

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2023 А.С. Разумовская^{1, 2}

¹Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

²Самарский государственный технический университет, г. Самара, Россия

Статья посвящена проблеме роли человеческого капитала в конкурентоспособности современной организации. Приведено понятие человеческого капитала, его значимость для организации.

Ключевые слова: человеческий капитал, организация, конкурентоспособность, конкурентоспособность организации, кадры.

Повышение конкурентоспособности компании является одной из основных проблем, стоящих перед условиями современного рынка, поскольку она обладает способностью работать и развиваться устойчивым образом, предоставлять конкурентоспособные и высококачественные услуги и обладает определенными преимуществами, гарантирующими возможность конкурировать с другими организациями.

Необходимо отметить тот факт, что в настоящее время в России изменяются традиционные подходы к пониманию роли и места человека в трудовой деятельности, вместо простого исполнительного механизма в глобальной организационной системе компании, исполняющего шаблонные действия в целях обеспечения производственной деятельности, сотрудник начинает выступать в качестве ключевого ресурса (капитала) организации. Соответственно, повышается роль личности сотрудника, приходит осознание того, что именно от уровня развития его деловых и профессиональных качеств зависит конкурентоспособность, а также эффективность компании. В этой связи всё большее значение как в рамках управления персоналом, так и в целом в управлении компанией приобретает грамотное развитие человеческого капитала организации.

Разработка грамотной системы мероприятий по развитию человеческого капитала организации является одной из самых сложных практических проблем управления любой

организации. Высокий уровень текучести кадров, низкий уровень трудовой дисциплины, большое количество ошибок сотрудников, халатное отношение к собственной работе, отсутствие благоприятных условий для деятельности сотрудников, низкий уровень эффективности воздействия управляющего состава на сотрудников организации, низкий уровень межличностного взаимодействия между сотрудниками, перебои в производственном процессе, отсутствие перспектив карьерного роста, неудовлетворённость трудом сотрудников, низкий уровень их профессионализма, отсутствие инициативы со стороны персонала, неблагоприятный морально-психологический климат, отсутствие необходимого внимания к обучению сотрудников, неразвитый характер социально-культурного направления, низкий моральный дух среди сотрудников коллектива – все эти факторы являются индикаторами неэффективной политики по управлению человеческим капиталом организации, что определяет актуальность темы исследования.

На современном этапе развития экономических отношений основным индикатором социально-экономического развития государства, предприятия, индивидуального предпринимателя и любого другого экономического субъекта становится человеческий капитал. Человеческий капитал – фактор интенсивного характера, который оказывает влияние на производственные процессы, что отражается на экономическом разви-

тии субъекта. Значимость данной экономико-социальной категории также подтверждается увеличением числа исследований и общего роста научного интереса к теме изучения человеческого капитала и влияния, оказываемого им на процессы, происходящие в обществе.

Проявление большого интереса экономической науки к человеческому капиталу объясняется потребностью в оценке его эффективности. Человеческий капитал выступает фактором успешного экономического развития любого государства.

Кадры – это стратегический актив, обеспечивающий эффективность любой коммерческой фирмы, производственного предприятия, органов государственного управления и организаций с государственным участием, некоммерческих организаций. От способностей, талантов, знаний, навыков и умений персонала зависит то, с каким качеством будет выполнена работа, насколько удовлетворенными будут внешние и внутренние клиенты. Правильно подобранные методы и инструменты оценки человеческого капитала позволяют выигрывать «войну» за таланты.

Следующим этапом после найма является эффективное управление сотрудником, позволяющее достичь максимальных значений показателей результативности на конкретной должности, с одной стороны, а с другой – минимизировать риски, связанные с выгоранием и демотивацией [1].

Непосредственно сам сотрудник является носителем человеческого капитала, и из этого следует, что человеческий капитал наделен такими характерными и присущими его носителю свойствами, как компетентность, интеллект, квалификация и т.д.

В настоящее время в целом изменилось отношение к людям. В нулевые, когда компании стремительно развивались, люди были просто ресурсом, своего рода топливом для бизнеса. Тех, кто «сгорал», просто заменяли другими. Такая ситуация была очень характерной для первой декады XXI века. Это обеспечивало бизнесу рост, а некоторые (отнюдь не все) люди могли буквально за 3 года сделать карьеру. Конечно, это приводило к выгоранию. Сейчас компаниям необходимо рассматривать своих сотрудников как

человеческий капитал, в который нужно и важно инвестировать. Люди – это основа бизнеса.

В настоящее время неоспоримым является стратегическое значение качества персонала в качестве ресурса, который предоставляет возможность приобретения требуемых конкурентных преимуществ, а также влечёт за собой необходимость управления. Эффективные механизмы управления знаниями обеспечивают процесс приращения интеллектуальных ресурсов современных организаций, а также улучшение их финансовых показателей.

Существует несколько ключевых подходов к менеджменту знаний с точки зрения изучаемой проблематики.

1. Подход Asian Productivity Organization (APO) – азиатской организации по вопросам производительности, описанный в трудах Найоки Огивара (Naoki Ogiwara) – управляющего директора Knowledge Associates Japan Ltd, консультанта и исследователя, специализирующегося на применении инструментов менеджмента знаний для управления производительностью труда в организациях [3].

2. Американский подход, лидером которого является Ларри Прусак (Larry Prusak) – основатель и экс-исполнительный директор Института управления знаниями IBM, многолетний консультант по управлению знаниями NASA и World Bank. Подход подразумевает особый фокус внимания на поиске носителей неявных знаний, формализации их в формате «лучших практик», распространение и тиражирование которых способствует увеличению производительности труда сотрудников, особенно занятых в проектной деятельности [1].

3. Подход английской школы управления знаниями, сформулированный Роном Янгом (Ron Young) – основателем Knowledge Associates International – компании, специализирующейся на консультациях и создании решений в области управления знаниями, основанной в St Johns Innovation Centre Cambridge U.K. Область профессиональных и исследовательских интересов Р. Янга включает проектный и информационный менеджмент, оптимизацию бизнес-процессов, управление качеством. В течение

нескольких лет Р. Янг возглавлял Комитет по стандартам управления знаниями Британского Института Стандартов и Европейский комитет по стандартам управления знаниями. По утверждению автора, развитие практик менеджмента знаний в организации проходит несколько этапов – от фокуса на персональном менеджменте знаний и наращивании личной эффективности сотрудника на рабочем месте, через сотрудничество в группе к активизации инновационных процессов и увеличению эффективности компании в целом [4, 5].

Управление знаниями, выступая в качестве дисциплинарной области, располагает в своем содержании значительным набором технологий и методов, которые отражают особенности деятельности предприятий.

Инвестиции в формирование и развитие человеческого капитала зависят от масштабов и доходности организации, но всегда достаточно затратные. Принимая во внимание то, что создание инноваций и высокая производительность труда требуют, как одного из факторов производства, человеческих ресурсов высокой капитализации, что впоследствии увеличивает его доход и конкурентоспособность, можно сделать вывод, что инвестиции в кадровый капитал являются прямыми инвестициями в инновационное развитие предприятия.

Текущие тренды развития экономики диктуют определённые условия системе формирования и развития человеческого капитала предприятий. Индустрия 4.0, цифровизация, глобализация, а также трансформационные процессы внутри предприятий и организаций вызывают объективную необходимость формирования инновационных центров внутри себя. Все организационные изменения, кратко- и долгосрочные стратегии должны быть направлены на создание и удержание долгосрочных конкурентных преимуществ [2].

Для повышения показателей производительности труда и, как следствие, экономических показателей предприятия в целом необходима спланированная и выверенная стратегия развития человеческого капитала организации, так как человеческий капитал

является ключевым фактором производства, позволяющим получить совокупный положительный эффект. Эффективное воспроизводство человеческого капитала требует планомерного долгосрочного воздействия на его системообразующие составляющие, позволяющие целенаправленно изменять уровень активизации человеческого капитала. Основное внимание необходимо уделить поиску способов, с помощью которых компании максимизируют потенциал человеческих ресурсов в разгар организационных изменений [2].

Чем бы ни занималась организация, в какой бы сфере рынка ни работала, именно ее сотрудники определяют коммерческие и финансовые результаты деятельности. Одни могут работать профессионально и в полную силу, стабильно приносить своему предприятию прибыль, обеспечивать лидерство на рынке. А другие – формально следуя «инструкциям», но трудясь неумело или «спустя рукава», медленно, но верно ведут свою организацию к развалу в условиях жесткой рыночной конкуренции.

При анализе обеспеченности трудовыми ресурсами в современных организациях важное значение имеют не только общая численность и прирост населения, но и его возрастная структура, отраслевая занятость, уровень образования и профессиональной подготовки, т.е. качество рабочей силы.

Вся суть управления человеческими ресурсами состоит в том, что люди – это ценность компании, добытая в конкурентной борьбе.

Для того чтобы люди приносили доход компании, их необходимо постоянно мотивировать на деятельность. Управление человеческим капиталом – это один из самых эффективных элементов в кадровом менеджменте, который является ключевым аспектом становления и развития работы в управлении персоналом.

Таким образом, на сегодняшний день грамотное управление человеческим капиталом выступает в качестве одного из ключевых аспектов конкурентоспособности организации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Американский подход к управлению знаниями Ларри Прусака (Larry Prusak). – URL: <http://sixsigmaonline.ru/blog/2017-01-16-10>.
2. Кузнецов Н.В. Подготовка кадров для реализации национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 1. – С. 25–30.
3. Подход Asian Productivity Organization (APO). – URL: <http://www.businessdictionary.com/definition/Asian-Productivity-Organization-APO.html>.
4. Подход английской школы управления знаниями (Ron Young). – URL: <http://sixsigmaonline.ru/blog/2017-03-08-113>.
5. Шмелькова Л.В. Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2022. – № 8 (30). – URL: <http://www.dpo-edu.ru/?p=15787>.

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN THE COMPETITIVENESS OF A MODERN ORGANIZATION

© 2023 Anna S. Razumovskaya^{1, 2}

¹International Market Institute, Samara, Russia

²Samara State Technical University, Samara, Russia

The article is devoted to the problem of the human capital role in the competitiveness of a modern organization. The author defines the concept of human capital and points out its significance for the organization.

Keywords: human capital, organization, competitiveness, competitiveness of the organization, personnel.