4. Воронов В.И. Методологические основы формирования и развития региональной логистики: Монография. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного Университета, 2003. – 316 с.
5. Воронов В.И. Международная логистика (Электронный ресурс). Вестник университета (Государственный университет управления). 2014. с.700.
6. Аникин Б.А., Воронов В.И. Развитие и взаимосвязь основных концепций управления предпринимательскими организациями. Транспорт: наука, техника, управление. 2006. № 4, с. 7-14.
7. Воронов В.И. Методологические аспекты экономического обеспечения логистических систем управления. Вестник университета (Государственный университет управления). 2006. № 4. С. 11.
8. Аникин Б.А., Воронов В.И. Основные формы и виды аутсорсинга. Вестник ГУУ № 4 (17) г. Москва, 2006 г.
9. Воронов В.И., Лазарев В.А, Павленко О.Ю. Организация электронной коммерции. Журнал: МАРКЕТИНГ, № 3(88)/2006 г. 81-93с.
10. Анализ логистической стратегии цепей поставок на рынке автомобильной отрасли Парфенов А.В. Новая наука: Опыт, традиции, инновации. 2017. № 1-1 (123). С. 229-232.
11. Воронов В.И., Пичейкина А.С. Основные аспекты логистического консалтинга. Вестник университета (Государственный университет управления). 2007. Т. 1. № 19. С 151-159.
12. Воронов В.И., Пичейкина А.С. Логистический аудит Актуальные проблемы управления- 2005: Мат-лы международной НПК: Вып. 1/ ГУУ. М., 2005. 302 с.
13. Воронов В.И., Воронов А.В. Международная логистика пространств и границ: основные аспекты формирования понятия, миссии, целей задач, функций, интегральной логики, принципов и методов. Управление. 2015. Т.3 № 2. С. 27-36
14. Воронов В.И., Лысенко Л.В., Андреев В.В. Теоретические основы логистических, финансовых транспортно-кинетических процессов. Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Электротехника, информационные технологии, системы управления. 2007. № 7. С. 139.

Кротенко Т.Ю.

Безопасность и интеллектуальный потенциал организации

ГУУ

(Россия, Москва)

doi: 10.18411/lj-25-12-2017-30

idsp: 000001:lj-25-12-2017-30

Понятие «интеллектуальный потенциал» в последнее время употребляется особенно часто. И это явление не какой-то отдельной сферы нашей жизни. Об интеллектуальном потенциале говорят в науке, экономике, на производстве, и не только в нашей стране. Это явление глобальное, связанное, возможно, с ростом мировой конкуренции.

Потребности человечества неуклонно растут. И создавать новые решения для их удовлетворения возможно только с использованием интеллектуальных ресурсов. Именно этот вид ресурсов сегодня занимает ведущее место в экономике, которая основана на знаниях. В век информации это особенно очевидно.

Как правило, интеллектуальный потенциал видится как совокупность знаний определённой общности людей. Опыт, умения, навыки людей повышают конкурентоспособность организации. Программы, базы данных, патенты, товарные знаки (а это материальные активы компаний) служат увеличению прибыли.

Интеллектуальный потенциал создаёт преимущества над конкурентами. И для одной стратегии компании наличные интеллектуальные ресурсы ценны, а для иной – непригодны.

Как было сказано выше, носителями интеллектуального потенциала являются люди. И даже если это методично подобранный контингент, мы наблюдаем «дефицит» измерителей творческого потенциала. Измерить такого рода ресурсы по аналогии с деньгами, технологиями, оборотными средствами и пр. крайне сложно. С чем сопоставить накопленный опыт? Как спрогнозировать интуитивные озарения? Можно ли гарантировать регулярную «конвертацию» человеческих знаний в новые товары и услуги? Как нормировать творчество?

Интеллектуальный потенциал может развиваться в ходе освоения новых пространств на рынках товаров. Но качественное развитие интеллектуального потенциала зависит от системности своей структуры. И увеличение интеллектуального потенциала происходит, только если руководство компании последовательно организует разработки и исследования, целенаправленно концентрирует все наличные ресурсы, а не заказывает пришлым специалистам «мозговые штурмы» от случая к случаю.

Итак, знания и интеллект обладают огромной силой. Однако практически любое изменение и преобразование в нашей жизни непременно сталкивается с пресловутым «человеческим фактором». Всемогущий человек (по крайней мере, стремящийся таким стать) ограничен игрой случая. Авария на Чернобыльской АЭС, бедствие на Фукусиме – те самые сигналы-предупреждения человеку: мирный атом не только облегчает жизнь, но и смертельно опасен. И вот ещё: любая техника не вечна, а в мире около 500 атомных станций. Да что там атом! Информационные новшества отнюдь не только благо. Научно-технический прогресс позволяет человеку использовать энергию земных недр, воды, солнца, ветра. И тот же человек уничтожает свой ареал обитания, не заглядывая в перспективу, ставит природу в зависимость от своих якобы нужд.

Слышны предупреждения биологов и медиков: человечество разрушается как вид. Антибиотики, стрессы ослабляют иммунитет человека. Адаптивные возможности человека не справляются с натиском техносферы. Нервная система человека находится в постоянном споре с политическими и экономическими перепадами. Химические вещества, изобретенные самим же человеком, с одной стороны спасают его, с другой – нещадно разрушают. Основы генофонда под угрозой. Люди столкнулись с физическим вырождением: есть регионы, вымирающие от алкоголизма и наркомании. Это только набросок, черновой вариант картины апокалипсиса, которую рисуют нам средства массовой информации. Кстати, и на выпады СМИ, часто навязчивые и беспощадные, не всякая психика способна дать адекватный ответ.

Философы и антропологи констатируют нарастание антропологического кризиса. Усложнение мира самим же человеком ведёт к тому, что мир становится неподвластным человеку. Плохо изученные силы противостоят человеку, его природе. Человеку сложно рациональным образом осмысливать бытие, так как пока отсутствуют средства его осмысления, недостаточно имеющихся логик. Усложняются процессы социализации молодёжи, личностного формирования. Появляется прекрасный плацдарм для манипулирования сознанием.

Таковы опасности научно-технического прогресса для человечества. Угрозы на микроуровне аналогичны угрозам на макроуровне. Развитие интеллектуального потенциала конкретных организаций также таит в себе массу подводных камней и предъявляет серьёзные требования не только к мыслительным способностям работников организации, к уровню их образования, к их практическим навыкам, но и к качественной составляющей человеческого потенциала: культурным ценностям, мотивам деятельности, чувствам, интересам.

Как и много лет назад, исследователи человеческого потенциала утверждают: «Кадры решают всё!». Это во многом действительно так, – даже самая умная машина не в состоянии полностью заменить человека. Но кадровый потенциал организации – не только источник её эффективности, но и канал постоянной угрозы. Основной ущерб предприятию наносит его собственный персонал. Это происходит как целенаправленно, умышленно, так и вследствие случайных ошибок, в результате плохо подобранной компетенции, промедления, бездействия, неграмотного расходования ресурсов компании. Пресловутый «человеческий фактор».

Все угрозы безопасности организации можно условно разделить на внешние и внутренние. Для каждого предприятия эти дестабилизирующие факторы конкретны и

индивидуальны, но есть элементы, относимые к любой социально-экономической системе.

Внешние угрозы часто сложно предотвратить полностью, однако можно выявить на ранних стадиях и принять решения для минимизации рисков.

Сложно силами одного предприятия бороться с инфляционными процессами, но их можно учитывать при формировании размеров заработной платы работникам.

К дестабилизирующим факторам внешнего уровня относятся утечка и потеря информационных ресурсов, ущерб деловому имиджу организации, конфликты с партнёрами, конкурентами и представителями криминальной среды.

Некорректно выстроенная кадровая политика предприятия – серьёзная опасность для организации. Отсутствие проверки вновь пришедших работников, несформированные квалификационные требования, неграмотная оценка при отборе и полное отсутствие оценки эффективности труда сотрудников, слабость контроля текущего и по конечному результату, отсутствие системы корпоративного обучения – вот болевые точки многих компаний.

Сегодня всё популярнее мотивационный менеджмент, позволяющий повысить эффективность труда за счёт грамотной активизации сотрудников. Известно: если трудовой мотивации недостаточно, уход ценного работника практически неизбежен. А его трудоустройство на конкурентном предприятии, более благополучном с точки зрения мотивации, – реальная угроза экономической безопасности «родной» организации. Информация для служебного пользования становится достоянием конкурентов.

Компетентностный подход в противовес традиционной кадровой системе выстраивает требования не только к обучению. Речь идет о способности применять в ходе обучения полученные знания, умения и навыки. Главным становится изучение профессиональной деятельности и создание системы компетенций. Надо помнить, что компетенции – это не набор квалификационных характеристик. И реализация компетенции у конкретного человека зависит от его личностных и интеллектуальных черт.

Руководителям предприятий и начальникам кадровых служб нужно помнить о том, что сохранение и развитие интеллектуального потенциала компаний и безопасность предприятия – вещи связанные. Для удержания ценных сотрудников важно привлекать талантливую молодёжь. На замещение «интеллектуалоёмких» и креативных должностей нужно устраивать конкурсы. Как это не покажется архаичным, но институт наставничества важен и полезен. Эффективное управление карьерой сотрудников, моральное и материальное стимулирование перспективных работников возможны во многом благодаря инструментам мотивационного менеджмента, о котором говорилось выше.

В рамках этой темы сложно обойти следующий момент: научно-технический прогресс неуклонно и настойчиво превращает человека из субъекта деятельности в наладчика работы машины. По сути, он смещён из центра производственного процесса к его периферии. Казалось бы, за счёт того, что компьютер берёт на себя труд анализа первичной информации и принятия многих решений, освобождается огромный ресурс времени на самосовершенствование. Но, к сожалению, человек не успевает за собственной деятельностью. Ему сложно осмысливать свою деятельность ввиду отсутствия соответствующего рефлексивного аппарата.

1. Лоханова В.Н., Кротенко Т.Ю. Экономическая безопасность организации: сущность, угрозы, принципы. - Вестник университета. - М.: ГУУ, 2015. - № 9.
2. Коротков Э.М. Жернакова М.Б. Кротенко Т.Ю. Управление изменениями: преобразующий менеджмент. - Учебник, 2-е дополненное и доработанное издание. - М.: «Изд-во Юрайт», 2015 г.