

СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Аннотация: В статье рассмотрено понятие человеческого капитала, его структурные элементы. Исследованы особенности человеческого капитала организации. Определена роль человеческого капитала в повышении эффективности организации. Управление человеческим капиталом становится все более сложным процессом и приобретает все более ярко выраженный стратегический характер в системе эффективности функционирования любого структурного подразделения организации.

Ключевые слова: человеческий капитал, система управления, персонал организации, эффективность управления, структурные подразделения.

Abstract: human capital management is becoming an increasingly complex process and is acquiring an increasingly pronounced strategic character in the system of effective functioning of any structural unit of the organization. In this regard, there is a need to develop methodological approaches and scientifically sound proposals for the formation and effective development of a human capital management system.

Keywords: human capital, management system, organization personnel, management efficiency, structural units.

В современном обществе рассмотрение вопросов развития человеческого капитала неразрывно связано с эффективностью трудовых процессов. Данная категория ресурсов может быть представлена как на, макро- так и микроуровне. Между этими уровнями управления существуют различные элементы, которые оказывают на них влияние.

Научная новизна данной статьи состоит в необходимости разработки методических подходов и научно обоснованных предложений по формированию и эффективному развитию системы управления человеческим капиталом.

Человеческий капитал в широком смысле слова – это экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями к участию в трудовой деятельности. При сравнении понятие «человеческий капитал» более емкое, чем понятие «персонал предприятия», так как оно включает в себя персонал предприятия, т.е. наемных сотрудников. Также в это понятие могут быть включены такие категории, как сотрудники, работающие по договору, с совмещением должностей, а также указанные ранее подростки и пенсионеры. В целом для системы управления на государственном уровне более полезным для экономики страны будет понятие «человеческий капитал» (рис. 1) [1].

Для эффективной работы предприятия и повышения качества работы сотрудников на предприятии должны быть разработаны ряд методов по управлению человеческим капиталом.

Организация управления человеческим капиталом зависит от большого количества факторов и определенных классификационных признаков, к которым можно отнести: сферу и систему управления, уровень управленческой структуры, характер управленческого воздействия, источник получения информации, предполагаемый итог управленческого воздействия, организационно-правовую форму предприятия и др.

Если отступить от рассмотрения государственного уровня управления человеческим капиталом, то наиболее распространенным классификационным признаком будет являться форма собственности предприятия и ее размеры (численность). В связи с этими особенностями такие общеизвестные процедуры управления человеческим капиталом, как набор и отбор персонала, обучение, мотивация, адаптация и др. не могут остаться без внимания.

Рассмотренный во многих трудах набор стандартных процедур по управлению человеческим капиталом включает в себя некоторые аспекты.

1. Планирование:
 - микроуровень: оценка трудовых ресурсов предприятия и потребности в них, разработка направлений удовлетворения предстоящих потребностей в персонале для выполнения работ и оказания услуг;
 - макроуровень: оценка потенциала трудоспособного населения, разработка мероприятий по поддержке работающих и безработных граждан в части социальной защищенности.
2. Найм персонала:
 - микроуровень: резервирование мест для потенциальных кандидатов по всем должностям;

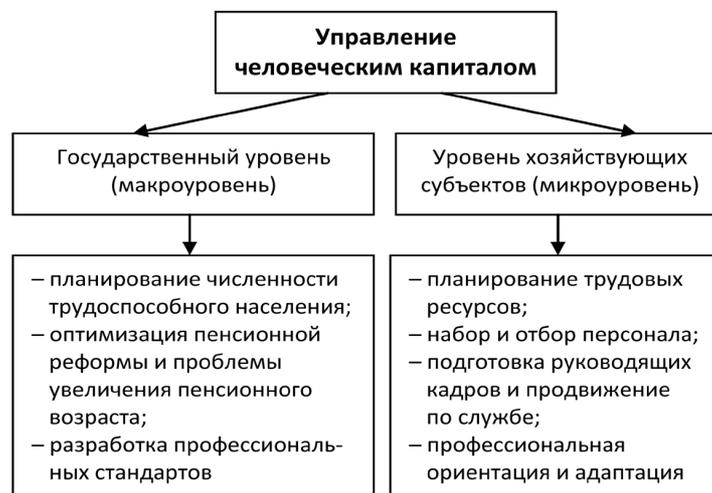


Рисунок 1 - Задачи системы управления человеческим капиталом

2. Отбор:
 - микро- и макроуровень: оценка и отбор ранее зарезервированных кандидатов, определенных в ходе найма.
4. Определение заработной платы и льгот:
 - микро- и макроуровень: разработка структуры заработной платы и льгот с целью привлечения и удержания работников.
5. Адаптация:
 - микро- и макроуровень: введение нанятых работников в организацию и во все ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от них организация и какой труд в ней получает за-

служенную оценку.

6. Обучение:

– микро- и макроуровень: разработка программ для обучения трудовым навыкам эффективного выполнения работ.

7. Оценка трудовой деятельности:

– микроуровень: разработка и использование алгоритма оценки труда сотрудника и доведение ее до совершенства;

– макроуровень: оценка деятельности трудоспособного населения страны в разрезе таких характеристик, как пол, возраст, социальная принадлежность, географическое расположение.

8. Повышение эффективности трудовой деятельности:

Система управления человеческим капиталом является залогом эффективной работы любого предприятия, поскольку реализует основную задачу управления – организацию деятельности. Для оптимизации и поддержания системы управления человеческим капиталом на первый план выходят вопросы регулирования кадрового состава, которые особенно важны для организаций, проходящих фазы кризиса или находящихся в ситуации спада. В связи с этим необходимо рассмотреть основные положения, принципы и состав системы управления человеческим капиталом с точки зрения его эффективности.

Управление человеческим капиталом является составным элементом в интегрирующей системе управления государственными структурами, которое осуществляется в рамках определенной организационной иерархии и может включать некоторые подсистемы (рисунок 2).



Рисунок 2 - Алгоритм системы управления человеческим капиталом

Цель настоящей статьи состоит в оценке эффективности управления человеческим капиталом необходима для определения достижимости целей. Поэтому процессы планирования, организации, контроля и координации заключаются в целостности данной системы (при максимальной степени соответствия потребностям), что позволяет активизировать работу и увеличить ее эффективность, обеспечивая повышение производительности человеческого капитала.

Список литературы

1. Масленникова Н. В. Развитие профессионально-ориентированной ответственности личности сотрудников таможенных органов // Приволжский научный вестник. 2016. № 10 (14). С. 77–83.
2. Масленникова Н. В., Ковтун Е. Н., Хрипкова Л. Н. Формирование профессиональной ответственности личности сотрудников таможенных органов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2018. № 3 (51). С. 41