изученностью интегрированных систем, объединяющих практики GHRM с другими операционными стратегиями – бережливым управлением и цифровой трансформацией.

Основная часть

По прогнозам IRENA, к 2030 году в секторе зеленой энергетики появится более 42 млн рабочих мест [1]. Несмотря на прогнозируемый рост занятости, HR-процессы в энергосекторе остаются традиционными: преобладает офлайн-рекрутинг, а 29% решений о найме принимаются интуитивно [2]. Системы оценки эффективности слабо связаны с бизнес-целями (лишь 44% компаний), а 80% организаций устанавливают равную оплату без учета результативности [2].

В отрасли наблюдается нехватка 216 000 квалифицированных специалистов, необходимых для развития солнечной и ветряной энергетики [3]. По данным Kahuna Workforce Solutions, около 53% сотрудников задумываются об уходе с работы, если не получают достаточного количества обучающих программ [4]. Компании внедряют программы обучения, включающие стратегии снижения углеродоемкости.

Новые энергетические технологии требуют тщательного планирования навыков работников. Согласно WEF, 44% навыков изменятся в ближайшие пять лет [5], поэтому 64,7% компаний инвестируют в кросс-функциональное обучение существующих сотрудников [6].

По данным HRDIRECTOR (2024), 60% мировых компаний включают ESG-цели в систему оплаты труда, причем 84% из них используют эти показатели для оценки деятельности [7]. Такие вознаграждения направлены на реализацию инициатив по сокращению выбросов CO₂, улучшение корпоративного управления, управление взаимоотношениями с заинтересованными сторонами и обеспечение устойчивости цепочки поставок.

Внедрение GHRM сопряжено с рядом вызовов: высокие затраты на обучение, способные вызвать протест инвесторов; отсутствие количественных методов оценки эффективности «зеленых» инициатив; дефицит квалифицированных кадров на рынке труда. Кроме того, изменение должностных обязанностей может провоцировать сопротивление персонала, что требует синхронизации GHRM-стратегии с политикой корпоративной социальной ответственности и экологическим законодательством.

Примером успешного внедрения GHRM служат ближневосточные ТНК Saudi Aramco и TAQA. Компании трансформировали подход к найму, сделав акцент на экологической грамотности: Saudi Aramco оценивает кандидатов по их предложениям по решению экологических проблем [7], TAQA внедряет удаленную работу для снижения выбросов [8]. При управлении эффективностью обе компании учитывают экологические KPI: Saudi Aramco планирует сократить углеродоемкость на 15% к 2035 году [7], TAQA – увеличить долю ВИЭ до 30% к 2030 году [8]. Обе компании инвестируют в обучение сотрудников вопросам устойчивого развития.

Выводы

GHRM – преобразующий подход, позволяющий энергетическим компаниям интегрировать цели устойчивого развития в кадровую политику. Будущее GHRM в отрасли связано с цифровизацией, развитием «зеленых» навыков и интеграцией HR-стратегии с общими бизнес-процессами.

Таким образом, результаты исследования могут быть использованы энергетическими компаниями при разработке программ обучения и систем мотивации, ориентированных на достижение ESG-целей, а также при формировании стратегии привлечения и удержания персонала в условиях энергоперехода.

Литература

1. Energy Transformation Can Create More than 40m Jobs in Renewable Energy // International Renewable Energy Agency (IRENA) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.irena.org/news/pressreleases/2020/Jan/Energy-Transformation-Can-Create-More-than-40m-Jobs-in-Renewable-Energy> (Дата обращения 09.02.2026)
2. Gui P. Human Resource Management of Energy Companies Based on Big Data Analysis / P. Gui, M.Zhang // Mathematical Problems in Engineering. 2022. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1155/2022/5489369> (Дата обращения 09.02.2026)
3. Overcoming labor shortages in the Energy sector with future foresight and digital innovation // Futurice [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.futurice.com/blog/addressing-labor-shortage-energy-sector-future-foresight> (Дата обращения 09.02.2026)
4. Bridging the Energy Sector Skills Gap // Kahuna Workforce Solutions [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kahunaworkforce.com/energy-sector-skills-gap-competency-and-skills-management/> (Дата обращения 09.02.2026)
5. World Economic Forum's Future of Jobs Report 2023 // World Economic Forum's [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/digest/> (Дата обращения 10.02.2026)
6. The energy industry's workforce sees change on the horizon // Brunel [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.brunel.net/en-au/blog/people-and-workforce/energy-shifting-to-renewables> (Дата обращения 10.02.2026)
7. Majority of Firms Apply ESG Targets to Employee Compensation Plans // TheHRDIRECTOR [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.thehrdirector.com/business-news/csr/businesses-apply-esg-targets-share-based-employee-compensation/> (Дата обращения 10.02.2026)
8. Sustainability Report 2023 // Saudi Aramco [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.aramco.com/en/sustainability/sustainability-report> (Дата обращения 10.02.2026)
9. TAQA Integrated Report 2023 // TAQA [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.taqa.com/wp-content/uploads/2024/03/3064778_TAQA-Integrated-Report-2023_-English.pdf (Дата обращения 10.02.2026)