

ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ**MAIN COMPONENTS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT****Бухонова Н.М.**, к.э.н. доцентРоссийский экономический университет
имени Г.В. Плеханова (Воронежский
филиал), Воронеж, Россия**Bukhonova N. M.** Candidate of EconomicSciences, associate professor, Russian
University of Economics, G.V. Plekhanov,
Voronezh branch.

Аннотация: в статье рассмотрены основные компоненты управления человеческим капиталом. Оценка человеческого капитала достаточно часто является целой системой управления эффективностью сотрудников организации. Благодаря вводу такой системы каждый сотрудник способен оценить свой вклад в развитие организации, что нередко является мотивацией для улучшения своих рабочих процессов и повышения своих профессиональных навыков.

Abstract: The article examines the main components of human capital management. Human capital assessment is often a whole system of managing the effectiveness of employees of an organization. Thanks to the introduction of such a system, each employee is able to evaluate his contribution to the development of the organization, which is often a motivation for improving their work processes and increasing their professional skills.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление, экономический рост, структура человеческого капитала.

Keywords: human capital, management, economic growth, human capital structure.

В последние годы все больше сфер экономики становится цифровым и автоматизированным, в связи с этим сокращаются традиционные рабочие места.

Человеческий капитал, его планирование и развитие становится крайне важным для огромного количества людей во всех сферах экономики.

Существует несколько разновидностей человеческого капитала, в их точном определении ученые пока сойтись не могут. Среди наиболее важных составляющих обычно выделяют следующие компоненты [3]:

- капитал культуры;
- капитал здоровья;
- капитал образования.

Некоторые ученые также выделяют биологический капитал, капитал производственного опыта, интеллектуальный капитал, организационно-предпринимательский капитал и капитал семьи. Многими авторами рассматривается вопрос важности человеческого капитала и существует множество исследований по поиску подходов к его эффективному развитию. Поскольку этот капитал во многом определяется уровнем образования и обучения, сформировались следующие его особенности:

- установление связей между вузами и в предпринимательской среде для повышения качества этого обучения;
- повышение общего уровня образования;
- необходимо перенимать лучшие мировые практики.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, о том, что понятие и сущность «человеческий капитал» являются крайне широкими и подразделяются на множество видов и характеристик. Это свидетельствует о важности данной сущности, как в теоретической науке, так и в практике.

На рисунке 1 представлены компоненты управления человеческим капиталом и их характеристика.



Рисунок 1 – Компоненты в системе управления человеческим капиталом

В рамках формирования компонентов управления человеческими ресурсами необходимо выполнение следующих задач [4]:

1. Проведение первичной оценки характеристик человеческого капитала в организации.
2. Совмещение качественных и количественных оценок характеристик.
3. Учет специфики деятельности организации и занимаемой должности.
4. Разработка направления дальнейшего развития сотрудников.

В целом оценка человеческого капитала рассматривается как система аттестации сотрудников разных подразделений в организации, в той или иной модификации. Благодаря проведению оценки человеческого капитала становится возможным изучить то, насколько сотрудники организации квалифицированы в области своей работы и степень их готовности к

выполнению той работы, которую они получают, а также оценить перспективы карьерного роста сотрудников [6].

Оценка человеческого капитала достаточно часто является целой системой управления эффективностью сотрудников организации. Благодаря вводу такой системы каждый сотрудник способен оценить свой вклад в развитие организации, что нередко является мотивацией для улучшения своих рабочих процессов и повышения своих профессиональных навыков.

Помимо этого, управление человеческим капиталом создает свободный поток информации между руководством и подчиненными ему сотрудниками, что способствует общему развитию социальных навыков и межличностного развития. Частые оценки человеческого капитала и его новые, правильные методы управления повышают общий уровень квалификации сотрудников, делая их незаменимым ресурсом для организации, в которой они работают.

Именно поэтому эффективное и правильное управление человеческим капиталом является главной задачей для руководителя организации, так как только это позволяет удерживать эффективность системы управления персоналом на высоком уровне.

Рассмотрим теорию мотивации персонала американского социолога А. Маслоу. Сущность данной иерархии заключается в изучении потребностей человека. Основными потребностями Маслоу являются физиологические потребности. Они относятся к потребностям в пище, воде и других биологических потребностях. Все эти потребности являются основными, так как при их отсутствии могут одолеть сразу несколько следующих потребностей [7].

Другими словами, когда все четыре уровня потребностей удовлетворяются, то потребность высокого уровня становится стимулом для человека. Как только человек удовлетворяет свои биологические потребности, фокус смещается на самореализацию, и он начинает на подсознательном уровне размышлять над смыслом жизни и прочее. Он может опасаться, что смерть неизбежна, а жизнь бессмысленна, но притом цепляется за заветную веру в то, что его жизнь как минимум важна. Руководители обязаны быть в постоянном наблюдении за своими сотрудниками, замечать в них что-то странное, узнавать заранее все их потребности и что ими движет, с целью основания для принятия решений по удовлетворению этих потребностей у сотрудников и повышения эффективности трудовой деятельности.

Также существует известная теория потребностей Дэвида МакКлелланда. Дэвид МакКлелланд предполагал, что люди, имеющие большую мотивацию к достижениям, могут стать лучшими лидерами, но их неудача заключается только в том, что они ожидают, что их сотрудники будут стремиться к достижениям как сами руководители, но такое конечно невозможно. Он верил, что люди, которые нуждаются в достижениях, работают изо всех сил [2].

Исследователь Фредерик Герцберг создал двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой. Ф. Герцберг объяснял, почему руководители не могут мотивировать сотрудников. Он показывал, что сотрудники не мотивированы тем, что их заставляют что-либо делать, или им дают больше денег и льгот, комфортную среду или сокращение времени рабочего. Эти элементы называются гигиеническими факторами

Герцберга, так как они касаются контекста или среды, в который работает сотрудник. Факторы, включающие в себя, не способствуют удовлетворённости работой, а служат главным образом для предотвращения неудовлетворенности работой [1].

Теория предполагает, что большинство факторов, способствующих удовлетворенности работой, являются мотиваторами в достижении, признании, удовлетворенности самой работой и др. А большинство факторов, способствующих неудовлетворенности работой, являются гигиеническими элементами. Это может быть политика компании, общее руководство и др. [5]

Организация эффективна в том случае, если она достигает своих целей. В таком смысле человеческий фактор имеет решающее значение для организаций в современной конкурентной деловой среде. Чтобы сотрудники работали эффективно и приносили пользу компании, руководители должны сами понимать разное поведение персонала. Ведь мотивация является важной частью понимания поведения и инструментом, с помощью которого менеджеры могут использовать в организациях, чтобы заставить людей делать то, что они хотят.

Для развития компонентов управления человеческим капиталом используются различные методы и механизмы. Рассмотрим основные механизмы управления человеческим капиталом:

1. Инвестиции в потенциал.
2. Мотивация для выявления качеств (уровень образования, здоровый образ жизни, уровень интеллекта и т.п.).
3. Ценностные установки.
4. Система оплаты труда.
5. Организационная культура.
6. Установление уровня необходимой информации о критериях оценки квалификации сотрудников.
7. Увеличение уровня квалификации.

В организациях разрабатываются и успешно реализуются мероприятия, главная задача которых заключается в повышении уровня социального настроения. Хорошо разработанные и продуманные мероприятия позволяют существенно улучшить социальное настроение работников организации, тем самым повысив общий человеческий капитал компании.

Помимо этого, в организациях запускаются обучающие программы. Благодаря им новые сотрудники могут быстрее влиться в рабочий процесс, а остальные сотрудники смогут повысить свои профессиональные навыки. Ввод в эксплуатацию новых технологических решений позволяет избавиться от рутинных дел и значительно упростить общение между сотрудниками, тем самым повысив эффективность их рабочего процесса. Очень важным в управлении человеческим капиталом организации является социальная и материальная поддержка сотрудников.

Организации обеспечивают достойный уровень социальных гарантий, который включает в себя медицинское обслуживание и страхование, компенсации по нетрудоспособности по различным причинам, проведение мероприятий, направленных на

повышение здоровья работников, например, открытие спортивных секций на базе организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов/ Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 467 с. Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-559820>
- 2 Пугачев В.П. Управление персоналом организации: учебник и практикум для вузов/ В.П. Пугачев. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 402 с. Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-564380>
- 3 Родионова Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов/ Е.А. Родионова, В.И. Доминяк, Г. Жушман, М.А. Экземпляров; под редакцией Е.А. Родионовой. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 279 с. Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-560747>
- 4 Сайфидинов, Б. Ключом повышения конкурентоспособности предприятия является совершенствование технологии управления человеческим капиталом / Б. Сайфидинов, А. В. Воробьева // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 67-4. Текст: электронный. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44332384>
- 5 Сидорова Ю. В. Управление человеческим капиталом в системе устойчивого развития организации / Ю. В. Сидорова // Политика, экономика и инновации. – 2023. – № 1(48). Текст: электронный. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-v-sisteme-ustoychivogo-razvitiya-organizatsii>
- 6 Соломанидина Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов/ Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 323 с. Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti>
- 7 Шапиро С.А. Мотивация / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2019. – 224 с. Текст: электронный. - URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01002592265>

REFERENCES

- 1 Odegov Yu.G. Personnel management: textbook and workshop for universities/ Yu.G. Odegov, G.G. Rudenko. – 2nd ed., reprint. and add. – M.: Yurayt Publishing House, 2020. – 467 p. Text: electronic. - URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-559820>
- 2 Pugachev V.P. Personnel management of an organization: a textbook and a workshop for universities/ V.P. Pugachev. – 2nd ed., ispr. and add. – M.: Yurayt Publishing House, 2021. – 402 p. Text: electronic. - URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-564380>
- 3 Rodionova E.A. Motivation and stimulation of labor activity: a textbook and a practical guide for universities/ E.A. Rodionova, V.I. Dominyak, G. Zhushman, M.A. Copies; edited by E.A. Rodionova. – M.: Yurayt Publishing House, 2020. – 279 p. Text: electronic. - URL: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-560747>
- 4 Saifidinov, B. The key to increasing the competitiveness of an enterprise is to improve human capital management technology / B. Saifidinov, A.V. Vorobyova // Trends in the development of

science and education. – 2020. – № 67-4. Text: electronic. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44332384>

5 Sidorova Yu.V. Human capital management in the system of sustainable development of an organization / Yu. V. Sidorova // Politics, economics and innovations. – 2023. – № 1(48). Text: electronic. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-v-sisteme-ustoychivogo-razvitiya-organizatsii>

6 Solomanidina T.O. Motivation and stimulation of labor activity: textbook and practice for universities/ T.O. Solomanidina, V.G. Solomanidin. – 3rd ed., reprint. and additional – M.: Yurayt Publishing House, 2020. – 323 p. Text: electronic. - URL: <https://urait.ru/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti>

7 Shapiro S.A. Motivation / S.A. Shapiro. Moscow: GrossMedia, 2019. 224 p. Text: electronic. - URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01002592265>