

УДК: 331.101

Батавина Марина Анатольевна, аспирантка ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»

e-mail: mu-mu-90@mail.ru

ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация: в представленной статье рассматриваются факторы, влияющие на эффективность использования человеческого капитала; дана их подробная классификация; выделены наиболее значимые в процессе его формирования и использования.

Ключевые слова: человеческий капитал, компетентность, компетентностный подход, мотивация, стимулирование труда, эффективность.

Batavina Marina, post-graduate student of Kursk State University

e-mail: mu-mu-90@mail.ru

THE FACTORS OF IMPROVING EFFECTIVENESS OF HUMAN CAPITAL

Annotation: in the presented article the factors influencing the efficiency of human capital use are considered; Their detailed classification is given; Highlighted the most significant in the process of its formation and use.

Keywords: human capital, competence, competence approach, motivation, labor stimulation, efficiency.

Эффективность использования человеческого капитала характеризует производительность труда, которая в широком смысле определяется, как способность каждого отдельного работника производить продукцию или оказывать услуги.

Чтобы определить пути повышения эффективности использования человеческого капитала, необходимо в первую очередь определить ряд факторов, которые влияют на эффективность.

Традиционно большинство исследователей выделяют только один признак дифференциации факторов – это принадлежность к внешней или внутренней среде. Такие факторы, как правило, подразделяются на управляемые (внешняя среда) и неуправляемые (внутренняя среда). Среди них политико-правовые, экономические, технологические и социальные факторы [1, с. 26]. Рассматривая факторы внешней среды, целесообразно сгруппировать факторы по направленности их воздействия:

- прямое воздействие (состояние экономики, стоимость рабочей силы, налоговая нагрузка, конкуренция и т.д.);
- косвенное воздействие (социокультурное).

Отдельные исследователи акцентируют своё внимание только на внутренних факторах. Другие же выделяют рыночные и нерыночные факторы, рассматривая их взаимодействие применительно к системе вознаграждений в целом. В связи с этим отдельного внимания заслуживает точка зрения Гагаринского А.В., рассматривающего производительность исключительно как внутренний процесс, «который регламентируется организационной ситуацией, иницируемой менеджментом» [1, с. 28].

На наш взгляд, представляется актуальной та классификация, что отражает всю совокупность факторов, оказывающих значимое воздействие на производительность (рисунок 1).



Рисунок 1. Факторы, влияющие на производительность труда

В данной классификации все факторы сгруппированы на внутренние (управляемые) и внешнее (неуправляемые). С применением метода агрегирования они были объединены по «сфере влияния» в зависимости от уровня взаимодействия государства, работников и работодателей на следующие группы: «государственный фактор», «рыночный фактор», «организационный фактор», «производственный фактор» и «фактор компетенции работников».

В общих чертах эффективное использование человеческого капитала можно определить, как «процесс, связанный с реализацией в различных видах деятельности накопленного образовательного и профессионального потенциала, сопровождающийся ростом благосостояния компании на организационном уровне, на индивидуальном – увеличением производительности труда и заработной платы» [4, с. 7].

Использование человеческого капитала характеризуется как одна из статей его кругооборота наряду с формированием. На его использование оказывают влияние различные факторы, среди них традиционно внутренние и внешние, классифицируемые по характеру воздействия. Внутренние факторы, прежде всего, связаны с личностными характеристики сотрудников, в то время как внешние – с изменениями на федеральном, региональном или муниципальном уровнях (таблица 1). Также их можно дифференцировать по результативности их использования (эффективное/ неэффективное).

Процесс использования человеческого капитала может приводить благоприятным и неблагоприятным последствиям. С одной стороны, может сопровождаться ростом заработков, приводить к получению прибыли и росту конкурентоспособности. С другой стороны, в условиях трудоустройства не по специальности (профилю), как следствие, несоответствия квалификации требованиям рабочих мест сопровождается низким уровнем дохода.

«В ряде случаев имеет место недоиспользование человеческого капитала, связанное с несоответствием уровня образования профессионально-квалификационному статусу», – отмечает В.Е. Гимпельсон [2, с. 181]. Подобное приводит к тому, что накопленный образовательный и профессиональный капитал не реализуется в должной степени в деятельности. Это впоследствии отражается в том, что работник с достаточно высокой профессиональной подготовкой может заниматься малоквалифицированным трудом.

Такая проблема некогда была широко распространена в СССР, где уровень развития человеческого капитала и технических достижений был одним из самых высоких в мире, в то время как эффективность их использования – низкой. Отчасти исследователи, в числе которых Стукен Т., связывают это с использованием планово-директивных методов, результатом применения которых было не всегда равномерное распределение ресурсов, в т.ч. и трудовых.

Кроме того, стимулирование меры воздействия на персонал со стороны предприятий было ограничено жестким регламентированием тарифных ставок и должностных окладов. Это выражалось в том, что уровень заработной платы работников как вознаграждение за реализацию накопленного потенциала определялась на основании политических, отраслевых и территориальных приоритетов развития народного хозяйства, а не способностей и навыков.

Таблица 1. Классификация факторов, влияющих на использование человеческого капитала

По характеру влияния	По результатам влияния	
	Способствующие эффективному использованию человеческого капитала	Приводящие к неэффективному использованию человеческого капитала
Внутренние	- Подготовка специалистов, обладающих высокой квалификацией; - Использование опыта труда старших поколений; - Обновление системы трудовых отношений.	- Превышении часов простоя над отработанным временем; - Невыполнение плановых заданий; - Снижение качества работы; - Нарушение корпоративных связей в существующей организационной структуре компании.
Внешние	- Устранение барьеров, препятствующих профессиональной и территориальной мобильности; - Разработка и внедрение новой техники и технологий, научных исследований; - Создание среды для производства инноваций.	- Рассогласование между структурой спроса и предложения на рынке труда; - Несоответствие между сложившимся типом занятости и типом экономического развития; - Неудовлетворительное социально-экономическое положение организаций.

Источник: составлено автором на основании [5].

В современных условиях вопрос о квалификации работников актуальности не потерял. Как следствие, в научной среде получила широкое распространение в рамках повышения эффективности использования человеческого капитала категория «факторы компетенции работников».

В последнее время набирают популярность исследования в рамках компетентностного подхода. Подобные исследования впервые возникли в связи с острой необходимостью решения проблемы, связанной с неэффективной работой сотрудников компаний, имеющих достаточно престижные дипломы, нередко «с отличием», а также опыт работы. В частности, исследования ряда психологов констатируют отсутствие тесной связи между престижностью и качеством диплома с качеством выполняемой в дальнейшем работы владельцем данного документа об образовании.

В общем смысле компетенция – «это совокупность необходимых или же требуемых от соискателя личностных характеристик, знаний, навыков, способностей и мотивационных элементов, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность сотрудников» [6, с. 182]. От уровня компетенции во

многое зависит эффективность деятельности компании и её финансовые успехи.

Помимо компетентностного фактора, немаловажным является степень заинтересованности работника в общем успехе. Достичь такой «солидарности» во все времена позволяла правильная мотивация. «Через воздействие на формирование внешних по отношению к человеку факторов, влияние на активизацию его потребностей, участие в их осмыслении внешний субъект управления имеет возможность стимулировать выбор индивидом конкретных действий, их масштаб, качество и продолжительность, т.е. осуществлять стимулирование его деятельности» [4, с. 4].

«Мотивация, – отмечают М.В. Макаренко и О.М. Махалина, – представляет собой процесс создания условий, оказывающих воздействие на поведение человека и позволяющее направить его в нужную для организации сторону, заинтересовать его в активной и добросовестной работе, старательности при выполнении возложенных на него задач» [3, с.97].

Стимулирование труда работников – главное средство обеспечения эффективного использования человеческого капитала, мобилизации существующего в организации кадрового потенциала. Основная цель мотивации как процесса – получение достаточной для достижения поставленных перед организацией целей от использования имеющихся трудовых ресурсов.

Резюмируя выше сказанное, дадим трактовку стимулирования трудовой деятельности, как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов (направлений, методов, форм стимулирования), а также условий и факторов внешней и внутренней среды, реализующихся посредством процессов стимулирования и обеспечивающих комплексное целенаправленное воздействие на трудовое поведение работников.

Исходя из данной трактовки, можно сделать вывод о существовании двух типов вознаграждения за труд: внутреннего и внешнего. К внутреннему типу вознаграждения относится состояние внутреннего удовлетворения от проделанной работы, от чувства сопричастности к деятельности коллектива. Внешнее представляет собой материальные выгоды, получаемые по итогам выполненной работы; продвижение по карьерной лестнице, повышение социального статуса.

Резюмируя выше изложенное, можно сделать вывод о том, что наиболее значимыми и не зависящими от рода деятельности компании факторами повышения эффективности использования человеческого капитала компании являются управляемые, среди которых компетентность персонала, выражающая в профессиональных знаниях и профессиональном опыте; стимулирование труда, направленное на формирование определённых условий, которые способствовали бы тому, что работник действовал максимально эффективно, достигая поставленных перед ним целей и задач.

Список литературы

1. Гагаринский А.В. Организационно-экономический механизм мотивации для эффективного использования трудового потенциала промышленных

предприятий/А.В. Гагаринский, Е.В. Мюллер // Кадровик. Кадровый менеджмент. М., 2008. – №9. С. 25 – 31.

2. Гимпельсон В.Е. Выбор профессии: чему учились и где пригодились?/ В.Е. Гимпельсон, Р.И. капелюшников, Т.С. Карабчук// Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – №2. – С. 172 – 216.

3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 524 с.

4. Красулина Т.С. Факторы, влияющие на повышение эффективности использования человеческих ресурсов промышленных предприятий в современных условиях// Науковедение, 2016. – №1, С. 75 – 84

5. Устинова К.А. Типологизация факторов, влияющих на воспроизводство человеческого капитала/ К.А. Устинова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление, 2015. – № 7. – С. 7 – 17.

6. Шихвардиев А.П., Саматова Т.Б. Компетентность персонала как инструмент развития человеческого капитала организации [Электронный ресурс]: Вестник научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета/ Сыкт. Гос. Ун-т. – Сыктывкар: СГУ, 2014. – Режим доступа: www.vestnik-ku.ru (Дата обращения 14.04.2017 г.)