

Юлия Сергеевна Сахно

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности, системного анализа и контроля Тюменского государственного университета, г. Тюмень, y.s.sakhno@utmn.ru

Кирилл Алексеевич Скоряк

студент специальности «Экономическая безопасность» Тюменского государственного университета, г. Тюмень, kirillefremov14@gmail.com

Сергей Александрович Бондарь

студент специальности «Экономическая безопасность» Тюменского государственного университета, г. Тюмень, for_me_ex@mail.ru

НЕРАСКРЫТЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ВЫЗОВ И УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Аннотация. В данной статье рассмотрены различные факторы, которые влияют на раскрытие человеческого потенциала, как со стороны человека, так и со стороны организации и уделено внимание тому, как улучшить раскрытие потенциала лично для человека и для организации, которая может применить различные инструменты и помочь обществу стать лучше. Также в статью приведен сравнительный анализ российских организаций в сравнении с зарубежной.

Ключевые слова: проактивность, угроза, вызов, экономическая безопасность.

Yulia Sergeevna Sakhno

Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Security, System Analysis and Control at the Tyumen State University, Tyumen, y.s.sakhno@utmn.ru

Kirill Alexeyevich Skoryak

Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University, Tyumen, kirillefremov14@gmail.com

Sergey Alexandrovich Bondar

Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University, Tyumen, for_me_ex@mail.ru

UNDISCOVERED HUMAN POTENTIAL AS A CHALLENGE AND THREAT TO ECONOMIC SECURITY

Abstract. This article examines the various factors that affect human disclosure from both the individual and the organization and focuses on how to improve disclosure personally and for the organization, which can apply various tools and help people become better. The article also provides a comparative analysis of Russian organizations in comparison with foreign.

Keywords: proactivity, threat, challenge, economic security.

В настоящее время проблема раскрытия человеческого потенциала достаточно актуальна, так как ни образование, ни большинство организаций в достаточной степени не понимают, как раскрыть внутренние интеллектуальные способности и умения каждого человека. Исходя из этого можно сказать, что нераскрытый потенциал и его качество, могут повлиять на экономическую безопасность как в положительном, так и в отрицательном смыслах.

Для начала разберемся с основными понятиями, имеющие тесную взаимосвязь, в формировании человеческого потенциала (см. табл. 1).

Данные термины имеют тесную взаимосвязь, так как если человек не будет работать над собой, то есть мыслить проактивно, он рано или поздно столкнется с осознанием того, что просто плывет по течению и его же жизнь не будет

иметь особого смысла и это в конечном счете может привести к тому, что у человека не будет достаточной мотивации для выполнения своих рабочих обязанностей, что влечет серьезные последствия экономической безопасности в общем и целом [7].

Таблица 1

**Основные понятия, имеющие тесную взаимосвязь
в формировании человеческого потенциала**

<i>Термин</i>	<i>Определение</i>
1. Проактивность	Это навык, который помогает расставлять приоритеты и не поддаваться импульсивным реакциям. Быть проактивным — значит принимать ответственность за свою судьбу, не перекладывать ее на внешние обстоятельства и окружающих
2. Парадигма	Особый комплекс взглядов, включающий все установки, убеждения и методы, характерные для этих взглядов
3. Человеческий потенциал	Совокупность физических и психологических качеств человека, которые необходимо раскрыть для решения бытовых или профессиональных задач
4. Экономическая безопасность	Состояние защищенности национальной экономики от внешних и внутренних угроз, при котором обеспечиваются экономический суверенитет страны, единство ее экономического пространства, условия для реализации стратегических национальных приоритетов Российской Федерации
5. Виктимизм	Это устойчивое свойство личности быть жертвой обстоятельств, преступлений чаще, чем другие люди, или в тех условиях, которые для большинства являются нейтральными
6. Детерминизм	Философская концепция о взаимосвязи и взаимной определенности всех явлений и процессов, доктрина о всеобщей причинности

Источник: составлено авторами на основе данных [1-6].

Зачастую, многие привыкли перекладывать с себя ответственность на других и замыкаться в рамках, которые навязало им общество. Так же большое количество людей являются зависимыми от какого-либо фактора, например, от «социального зеркала» или же от чужого мнения, тем самым они ограничивают рамки своего развития до минимума.

Общество вырачивает в себе все больше и больше жертв, которые ничему и никому не доверяют или относятся к чему-либо с какой-то опаской, поэтому они думают, что кто-то хочет их постоянно обмануть и что-либо у них отобрать. Людям с таким мышлением очень сложно между собой взаимодействовать и помогать друг другу в трудную минуту, ведь гораздо проще сделать вид, что ты не видишь или не имеешь возможности помочь в тяжелую минуту для человека, тем самым ты не выходишь из своей зоны комфорта и мнимого внутреннего «рая». Люди даже не знают, что такое делать выбор, на основе своих принципов, у них их даже попросту нет и они не представляют возможным выйти из своего удобного уголка и начать что-либо в себе менять.

Данный «потребительский» тип мышления на корню губит человеческий потенциал, а в долгосрочной перспективе может стать серьезным вызовом, для экономической безопасности в общем и целом, ведь этим личностям все равно на других, у них нет общей цели, которая может всех объединить для общего дела и наиболее комфортной и эффективной работы, они живут только своими желаниями и в своем мире, не прислушиваясь к мнению других, а даже если они его и выслушают, то не захотят принимать во внимание.

Так же вызовом для экономической безопасности и человеческого потенциала становится индустриальный тип мышления. Он укоренился в мышлении общества еще с индустриальной эпохи и выражается в том, что человек — это инструмент для достижения необходимого результата, что он всего-навсего расходный материал, как тот же станок, который при надобности можно заменить на новый. Даже в бухгалтерском учете персонал проходит по статье расходов в то время, как новое здание считают за выгодную инвестицию, которая в будущем принесет еще больше прибыли. Именно эти факторы губят мотивацию персонала к работе, к ним относятся пренебрежительно и создают те условия, в которых интеллект, умения и способности человека не ценят и не считают их чем-то ценным.

Еще одним из немало важных факторов, можно считать нарушение Р/С баланса у человека. Что это такое? Принцип Р/С баланса гласит, что для того, чтобы был результат (Р) нужны ресурсы и средства (С), необходимые для непосредственного достижение этого результата. Для более лучшего понимания данного принципа приведем пример. У вас есть машина, на которой вам нужно каждый день ездить на работу. С — это машина, Р — это вы приехали на работу с комфортом и без опозданий [8].

Автомобиль — это, физический ресурс, за которым нужен своевременный уход в виде технического обслуживания. Но если вы будете пренебрегать состоянием вашего автомобиля, то в момент поездки на работу, она, может просто сломаться и вы потратите гораздо больше денег и времени на исправление ошибок, которых могли избежать, путем своевременного технического обслуживания. Так же и с вашим телом, если вы не будете уделять ему должного внимания и следить за своими физическими, духовными, интеллектуальными и социально — эмоциональными измерениями, то рано или поздно вы поймете, что не являетесь целостной личностью и ваш потенциал ограничивает лишь ваше мышление и нежелание стремиться к чему-то. Под измерениями принимается принцип «сбалансированного обновления», он гласит, что именно вы являетесь самым ценным ресурсом и вы можете «обновлять» все четыре измерения, то есть постоянно сбалансировано совершенствоваться во всех направлениях (духовном, физическом, интеллектуальном, социально-эмоциональном). Почему нужен баланс, все просто, для того чтобы получить целостную личность и максимально эффективно использовать свои умения, навыки и способности для раскрытия своего потенциала в той или иной сфере.

Хотелось бы рассказать сразу о двух проблемах человека, которые препятствуют развитию человеческого потенциала и в последствии будут являться серьезной угрозой для экономической безопасности страны и отдельных субъектов Российской Федерации, это проблема тайм-менеджмента и мышления в

духе «Выиграл-проиграл», а также немного затронем круги «влияния» и «забот». Начнем с кругов, первый это, круг «влияния», в нем перечислены те события из жизни человека, на которые он непосредственным образом может повлиять. Круг «забот» в свою очередь содержит прямо противоположные события и тут возникает очевидный ответ, общество будет жить в кругу влияния, расширять его и круг забот будет становиться все меньше и меньше, так как общество будет уделять больше времени и сил тому, на что может повлиять, но не все так просто. Многие даже не задумываются о том, что они являются реактивными, такое состояние часто заставляет растрчивать свои усилия и силы в круге забот. Они фокусируют внимание на слабостях других, на проблемах внешней среды, обстоятельствах, на которые они не в силах повлиять. Это может проявляться в постоянных жалобах и обвинениях, в высказываниях реактивного характера и в ощущениях себя жертвой (виктимизм). Выработанная при этом негативная энергия в сочетании с пренебрежением теми сферами, в которых сотрудники способны развить свой потенциал, заставляет их круг влияния сжиматься. Фокусируясь на круге забот, мы позволяем тому, что находится внутри его, управлять нами. Многие работники не в состоянии проявлять проактивную инициативу, которая необходима для раскрытия человеческого потенциала [9]. Данные круги влияния помогут нам еще больше понять саму суть двух проблем, которые были представлены выше. Начнем с первой, это проблема тайм-менеджмента. Чаще всего многие подвержены большому скоплению дел в своей жизни, которые, в свою очередь, требуют определенного времени человека, чаще всего мы делаем самые срочные дела и забываем о тех, которые не являются делами первой важности. Некоторые расписывают дела на день и думают, что их эффективность таким образом сможет повыситься, это в действительности так, но если бы они расписывали недели, то смогли бы раскрыть свой потенциал намного быстрее и принести пользу тому или иному субъекту или государству в целом.

Но чаще всего мы окружаем себя делами первой важности и напрочь забываем о банальной потребности в еде или общении с близкими, аргументируя это тем, что «постоянно заняты» и у нас не хватает на это времени. В дальнейшем будет описано о таком методе мышления как «Квадрат 2», а пока что давайте вспомним о еще одной проблеме, это мыслить в духе «Выиграл-проиграл». Данный тип мышления присущ как отдельным субъектам, так и объектам. Он гласит, что, когда кто-то выигрывает, кто-то обязательно должен проиграть. А теперь задумайтесь, хотели бы вы быть на месте проигравшего? Конечно же нет, никто не хочет принимать сторону проигравшего и оставаться практически ни с чем. Такой тип мышления воспитывают во многих организациях, например тогда, когда выплачивают премию за самое большое количество продаж. Данная премия распространяется лишь на одного человека и заставляет сотрудников соперничать, а не взаимодействовать друг с другом, тем самым достигая взаимозависимости и синергии. Но если в организации сделали премию всему отделу, то каждый из отдела был бы нацелен на то, чтобы все участвовали в работе и тем самым направляли друг друга в нужном направлении и эффект был бы гораздо лучше, чем от простого соперничества. Этому есть логическое объяснение, все сотрудники разные и некоторые не обладают своим мнением и уверенностью в себе и поэтому могут сдать сразу же, не предприняв какие

либо усилия, так как будут видеть очевидного победителя, с которым им никогда не сравниться и соперничество будет пустой тратой времени, но если будет взаимозависимостью между всеми членами отдела, то такие сотрудники могут раскрыть свой потенциал в полной мере и принести гораздо больше пользы для организации, это называется мыслить в духе «Выиграл-выиграл», при таком мышлении каждый будет уважать мнение каждого члена нашего общества и личность человека в общем и целом, не затрагивая его фундаментальные принципы и даже помогать ему обрести что-то новое [10]. На развитие данного типа мышления может очень сильно повлиять метод «мозговой штурм», он подразумевает собой методику коллективного поиска решений, суть в том, что на таких собраниях сотрудники могут вслух говорить свои мысли и слушать мысли других и тем самым они смогут создать синергию мнений и найти самый подходящий вариант.

Было рассмотрено все с одной стороны, со стороны человека и его внутреннего мира, мышления и взаимосвязи с обществом. Теперь хотелось бы рассказать вам о другой стороне, об организациях, которые думают о персонале и стараются раскрыть их потенциал введением различных программ. На российском рынке компании используют множество программ по стимулированию сотрудников и их развитию, такие как: свободное регулирование рабочего времени, офис открыт круглосуточно и сотрудник в праве сам выбирать, когда ему удобнее работать, а эффективность работы оценивает непосредственный руководитель, сотрудники имеют три дополнительных дня в квартал, в которые они могут полностью быть недоступны для работы и с комфортом восстановить свои силы, так же сотрудники могут работать удаленно и в этом случае им будут предоставлена техника для работы, офис компаний оборудованы так, чтобы в нем было все необходимое, для комфортной, а самое главное, продуктивной работы, в нем есть комнаты отдыха, спортивные залы, кабинеты массажа и врача.

Еще немало важным фактором является наличие программ, которые направлены на то, чтобы постоянно развивать своих сотрудников и делать их жизнь лучше и эффективнее. Часто проводят тренинги и другие методы обучения, которые способствуют росту профессиональных навыков и квалификации, а также используют метод мозгового штурма, который описан выше, но у них есть то, чего нет у многих компаний в нашей стране, они слушают свой персонал и взаимодействуют с ним напрямую, как это работает?

Если у работника есть какая-либо идея, он ее может оформить в виде проекта и презентовать руководству и если идея действительно имеет место быть, то сотрудник может стать руководителем этого проекта и вести его сам. А кто действительно хочет достичь высот, у компании есть так называемый план, если сотрудник пришел с четкой целью двигаться по карьерной лестнице, то организация составляет ему план целей и задач, которые ему будет необходимо достичь и выполнить, для непосредственного карьерного роста. Такой подход очень мотивирует сотрудников, ведь в большинстве организаций сотрудники не понимают, когда они получают заветное повышение и от чего оно вообще может зависеть, так как все делают, в сущности, одно и то же, но тут у нас есть четкий перечень, по выполнению которого человек демонстрирует то, что он готов к работе и соответственно к повышению.

Так же большое количество российских компаний уделяет внимание развитию молодежной политике. Она подразумевает следующую структуру (Школа-Вуз-Предприятие), и ориентирована на выполнение следующих ключевых задач: формирование кадрового резерва компании из числа лучших выпускников школ, обеспечение притока необходимого количества лучших выпускников вузов с соответствующим уровнем подготовки, обеспечение эффективной работы молодых специалистов посредством ускорения их адаптации в компании, обеспечение поддержки государственной политики в сфере профессионального образования. Все эти преимущества описаны в кадровой политике таких крупнейших организаций, как «Яндекс», «Лукойл», «Газпром», «Альфа-Банк», «Роснефть» [11-15].

Теперь сравним стимуляцию компаний на нашем рынке с компанией Google. Как и российские организации стимулирует сотрудников через оплату их обучения, так же есть и необычные денежные поощрения за то, что сотрудник привел в штат нового сотрудника и он проработал в компании какое-то время. Так же компания поощряет тех, кто рассказывает руководству о сотрудниках, которые думают об уходе, этим жестом она не просто отпускает сотрудников, а старается узнать о том, что их не устраивает, тем самым решая эти проблемы и делая компанию все более совершенной. Еще компания разработала достаточно интересную систему бонусов, вот некоторые из них: компания на территории США оплачивает услуги стоматолога; внутри офисов есть бассейн, которым сотрудники могут воспользоваться в рабочее время; в офисах установлены кинотеатры и небольшие кампусы, в которых можно праздновать дни рождения [16].

Авторами была проведена сравнительная характеристика отечественных и зарубежных компаний, которые имеют отличительные черты в политике стимулирования, но, имеющие общую цель — раскрытие человеческого потенциала, путем материальных и нематериальных бонусных программ.

По сравнению с зарубежными компаниями у российских компаний есть четкое взаимодействие с теми, кто хочет идти по карьерной лестнице и прописывают им четкий план целей и задач. В основе российские компании направлены на получение прибыли и мыслят в стиле индустриального общества, но также и не забывают поддерживать моральные состояние сотрудников и стимулировать его разными способами, как компания Яндекс, она сильно выделяется среди российских компаний и уделяет непосредственно коллективу большое количество средств и времени. Компания Google направила свои усилия сразу на два пути, материальный и нематериальный, тем самым она заняла «золотую середину», но по-нашему мнению компания Яндекс, является фаворитом, так как направлена по большей степени на непосредственное сохранение и улучшение здоровья человека, тем самым зарабатывая огромное доверие у работников, которые будут раскрываться свой потенциал в этих условиях сами и двигать компанию все выше.

Исходя из всего вышеперечисленного будут приведены следующие методики, применяя которые, сотрудники будут в полной мере раскрывать свой потенциал, так же некоторые из этих методик могут быть применены и внутри самой организации, что позволит им выйти на новый уровень:

1) План движения по карьерной лестнице. Данный план присутствует далеко не во всех компаниях, и поэтому важно донести мысль о том, что стоит данную идею применять во множестве компаний, так как сотруднику будет проще достигать желаемой должности, когда перед ним четкий перечень целей и задач, которые ему предстоит выполнить, тем самым он сможет раскрыть свой потенциал собственными силами.

2) «Квадрат 2». Нацелен на то, чтобы специалист уделял время не только срочным делам, но и тем делам, выполнение которых сможет положительно сказаться на его жизни в долгосрочной перспективе, например, чтение книг, занятие спортом. Так же в эту методику можно включить планирование недели на основе «Квадрата 2», этим персонал сможет разгрузить себя от всех дел, расписав целую неделю и найти место для тоже важных дел из «Квадрата 2».

3) Уважение и ценность чужого мнения. Подразумевает под собой два дополнительных тренинга для организаций, а именно мотивирующее обращение и разработка программы мотивации, в которых сотрудники будут разделяться на группы и готовить выступления. Заключаются они в том, что в первом тренинге после всех озвученных выступлений будут выделены положительные и отрицательные моменты, а во втором тренинге каждая группа составляет стратегическую программу компании, включая в нее план мотивации, после чего производят выступление.

4) «Выиграл — выиграл». Подходит как для организаций, так и для отдельных сотрудников. Заключается в том, что не должно быть проигравших и все должны выигрывать или не нужно вообще тогда связываться и приходиться к какому-то взаимодействию.

Хотелось бы процитировать основателя компании «Sony» Акио Морита: «Компания ничего не достигнет, если думать будет только руководство». Таким образом, в результате проделанной работы можно сделать следующий вывод: нераскрытие человеческого потенциала может действительно стать вызовом и угрозой для нашей страны, так как если общество и организации не будут уделять достаточно времени для его раскрытия, то рано или поздно экономика может очень сильно пострадать и произойдет сильное расслоение общества.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Что такое проактивность и как она помогает в карьере и жизни // Информационный портал РБК Тренды: сайт. — URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/60faf8419a7947e2fc30cdef> (дата обращения: 24.03.2023).
2. Что такое парадигма? // Словари и энциклопедии: сайт. — URL: <https://psychology.academic.ru/1579/парадигма> (дата обращения: 24.03.2023).
3. Раскрытие потенциала // Информационный портал 4BRAIN: сайт. — URL: <https://4brain.ru/blog/raskrytie-potenciala-10-priemov-dlya-opredeleniya-svoih-silnyh-storon/> (дата обращения: 24.03.2023).
4. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 г.: Указ Президента РФ от 13.05.2017 № 208 // КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка: сайт. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216629/886651a4d8fa9e84a196cd3c59837fd7673e102c/ (дата обращения: 24.03.2023).
5. Емельянов И.Л. Виктимность и виктимизация: понятие, виды, проблемы профилактики / И.Л. Емельянов // Научная электронная библиотека

- «КиберЛенинка»: сайт. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/viktimnost-i-viktimizatsiya-ponyatie-vidy-problemy-profilaktiki/viewer> (дата обращения: 24.03.2023).
6. Ивин И.И. Проблема понимания природы и понятие детерминизма / И.И. Ивин // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-ponimaniya-prirody-i-ponyatie-determinizma/viewer> (дата обращения: 24.03.2023).
 7. Рашитовна С.А. Роль свободного выбора в жизни человека / С.А. Рашитовна // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-svobodnogo-vybora-v-zhizni-cheloveka/viewer> (дата обращения: 26.03.2023).
 8. Бабинцев В.П. Человеческий потенциал как научная категория / В.П. Бабинцев, М.П. Куркина // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-potentsial-kak-nauchnaya-kategoriya/viewer> (дата обращения: 26.03.2023).
 9. Франкфурт Г. Альтернативные возможности и моральная ответственность / Г. Франкфурт // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/alternativnye-vozmozhnosti-i-moralnaya-otvetstvennost/viewer> (дата обращения: 26.03.2023).
 10. Токарев В.С. Ответственность личности как социально педагогическая проблема / В.С. Токарев // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otvetstvennost-lichnosti-kak-sotsialno-pedagogicheskaya-problema/viewer> (дата обращения: 26.03.2023).
 11. Правила деловой и корпоративной этики группы компаний ООО «Яндекс» // Компания Яндекс: сайт. — URL: <https://yandex.ru/company/rules/code> (02.04.2023).
 12. Кадровая политика ОАО «Лукойл» // Компания Лукойл: сайт. — URL: https://hr-portal.ru/files/lukoil-hr_policy_hr-portal.pdf (дата обращения: 11.04.2023).
 13. Кадровая политика ПАО «Газпром» // Компания Газпром: сайт. — URL: <https://www.gazprom.ru/sustainability/people/hr-policy/> (дата обращения: 02.04.2023).
 14. Кадровая политика ЗАО «АЛЬФА-БАНК» // Компания АЛЬФА-БАНК: сайт. — URL: https://www.alfabank.by/upload/docs/bank/personal_poly.pdf (дата обращения: 02.04.2023).
 15. Персонал (кадровая политика) АО «Роснефть» // Компания Роснефть: сайт. — URL: <https://www.rosneft.ru/Development/personnel/> (дата обращения: 02.04.2023).
 16. Привлечение и удержание лучших сотрудников: «Google развивается благодаря силе людей» // Книга «Foundations of Business»: сайт. — URL: https://books.google.ru/books?id=SubKAgAAQBAJ&pg=PT257&lpg=PT257&dq=How+Google+Keeps+the+Best+and+Brightest+Employees&source=bl&ots=WV09ybE8T5&sig=ACfU3U3RJICeWa3b7FWxvVaqNFJ_GqhAoA&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKewi7l-7j8Ir-AhVji8MKHa4hC34Q6AF6BAhAEAM#v=onepage&q=How%20Google%20Keeps%20the%20Best%20and%20Brightest%20Employees&f=false (дата обращения: 02.04.2023).