

Даутмерзаева Лариса Махмедовна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

г. Грозный, Чеченская Республика

Ахмадова Аделина Вахитовна

студентка

Институт экономики и финансов

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

г. Грозный, Чеченская Республика

DOI 10/31483-33299

ПРОБЛЕМА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

***Аннотация:** статья посвящена проблеме человеческого капитала, которая связана с управлением компанией, и которая напрямую зависит от работы с кадрами. Авторы подчеркивают, что персонал организации – главный источник конкурентного преимущества компании, и следовательно, работа с персоналом заключается в поддержании действующих программ взаимодействия в команде и дальнейшего развития этой системы. Авторы приходят к выводу, что непрерывное обучение, развитие коммуникаций между персоналом, поощрений и в целом детально разработанная кадровая политика будут способствовать развитию конкурентного преимущества организации.*

***Ключевые слова:** профессиональная компетентность, персонал, кадры, человеческие ресурсы, компания, организация, управление.*

Технологическое ускорение в современном мире с нескончаемыми нововведениями с непрекращающимися изменениями в демографической, социально-экономической, законодательной сферах требует своевременного, гибкого реагирования от руководства.

Компании расторгают старые альянсы, заключают новые договора, находят новых партнёров, совершают слияния, покупают молодые компании. Темп

происходящих изменений как никогда высок. В этих условиях сотрудники компаний играют всё более важную роль, давая возможность компаниям эффективнее реагировать на происходящие события.

Одно из глобальных изменений, происходивших в экономике, окрестили переходом промышленной эры к эре знаний. Если раньше большое значение имели материальные активы компаний, которые оценивались в реальной стоимости, с приходом эры знаний, главными активами компаний стали нематериальные активы. Основным капиталом и источником конкурентного преимущества стали идея и воображение. Например, международные компании стали уделять больше времени разработке нового бренда и его продвижению. Показательным является тот факт, что такие компании производственную часть работы отдают более маленьким фирмам, у которых имеются производственные мощности, а сами занимаются новыми разработками, улучшением качества продукции, маркетинговым продвижением своего товара.

Человеческий капитал компании можно разделить на три вида:

Первый, личностный капитал – это совокупность навыков, образования, профессиональной компетентности, эрудиции. Знания очень подвижны, так как текучка кадров имеет место быть.

Второй, структурный капитал – это структура предприятия, её культура, модель управления, которые определяют работу организации.

Третий, социальный капитал самый важный для конкурентного преимущества и в то же время самый сложный.

Несмотря на научно-технические и IT-достижения в современном мире, именно кадры дают возможность конкурентного преимущества в долгосрочной перспективе. Информационные технологии дают огромное конкурентное преимущество, однако, управление людьми, взаимосвязями между ними, умение работать и обучаемость людей взаимодействовать с техникой будет важнейшим аспектом получения выгоды на рынке, которое даст преимущество над конкурентами [1, с. 179].

Менеджеры разных уровней отмечают пару проблем, которые мешают развивать данную стратегию: неспособность эффективно обучать персонал; отсутствие квалифицированных кадров, которые смогли бы реализовать корпоративную стратегию.

Стоит отметить и недостатки управленческого характера, которые не способствуют развитию команды и как следствие эффективность организации не повышается. Организации зациклены на получение краткосрочных выгод и все планы, которые ставятся перед работниками отражают результаты, которые необходимо добиться сегодня. Такой подход не позволяет рассчитывать ни на рост сотрудников, ни на рост команды в целом и в конечном итоге, рост самой компании прекращается.

Перечислим отсутствие некоторых элементов, которые негативно влияют в долгосрочной перспективе: построение команды; карьерный рост; непрерывность обучения; чёткое разграничение обязанностей каждого сотрудника; стимулирование.

Построение команды важнейшее направление, за которое берутся управленцы [2, с. 14]. Именно команда профессионалов, объединённых общей идеей, может достичь больших высот. На деле этот пункт применяется следующим образом: руководители рисуют большую цель, которую должна добиться компания и делает упор на команду, без которой невозможно получить запланированные результаты. Кормя обещаниями своих сотрудников, руководители сегодня и сейчас получают выгоды, рассказывая персоналу о далёком будущем, в котором работники будут получать большую зарплату. Как правило, в скором времени, сотрудники начинают поиск нового места работы и у компаний появляется высокая текучесть кадров, при котором говорить о построении команды единомышленников не приходится.

Карьерный рост, к сожалению, на практике является яркой вывеской, призванной привлекать к себе внимание. Один самых важных пунктов, при трудоустройстве, особенно для молодых людей, чаще всего остаётся лишь громким

обещанием. Особенно это касается сетей магазинов и ресторанов быстрого питания.

Непрерывность обучения – это будущее, которое компания может постоянно создавать. В условиях меняющихся технологий, стандартов, постоянно растущих требований клиентов, компания, обеспечивая рост сотрудников, обеспечивает и свой рост, параллельно показывая сотруднику, что компании он важен и что компания заинтересована в его личностном и профессиональном росте.

Чёткое разграничение обязанностей каждого сотрудника необходимо, чтобы каждый сотрудник знал в совершенстве свой фронт работы и обеспечивал на своём участке выполнение возложенных на него обязанностей. Однако, чаще всего, при детальном анализе вырисовывается следующая картина: компании, в целях экономии возлагают на сотрудника обязанности сверх того, что предполагает занимаемая им должность. В следствие чего продуктивность работы сотрудника падает. Такое стремление банальной экономии ради сиюминутных выгод приводит к упущенным выгодам в долгосрочной перспективе.

Стимулирование – это ещё один пункт, который расходится с тем, что компания декларирует и при найме сотрудников говорит, что каждый работник, при его должном профессиональном отношении к делу будет получать материальные поощрения. Однако, на деле симулирование превращается в только лишь кнут и всеми правдами, и неправдами применяется к сотрудникам, в виде многочисленных штрафов и санкций, которые применяются к персоналу.

Роль управления человеческими ресурсами заключается в планировании, разработке и управлении политикой и программами, предназначенными для оперативного использования человеческих ресурсов организации. Это та часть управления, которая занимается людьми на работе и их отношениями внутри предприятия. Основными целями являются:

- эффективное использование человеческих ресурсов;
- доброжелательные рабочие отношения между всеми членами организации;
- индивидуальное развитие каждого сотрудника.

Каждый менеджер осознанно или нет, занимается исследовательской деятельностью, цель которой заключается в поддержании действующей программы взаимодействия в команде и дальнейшего развития этой системы. В области найма и текучести персонала существует множество исследований. Для выяснения мнения сотрудника о заработной плате, трудовых условиях, его амбициях в организации проводится анкетирование. Проведённый опрос помогает понять, чего хочет каждый сотрудник, чего не достаёт ему на рабочем месте или что могло бы ему улучшить производительность труда.

На представление людей о своей работе и карьере влияет много факторов. В современном мире, когда закон гарантирует защиту прав работников, а организации в борьбе за компетентного работника предлагают лучшие условия по сравнению с конкурентами, особую важность для работника приобретает баланс работы и личной жизни.

Работа должна давать возможность для профессиональной реализации, давать материальный достаток, благодаря которому работник мог бы удовлетворять свои жизненные потребности, в том числе дом, семья, друзья, отдых, хобби и многое другое.

Разделяя свою профессиональную и личную жизнь, работник стремится создать баланс между работой и семьей [3, с. 171]. Для работника в этом заключается возможность повысить свою профессиональную эффективность, уменьшить стресс и нормализовать личную жизнь.

Кадровую стратегию некоторые эксперты относят к бизнес-стратегии в целом. Несмотря на влияние технологий, которые дают огромное конкурентное преимущество, важность построения работы с кадрами остаётся приоритетной задачей для компаний.

Непрерывное обучение, развитие коммуникаций между персоналом, поощрения и в целом детально разработанная кадровая политика будут давать конкурентное преимущество.

Менеджеры требуют от персонала лояльности к компании. Чтоб сотрудник был лоялен к компании, компания должна проявить лояльность к работнику и

тогда не нужно будет требовать лояльности – она будет самым собой разумеющимся условием взаимоотношений.

Список литературы

1. Пирсон Б. МВА в кармане: практическое руководство по развитию ключевых навыков управления / Б. Пирсон, Н. Томас. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 352 с.
2. Кибанов А.Я. Служба управления персоналом: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, М.В. Ушаков; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Кнорус, 2010. – 416 с.
3. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник / А.В. Тебекин. – М.: Кнорус, 2009. – 624 с.