

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-5>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/221EVN515.pdf>

DOI: 10.15862/221EVN515 (<http://dx.doi.org/10.15862/221EVN515>)

УДК 658.1

Илякова Ирина Евгеньевна

ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

Россия, Саранск¹

Доцент кафедры «Экономической теории»

Кандидат экономических наук

E-mail: sygirina1@yandex.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=720696

Саушева Оксана Сергеевна

ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

Россия, Саранск

Доцент кафедры «Экономической теории»

Кандидат экономических наук

E-mail: savox@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=624372

Диагностика интеллектуальной и кадровой составляющих экономической безопасности корпорации: угрозы и условия нейтрализации

¹ 430005, Российская Федерация, Республика Мордовия, г. Саранск, ул. Полежаева, д. 44, каб. 707

Аннотация. Интеллектуальный потенциал современного предприятия (организации) можно рассматривать как способность к генерированию и освоению инноваций. В общем виде, интеллектуальный потенциал определяется интеллектуальным капиталом предприятия (организации), то есть ресурсами компании, объединенными интеллектуальной природой и используемыми в качестве фактора экономического развития. Цель настоящего исследования состоит в определении условий обеспечения безопасности интеллектуального и кадрового потенциала ОАО «РЖД» и разработке предложений для их реализации. В статье рассчитаны и проанализированы структура и динамика интеллектуального капитала компании. На основании результатов индикативного анализа идентифицированы наиболее актуальные угрозы и деструктивные факторы. Проведенное в статье исследование позволило определить условия развития интеллектуального потенциала холдинга и предложить необходимые мероприятия в данной области. Научная новизна работы состоит в применении инструментов диагностики безопасности к интеллектуальной сфере. Заслуживает внимания использованный авторами подход, преломляющий теорию человеческой мотивации (пирамида Маслоу) применительно к проблемам обеспечения кадровой безопасности. Практическая значимость работы заключается в возможности использования концепции и инструментов идентификации угроз в мониторинге кадровой и интеллектуальной безопасности предприятий (организаций) различных секторов экономики.

Ключевые слова: капитал; кадры предприятия; интеллектуальный потенциал; интеллектуальный капитал; человеческий капитал; нематериальные активы; гудвилл; кадровая безопасность; механизм обеспечения кадровой безопасности; развитие интеллектуального капитала.

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) (проект № 15-02-00174а).

Ссылка для цитирования этой статьи:

Илякова И.Е., Саушева О.С. Диагностика интеллектуальной и кадровой составляющих экономической безопасности корпорации: угрозы и условия нейтрализации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/221EVN515.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/221EVN515

ОАО «РЖД» – одно из крупнейших предприятий России. Так, например, в рейтинге ведущих компаний 2014 года «Эксперт – 400» оно занимало четвёртое место. За этот же период показатели, характеризующие масштабы и результаты деятельности выглядели следующим образом: объём реализации – 1 762 838 тыс. руб.; прибыль до налогообложения – 59 976 тыс. руб.; чистая прибыль – 36 722 тыс. руб.

Можно также утверждать, что холдингу принадлежат ведущие позиции среди предприятий транспортной инфраструктуры Европы и мира, в том числе:

- 2 место в мире и 1 место в Европе по протяженности инфраструктуры в собственности, протяженности электрифицированных линий;
- 2 место в мире и 1 место в Европе по грузообороту;
- холдинг входит в 10 крупнейших в мире и 3 крупнейших в Европе транспортных компаний по пассажирообороту;
- ОАО «РЖД» относится к эффективным компаниям: интенсивности использования инфраструктуры, производительности локомотива, себестоимости перевозок, удельным затратам топливно-энергетических ресурсов на перевозки.

Прежде, чем обратиться непосредственно к предмету исследования, отметим, специфика ОАО «РЖД» в качестве объекта обеспечения интеллектуальной и кадровой безопасности состоит в том, что холдинг является естественной монополией, а 100% его акций (согласно с Уставом), принадлежит Российской Федерации. Это обусловлено тем, что транспортный фактор является важнейшим в системе обеспечения национальной экономической безопасности. Определяющей же составляющей транспортной инфраструктуры являются железные дороги. С точки зрения экономической безопасности на национальном уровне, роль компании состоит в обеспечении устойчивого функционирования и развития стратегических отраслей промышленного сектора. Отметим, что целый ряд предприятий, относящихся к материальной сфере, использует железнодорожный транспорт как основного перевозчика продукции. Очевидно, что предприятию принадлежит важная роль в решении стратегических задач на уровне государства, следовательно, актуальность проблем, связанных с обеспечением его собственной экономической безопасности, не вызывает сомнений.

На сегодняшний день ОАО «РЖД» с организационной точки зрения, представляет собой сложную структуру, и включает аппарат управления, структурные подразделения, развитую филиальную сеть (16 железных дорог, филиалы в области перевозок, технико-технического и финансового обеспечения, капитального строительства, ремонта подвижного состава, в области путевого хозяйства, в области информатизации и связи, социальной сферы, а также проектные бюро и прочие филиалы), зарубежные представительства ОАО «РЖД» (г. Минск, г. Будапешт, г. Пекин, г. Пхеньян, г. Варшава, г. Братислава, г. Киев, г. Хельсинки, г. Париж и другие). По состоянию на 31 декабря 2013 г. списочная численность ОАО «РЖД» составила 902,7 тыс. человек.² Ключевым приоритетом развития такого сложного комплекса, на наш взгляд, является развитие интеллектуального потенциала, основанное на обеспечении кадровой безопасности.

² Корпоративный социальный отчет за 2013 год. // // Официальный сайт ОАО «РЖД» // Электронный ресурс [режим доступа: http://rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=508].

Соглашаясь со сторонниками ресурсного подхода, под кадровой безопасностью предлагаем понимать процесс предотвращения негативных воздействий (ущербов) на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. В связи со сказанным, отметим, что компания реализует социальную политику, направленную на эффективное взаимодействие с персоналом. В ее рамках работники расцениваются как ключевой ресурс, определяющий экономические показатели холдинга, его конкурентоспособность и рыночную стоимость. Определяющей целью социальной политики компании является обеспечение всех направлений деятельности высококвалифицированными кадрами, создание системы мотивации, побуждающей работников к высокопроизводительному труду.

Следует заметить, что с точки зрения современных исследователей, человеческий капитал представляет собой самую большую ценность компании и включает запас знаний, образование, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, мотивацию, культурный уровень, которые используются индивидом (или организацией) для получения дохода.

С переходом к постиндустриальному обществу, основанному на информационных технологиях, наблюдается резкий рост требований к качеству человеческого капитала. Его интеллектуальная составляющая занимает лидирующее положение и становится важной на всех уровнях человеческого сообщества. Интеллектуальный капитал превращается в фактор, определяющий успехи или неудачи в деятельности отдельных фирм, он полностью проявляет себя в качестве генератора научно-технического прогресса, изменяющего структуру национальной экономики, в которой собственно производство оттесняется на задний план под давлением комплекса отраслей науки и услуг, определяющих рост производительности труда в материальном производстве.

Как показывает практика, предпосылками конкурентоспособности на современном этапе все чаще и чаще являются отнюдь не права собственности на ценности материального характера, а факторы, предопределяющие способность к инновационному развитию. Эффективность же научных и исследовательских работ, заключающаяся, в том числе во внедрении нововведений (технологического, организационного и коммерческого характера), предполагает высокий уровень развития интеллектуального потенциала. Термин «потенциал» в своем этимологическом значении происходит от латинского слова «*potentia*», что означает скрытые возможности, мощь, сила. Форсированное и масштабное развитие новых технологий приводит к тому, что во всем мире стратегические перспективы, конкурентоспособность и устойчивость все больше и больше определяются той долей продукции и оборудования, которые основаны на прогрессивных знаниях и современных решениях. Таким образом, интеллектуальный потенциал современного предприятия (организации) можно рассматривать как способность к генерированию и освоению инноваций. В общем виде, интеллектуальный потенциал определяется интеллектуальным капиталом предприятия (организации) – ресурсами компании, объединенными интеллектуальной природой и используемыми в качестве фактора экономического развития. Большинство современных исследователей выделяют три составляющих интеллектуального капитала: человеческий капитал; структурный (организационный) капитал; потребительский (клиентский) капитал. Высокий уровень развития интеллектуального капитала обеспечивает для организаций и предприятий важнейшую в условиях постиндустриальной экономики предпосылку устойчивости и безопасности в форме обладания интеллектуальной собственностью. Вместе с тем, увеличение интеллектуального капитала и развитие интеллектуального потенциала невозможны без должного обеспечения кадровой безопасности компании. Так, кадровая составляющая является важнейшей частью

инновационной стратегии ОАО «РЖД». В числе ее приоритетов – увеличение интеллектуального капитала. Считаю уместным подробнее рассмотреть интеллектуальный капитал и оценить его принципиальную роль в обеспечении кадровой безопасности.

О важности развития интеллектуального капитала, как фактора обеспечения экономической безопасности говорит, например, тот факт, что многие крупные компании при выборе долгосрочных партнеров исходят из того, что интеллектуальный капитал фирмы должен составлять не менее 40% в общей структуре капитала – только в этом случае компания считается перспективной. Согласно теории П. Страссмана, доля интеллектуального капитала в общей доли рыночной стоимости должна составлять более 50%.³

С одной стороны, интеллектуальный капитал тождественен понятию нематериальных активов, с другой – создаёт дополнительную стоимость, между балансовой и рыночной. Например, с точки зрения П. Страссмана, интеллектуальный капитал, представляет собой разницу между ее отчетным финансовыми активами и реальной рыночной стоимостью (цена акций, умноженная на их количество). Для определения доли интеллектуального капитала также используется неравенство К.Э. Свейби (см. рисунок 1).



Рисунок 1. Интеллектуальный капитал компании в структуре ее рыночной стоимости

Определим стоимость интеллектуального капитала ОАО «РЖД» и его долю в рыночной стоимости компании, придерживаясь описанной схемы. В расчетах используем показатели финансовой отчетности, составленной по международным стандартам и российским стандартам бухгалтерского учета.

В отчетности компаний, составленной в соответствии с российскими стандартами бухгалтерского учета (РСБУ) рассчитываются такие показатели, отражающие размер накопленного интеллектуального капитала предприятий, как «нематериальные активы» и «результаты исследований и разработок». В зарубежной практике (отчетность, составленная в соответствии с МСФО) наряду со стоимостью нематериальных активов (НМА) рассчитывается гудвилл. Общепринятого определения термина «гудвилл» (goodwill) не существует, это понятие обычно трактуется как репутация, уважение, респектабельность, известность. Кроме того, «гудвилл» определяется общественным мнением о названии, стиле, товарном знаке, логотипе, проектах, товарах и любых других предметах, находящихся во владении или под контролем компании, а также отношения с клиентами и заказчиками [12].

В таблице 1 интеллектуальный капитал рассчитан исходя из стоимости НМА и результатов исследований и разработок в отчетности ОАО «РЖД», составленной по РСБУ.

³ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 1991 – 2015 гг. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ // Электронный ресурс [режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages].

Таблица 1
Оценка стоимости интеллектуального капитал ОАО «РЖД», млн. руб.⁴

Год	Нематериальные активы (РСБ)	Результаты исследований и разработок (РСБУ)	Интеллектуальный капитал (2+3)	Общая стоимость активов (РСБУ)	Доля интеллектуального капитала в стоимости активов компании, %
1	2	3	4	5	6
2011	7 042	2 021	9063	3 789 928	0,23
2012	7 294	2 290	9584	4 053 226	0,24
2013	8 256	2 068	10324	4 319 575	0,24

Исходя из рассчитанных значений, можно сделать вывод о незначительном увеличении стоимости интеллектуального капитала компании за период 2011 – 2013 гг. В тоже время, удельный вес показателя в общей стоимости активов не меняется. Учитывая существенное расхождение методик, в соответствии с которыми определяется стоимость НМА в отечественной и зарубежной практиках бухгалтерского учета, а также разницу в структуре показателей, характеризующих интеллектуальный капитал, рассчитаем его сумму, исходя из стоимости НМА и гудвилла в отчетности компании, составленной на основе МСФО (таблица 2).

Таблица 2
Оценка стоимости интеллектуального капитал ОАО «РЖД», млн. руб.⁵

Год	Нематериальные активы (МСФО)	Гудвилл (МСФО)	Интеллектуальный капитал (2+3)	Стоимость активов (МСФО)	Доля интеллектуального капитала в стоимости активов компании, %
1	2	3	4	5	6
2011	24904	1 374	26278	3 138 282	0,8
2012	61908	11 829	73 737	3 486 913	2,1
2013	66796	13 093	79 889	3 800 220	2,1

Таким образом, несмотря на то, что результаты, полученные в ходе расчета величины интеллектуального капитала на основе отчетности, составленной по международным стандартам, представляются более «оптимистичными», они, с точки зрения критериев безопасности в интеллектуальной и кадровой сфере, не идеальны. В случае, если компанией не будет предпринято эффективных мер, направленных на исправление ситуации, то в перспективе возможно возникновение следующих угроз:

- снижение темпов инновационного развития;

⁴ Рассчитано авторами на основании бухгалтерской (финансовой) отчетности ОАО «РЖД», составленной по РСБУ.

⁵ Рассчитано авторами на основании бухгалтерской (финансовой) отчетности ОАО «РЖД», составленной по МСФО.

- утрата конкурентных преимуществ в технико-технологической сфере;
- увеличение расходов на лицензионные платежи холдинга;
- технологическая зависимость компании, в т.ч. от зарубежных предприятий;
- низкая способность компании к «генерированию» инноваций.

Следовательно, компании необходимо развивать интеллектуальный потенциал и увеличивать интеллектуальный капитал. Для этого необходим конкурентоспособный кадровый потенциал, составляющими которого являются не только квалифицированные кадры, но и действенная система управления ими.

Рассмотрим составляющие кадрового потенциала ОАО «РЖД» с точки зрения соответствия условиям кадровой безопасности. Во-первых, произведем оценку структуры персонала и ее распределения по категориям занятых. Специалистами в области управления персоналом рекомендовано «безопасное» значение показателя «удельный вес работников в аппарате управления и руководителей в общей численности персонала» на уровне 20%. Считается, что в этом случае достигается оптимальный уровень управляемости компании и загруженности руководителей. Информация о распределении персонала ОАО «РЖД» по категориям занятых 2011-2013 гг. представлена в таблице 3.

Таблица 3

Распределение персонала ОАО «РЖД» по категориям занятых 2011-2013 гг., составлено по данным отчета о социальной ответственности ОАО «РЖД»⁶

Год	Рабочие		Служащие		Специалисты		Руководители		Всего, %.
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	
2011	613,7	68,1	32,9	3,5	202,7	21,5	65,0	6,9	100
2012	634,4	67,8	31,8	3,4	204,9	21,9	64,6	6,9	100
2013	603,8	67,0	30,0	3,3	204,4	22,6	64,5	7,1	100

Из таблицы видно, что 67% и более от общей численности персонала приходится на рабочих. Удельный вес руководителей в структуре занятых составляет 7,1%. Наглядно ситуацию иллюстрирует рисунок 2.

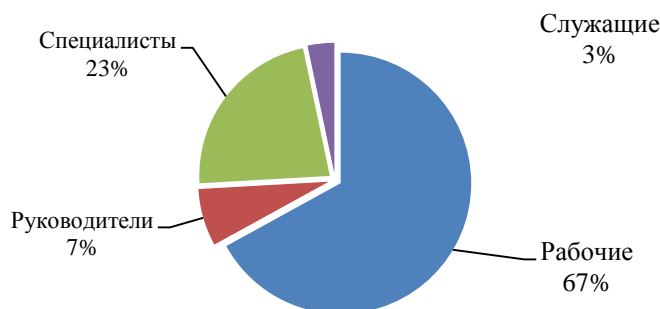


Рисунок 2. Распределение численности персонала ОАО «РЖД» по категориям занятых в 2013 г.

⁶ Рассчитано авторами на основании информации ОАО «РЖД».

Таким образом, по рассматриваемому показателю имеет место отклонение. В этой связи потенциально возможно обозначить следующие деструктивные для экономической и кадровой безопасности компании факторы: «перегруженность» руководителей (потенциальная причина снижения качества управленческих решений; управляемости по отдельным направлениям деятельности).

Далее рассмотрим возрастную структуру персонала. С этой точки зрения заслуживает внимание показатель-индикатор «удельный вес работников старше 50 лет». Его «безопасным» значением является уровень до 20%. Возрастную структуру персонала в 2011 – 2013 гг. отражает таблица 4.

Таблица 4

Распределение общей численности персонала на группы по возрастным категориям, %⁷

Год	Возрастные группы			
	До 30 лет	С 31 до 45 лет	С 46 до 50 лет	Старше 50 лет
2011	28,0	37,8	13,1	21,1
2013	27,8	39,5	11,6	21,1

Таким образом, более 30% от общей численности персонала соответствует возрастной категории 46 лет и старше. Наглядно сложившуюся ситуацию отражает рисунок 3.

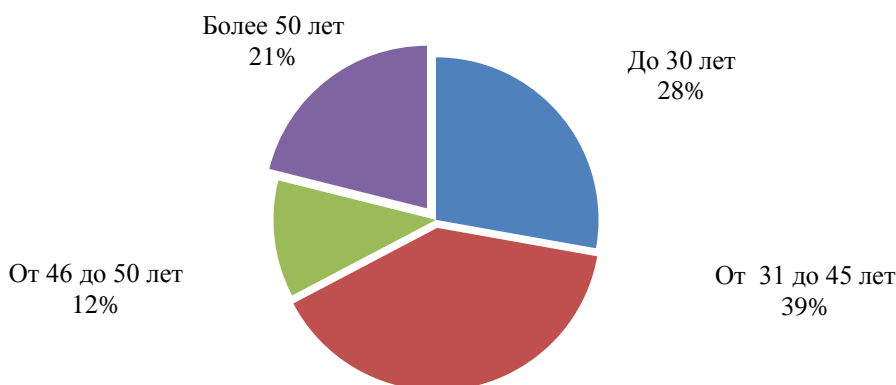


Рисунок 3. Распределение общей численности компании по возрастным группам в 2013 г.

С точки зрения рассмотренной ситуации можно говорить о следующих деструктивных факторах и угрозах со стороны кадровой составляющей:

- по достижению «критической группой» пенсионного возраста и при последующем увольнении этих сотрудников компания потеряет часть своего интеллектуального капитала в виде совокупного накопленного профессионального опыта, знаний, умений;
- в силу «старения» персонала возможен низкий уровень восприимчивости кадровой составляющей к техническим и иным нововведениям;
- в перспективе возможно увеличение затрат компании на профессиональное развитие персонала;
- возможно снижение средней производительности труда.

⁷ Составлено авторами на основании информации ОАО «РЖД».

Показатели, характеризующие уровень образования персонала, представлены в таблице 5.

Таблица 5

Уровень образования персонала ОАО «РЖД» за 2011-2013 гг., %⁸

Год	Прочее	Среднее профессиональное	Высшее профессиональное
1	2	3	4
2011	52,1	25,7	22,2
2012	50,7	25,9	23,4
2013	49,1	26,1	24,8

Из таблицы 5 следует, что около 25% персонала имеет высшее образование. Вместе с тем, например, в 2013 г., в общей сумме на специалистов, служащих и руководителей приходилось 33% от общей численности персонала. В связи с изложенным возможно предположить несоответствие профессионального уровня персонала квалификационным требованиям (это может повлечь снижение качества оказываемых услуг; получение экономических ущербов по причине некачественного выполнения профессиональных обязанностей и оказания услуг).

Механизм обеспечения кадровой безопасности, используемый в ОАО «РЖД» предусматривает следующие инструменты:

- маркетинг персонала;
- конкурсный отбор на имеющиеся вакансии;
- оценку (плановые и неплановые аттестации) персонала;
- формирование кадрового резерва;
- обучение и развитие персонала;
- мотивация персонала.

Цели снижения кадровых рисков служат процедуры оценки персонала, в том числе аттестации. Исходя из положения о проведении аттестации работников ОАО «РЖД» этот инструмент предназначен для нейтрализации такой угрозы кадровой безопасности как: несоответствие требованиям уровня знаний и профессиональной квалификации работников занимаемой должности. Аттестации (за исключением отдельных случаев) подлежат руководители всех уровней и специалисты аппарата управления ОАО «РЖД», а также структурных подразделений. Периодичность проведения аттестации – один раз в три года. В случае необходимости (например, на основе решения комиссии) может быть проведена внеочередная аттестация.

Помимо функции нейтрализации угроз (в том числе вышерассмотренных), аттестация персонала может способствовать решению таких важных задач развития кадрового потенциала как: выявление способностей работников и определение перспектив его карьерного роста; формирование кадрового резерва; определение стратегических рисков передвижения кадров. По результатам аттестации возможны:

- перевод аттестуемого на работу, соответствующую его профессиональному уровню (с повышением или понижением в должности);

⁸ Составлено авторами на основании информации ОАО «РЖД».

- регулирование и персонафикация размера оплаты труда;
- присвоение квалификационного разряда;
- внесение предложений относительно кандидатур для включения в кадровый резерв (в том числе на замещение руководящих должностей);
- принятие и реализация решения о необходимости повышении квалификации;
- прекращение трудовых отношений.

Подход, в соответствии с которым системы корпоративной мотивации основывается на иерархии потребностей (пирамида А. Маслоу) – достаточно распространен. По нашему мнению, применительно к анализируемой ситуации, она может быть интерпретирована следующим образом:

1. Обеспечение возможности удовлетворения физиологических потребностей гарантирует заработная плата в случае, если ее уровень не ниже прожиточного минимума. Например, в 4-ом квартале 2013в РФ прожиточный минимум составлял 7326 рублей, а средняя заработная плата на предприятии в 2013 г. была равна 38936 руб. (в 5,1 раза выше). За этот же период средняя заработная плата на предприятии составила 131% от средней по РФ (29792 тыс. руб.⁹) и 204% от средней по отрасли «Транспорт и связь» (19082 тыс. руб.)¹⁰. С точки зрения системы индикаторов в области кадровой безопасности пороговое значение коэффициента соответствия заработной платы по отрасли должно составлять 1,5 – 2.

2. Уверенность в завтрашнем дне, отсутствие риска банкротства и ликвидации предприятия - работодателя можно соотнести с потребностью в безопасности. В этой связи мотивацию работы в ОАО «РЖД» стоит рассматривать как достаточную. Компания является финансово-устойчивой, например, значение показателя автономии (отношение суммы собственного капитала к уровню валюты баланса), рассчитанное на основании отчетных данных за 2013 год составляет 0,9 (пороговое значение составляет 0,5).

3. Социальные потребности сотрудников можно оценивать, как реализованные в той связи, что они заняты в крупной компании, имеющей положительную деловую репутацию, и, как часть компании, заняты в реализации социально-значимого направления деятельности.

4. Потребности самовыражения предполагает возможность построения карьеры в компании.

Характеризуя особенности системы мотивации, существующей в компании, следует обозначить следующие ее элементы:

- благоприятный психологический климат (как одна из целей кадровой политики);
- корпоративная этика (как инструмент формирования лояльного отношения сотрудников к работодателю);

⁹ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 1991-2015 гг. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ // Электронный ресурс [режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages].

¹⁰ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, по видам экономической деятельности в Российской Федерации в 2012-2014 гг. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ // Электронный ресурс [режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages].

- возможность разрешения конфликтных и сложных ситуаций в режиме диалога с руководством.

Важнейшим инструментом обеспечения кадровой безопасности компании является коллективный договор. С точки зрения мотивации персонала интересны дополнительные социальные гарантии, например, дополнительные пенсии, выплачиваемые бывшим сотрудникам.

Проведенный анализ позволяет представить обобщенную характеристику кадровой безопасности ОАО «РЖД» (таблица 6 и рисунок 5).

Таблица 6
Индикативный анализ показателей кадровой безопасности ОАО «РЖД»¹¹

Индикатор кадровой безопасности	Пороговое значение индикатора, %	Фактическое значение индикатора, %	% отношение фактического значения к пороговому, 2013 г.
Доля руководителей, прошедших обучение	100,0	8,9	8,9
Коэффициент текучести кадров	5,0	4,3	96,2
Коэффициент внутренней мобильности персонала	10,0	4,6	46,6
Удельный вес работников старше 50 лет	20,0	21,1	98,6

На основании информации, обобщенной в таблице 6 построим диаграмму, отражающую уровень кадровой безопасности предприятия.

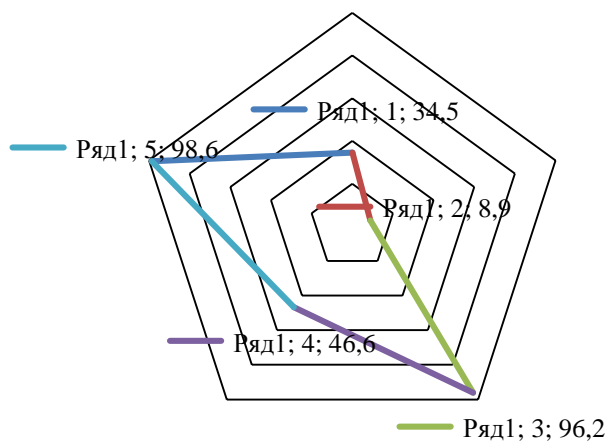


Рисунок 5. Графическая модель уровня кадровой безопасности ОАО «РЖД»

На основании данных, полученных в ходе проведенного исследования, определим обобщающий индекс, характеризующий общее состояние кадровой безопасности на ОАО «РЖД». Этот показатель можно вывести из отношения площади внутренней фигуры (см. рисунок 5), к площади внешней фигуры. Значение этого показателя может находиться в диапазоне от 0 до 1.

¹¹ Рассчитано авторами на основании информации ОАО «РЖД».

Так, площадь фигуры, образованной реальными значениями индикаторов равна $6574,77432 \approx 6574,8$ ед., а площадь фигуры, образованной пороговыми значениями рассмотренных индикаторов равна 24125 ед. Обобщающий индикативный показатель (d) равен $\approx 0,27$ и находится в зоне критического риска. Такая ситуация стратегических решений для выхода в более безопасный режим функционирования.

В ходе проведенного исследования нами было установлено, что в ОАО «РЖД» сформирован и функционирует механизм обеспечения кадровой безопасности. В целом можно говорить о том, что используемый набор инструментов способствует практической реализации необходимых функций и носит системный характер. Вместе с тем, как показал индикативный анализ, в области кадровой безопасности все же имеются проблемы. Так, нами были выявлены отклонения отдельных показателей – индикаторов кадровой безопасности от пороговых значений. Это позволяет сделать вывод о существовании деструктивных факторов и возможности возникновения и реализации угроз кадровой и экономической безопасности предприятия в перспективе. Для предотвращения потенциальных ущербов и исключения неблагоприятного варианта развития событий, по-нашему мнению, в рамках реализации кадровой политики холдинга возможно предусмотреть следующее.

1) *Предлагаем активизировать работу привлечению в компанию талантливой молодежи.* В этой связи рекомендуем внедрить систему взаимодействий с учащимися старших классов школ (работа должна охватывать и региональные школы, в том числе территориально отдаленные от столичного региона). Для реализации такого рода программ у ОАО «РЖД» имеются все необходимые инфраструктурные возможности (ведомственные санаторно-курортные учреждения, оздоровительные лагеря). Например, возможно организовать летние молодежные смены. Это позволило бы выявлять одаренных молодых людей и мотивировать их к построению будущей карьеры в холдинге. Имеющаяся у ОАО «РЖД» образовательная инфраструктура (9 вузов железнодорожного транспорта, 47 техникумов и колледжей, технические школы и училища) позволяет осуществлять целевую подготовку перспективных кадров.

2) *Предлагаем проведение ежегодных специализированных конкурсов среди студентов старших курсов технических и других вузов страны.* Это также будет способствовать притоку в компанию перспективных молодых сотрудников.

3) *Следует предусмотреть механизм, позволяющий закрепить перспективные для компании кадры.* Необходимо мотивировать сотрудников на длительные и обоюдовыгодные трудовые отношения. В качестве инструментов, стимулирующих эффективное долгосрочное сотрудничество можно использовать: доплаты за стаж; материальные выплаты по результатам успешного внедрения долгосрочных проектов; участие компании в решении жилищных проблем молодых специалистов; целевое обучение в профильных вузах детей сотрудников; доплаты к пенсии для «ветеранов» железнодорожного транспорта и др.

4) В ситуации, когда третья часть сотрудников находится в предпенсионной возрастной категории, считаем целесообразным широкое использование возможностей *института наставничества.*

5) Необходимым, по нашему мнению, является такой инструмент как *управление карьерой сотрудников.* При его использовании следует учитывать уровень знаний, опыта, интеллектуальных способностей сотрудников, личные и деловые качества. Источниками такой информации могут служить результаты очередных и внеочередных аттестаций (в случае, если оценочные процедуры не носят формальный характер).

6) *Предлагаем увеличить численность функциональных руководителей.*

7) *На наш взгляд*, в сложившейся ситуации является оправданным продолжение работ по формированию кадрового резерва и использованию его возможностей для закрытия управленческих вакансий преимущественно за счет внутренних источников.

С учетом полученных результатов анализа структуры и динамики интеллектуального капитала компании – необходимость изменения ситуации не вызывает сомнений. Вместе с тем, стоит отметить, что это выполнимо лишь в долгосрочной перспективе. Предложения, изложенные выше, предполагают получение эффекта в виде положительного воздействия на безопасность компании в интеллектуальной сфере. Кроме того, необходимым условием является создание в компании благоприятных условий для работ, предполагающих творческий характер (в первую очередь для научно-исследовательских и других видов работ интеллектуальной природы). К таковым относятся уровень технологической оснащенности и организационные факторы [9], в том числе:

- определение общих направлений научно – исследовательской деятельности, имеющих принципиальное значение для сохранения и создания конкурентных преимуществ ОАО «РЖД» в технико–технологической сфере;
- поощрение сотрудников за обоснованную готовность брать на себя ответственность и самостоятельность в принятии решений;
- поощрение формулирования разных позиций и точек зрения;
- организация структуры, которая предоставляет реальные возможности для проявления инициативы и творческого труда;
- внимательное отношение к новым идеям; командная организация интеллектуального труда.

Условием обеспечения непрерывной инновационной деятельности являются, постоянная поддержка и развитие творческого потенциала организации. В ОАО «РЖД» такими условиями должны стать:

- благоприятный инновационный климат;
- процесс творческого планирования;
- стимулирование источников идей;
- инновационные стимулы;
- процедуры оценки идей.

В дополнение к сказанному считаем необходимым подчеркнуть, что движущая сила и основной стержень инновационного развития – образ мысли менеджеров желание делать что – то новое, готовность выводить на рынок новые технологии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Илякова, И.Е. Институциональные условия инновационного развития экономики: региональный аспект / Регионология. 2014. №3. С. 55-63.
2. Илякова, И.Е. Роль институциональной среды в реализации неоиндустриальной модернизации экономики / Фундаментальные исследования. 2015. №6-3. С. 576-580.
3. Кабина, Е.Н. Интеллектуальный потенциал промышленных корпораций / Вестник РЭУ. – 2012. – №1. – С. 73-77.
4. Климов, С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 199 с.
5. Митрофанова, Е.А., Софиенко, А.В. Управление персоналом: теория практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2013. – 80 с.
6. Мишин, А.Ю. Оптимизация процесса управления кадровой безопасностью предприятий / А.Ю. Мишин, С.В. Мишина // БизнесИнформ. 2013. №2. С. 280-283.
7. Основы экономической безопасности: (Государство, регион, предприятие, личность) / под ред. Е.А. Олейникова. – М.: Бизнес - школа: Интел-Синтез, 1997. – С. 137 – 146.
8. Саушева, О.С. Проблемы воспроизводства человеческого капитала в контексте экономической безопасности / О.С. Саушева, А.С. Борисов // Контентус. 2014. №6 (23). С. 1-11.
9. Саушева, О.С. Инновационная безопасность как условие эффективного функционирования региональной инновационной системы / О.С. Саушева, Е.Д. Кормишкин // Региональная экономика: теория и практика. 2013. №34. С. 2-8.
10. Управление знаниями в инновационной экономике. – Под ред. Б.З. Мильнера. – М. ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 599 с.
11. Хорчеко, С. Самсонов, В. Как оценить гудвилл. // Финансовый директор // Электронный ресурс [режим доступа: <http://fd.ru/articles/7327-kak-otsenit-gudvill#ixzz3V3troRox>].

Рецензент: Лизина Ольга Михайловна, доцент кафедры «Экономической теории», кандидат экономических наук, ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева».

Ilyakova Irina Evgenievna
Ogarev Mordovia State University
Russia, Saransk
E-mail: sygirina1@yandex.ru

Sausheva Oksana Sergeevna
Ogarev Mordovia State University
Russia, Saransk
E-mail: savox@mail.ru

Diagnostics of intellectual and staff components of the economic security Corporation: threats and conditions of neutralization

Abstract. The intellectual potential is the ability to generate innovation and development. It is determined by the company's resources, combined intellectual nature and used as a factor in economic development. The article considers the problems associated with providing intellectual security of JSC "Russian Railways". The structure and dynamics of intellectual capital are calculated and analyzed. Threats and destructive factors are identified basing on the results of indicative analysis. The research allowed to determine the conditions of intellectual potential development of the holding and to make necessary arrangements.

Keywords: capital; company staff; intellectual potential; intellectual capital; human capital; intangible assets; goodwill; staff safety; mechanism of staff safety; intellectual capital development.

REFERENCES

1. Piyakova, I.E. Institutsional'nye usloviya innovatsionnogo razvitiya ekonomiki: regional'nyy aspekt / Regionologiya. 2014. №3. S. 55-63.
2. Piyakova, I.E. Rol' institutsional'noy sredy v realizatsii neoindustrial'noy modernizatsii ekonomiki / Fundamental'nye issledovaniya. 2015. №6-3. S. 576-580.
3. Kabina, E.N. Intellektual'nyy potentsial promyshlennykh korporatsiy / Vestnik REU. – 2012. – №1. – S. 73-77.
4. Klimov, S.M. Intellektual'nye resursy obshchestva. – SPb.: IVESEP, Znanie, 2002. – 199 s.
5. Mitrofanova, E.A., Sofienko, A.V. Upravlenie personalom: teoriya praktika. Audit, kontrolling i otsenka raskhodov na personal: uchebno-prakticheskoe posobie / pod red. A.Ya. Kibanova. – Moskva: Prospekt, 2013. – 80 s.
6. Mishin, A.Yu. Optimizatsiya protsessa upravleniya kadrovoy bezopasnost'yu predpriyatiy / A.Yu. Mishin, S.V. Mishina // BiznesInform. 2013. №2. S. 280-283.
7. Osnovy ekonomicheskoy bezopasnosti: (Gosudarstvo, region, predpriyatie, lichnost') / pod red. E.A. Oleynikova. – M.: Biznes - shkola: Intel-Sintez, 1997. – S. 137 – 146.
8. Sausheva, O.S. Problemy vosproizvodstva chelovecheskogo kapitala v kontekste ekonomicheskoy bezopasnosti / O.S. Sausheva, A.S. Borisov // Kontentus. 2014. №6 (23). S. 1-11.
9. Sausheva, O.S. Innovatsionnaya bezopasnost' kak uslovie effektivnogo funktsionirovaniya regional'noy innovatsionnoy sistemy / O.S. Sausheva, E.D. Kormishkin // Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika. 2013. №34. S. 2-8.
10. Upravlenie znaniyami v innovatsionnoy ekonomike. – Pod red. B.Z. Mil'nera. – M. ZAO «Izdatel'stvo «Ekonomika», 2009. – 599 s.
11. Khorcheko, S. Samsonov, V. Kak otsenit' gudvill. // Finansovyy direktor // Elektronnyy resurs [rezhim dostupa: <http://fd.ru/articles/7327-kak-otsenit-gudvill#ixzz3V3troRox>].