

ВОПРОСЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

УДК 331.108

А.К.Н. АЛЬМАХМОДИ,

магистрант

Казанский (Приволжский) федеральный университет

Д.В. ЮРКОВ,

доктор экономических наук, профессор

Казанский (Приволжский) федеральный университет

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ДОСТИЖЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СОВЕРШЕНСТВА

Аннотация. В условиях современного рынка большинство организаций ставит перед собой цель в виде достижения организационного совершенства, которое рассматривается также как высшая степень успеха.

В данной статье развитие человеческого капитала рассматривается как метод достижения организационного совершенства. Для доказательства взаимосвязи развития человеческого капитала и успеха организации были изучены сущность человеческого капитала и организационного совершенства, статистические данные влияния элементов человеческого капитала на эффективность деятельности предприятия. Также были подробно рассмотрены классические модели достижения организационного совершенства, такие, как модель “7s” Т. Питерса и Р. Уотермана и 10 стратегий Р. Хеллера. Каждое положение и условие, разработанное авторами данных исследований, было сопоставлено с человеческим капиталом с целью выявления зависимости этих положений и условий от каждого элемента человеческого капитала. В результате проведенного анализа был сделан следующий вывод: каждое условие и мероприятие, направленное на достижение организационного совершенства, прямо или косвенно зависит от человеческого капитала. Это доказывает, что в любых процессах, связанных с повышением эффективности и(или) достижением успеха, человеческий капитал играет значительную роль.

Ключевые слова: человеческий капитал, организационное совершенство, сотрудники, успех предприятия, эффективная деятельность организации.

По словам Валерия Канавского, основной строительный материал современной корпорации – это знания.

В современном мире руководители предприятий стремятся не просто к высокой конкурентоспособности или успеху, а к организационному совершенству.

Также необходимо отметить, что в информационном обществе главная сила и главное преимущество заключаются в информации и знаниях. Соответственно, и значение человека в экономике и экономической науке возросло. Это связано с тем, что в современных условиях, сопровождающихся постоянными изме-

нениями, нужны высококвалифицированные сотрудники, способные адаптироваться к переменам и адаптировать к ним других.

Одно из определений человеческого капитала гласит, что сумма навыков, которыми обладает индивид, и знаний, которые он использует в процессе производства продукта или предоставления услуги, – это то, что представляет собой человеческий капитал в любой организации или компании [1–3].

Процесс развития человеческого капитала требует улучшения производственных возможностей в течение двух лет работы сотрудников в компании, что достигается путем инвести-

вания в мероприятия, повышающие эффективность сотрудников и увеличивающие их опыт. Это связано с тем, что повышение эффективности сотрудников сокращает время и затраты на производственный процесс, что положительно отражается на производительности сотрудников в компании [4].

Статистика и исследования показывают, что знания и навыки сотрудников, а также современные методы управления персоналом играют гораздо большую роль в улучшении качества продукции, увеличении объема производства и дохода, повышении эффективности деятельности предприятия в целом, нежели обновление технологического оснащения и разработки.

Одним из исследований, доказывающих значимость человеческого капитала на любом предприятии вне зависимости от сферы его деятельности, является исследование «Management Today», проведенное в Великобритании. Результат семилетнего анализа 100 организаций в рамках вышеуказанного исследования дает нам конкретные цифры: 19 % разницы показателей эффективности производительности различных предприятий и 18 % разницы дохода и прибыли зависят от управления персоналом. При этом влияние технологий, технического оснащения и разработок значительно ниже.

Данное исследование доказывает, что человеческий капитал играет значимую роль в повышении показателей эффективной деятельности организации, но не в достижении организационного совершенства. Для понимания взаимосвязи человеческого капитала и организационного совершенства необходимо подробно рассмотреть понятие «организационное совершенство».

Первоначально понятие «совершенство» относилось к философии. Данная концепция была основана на принципах морали, выражала все положительное, чем обладает индивид и применялась по отношению к его личным качествам.

Впоследствии в европейских странах появилось этическое учение, основывающееся на идее совершенства, – перфекционизм (от лат. “perfectus” – «совершенный, отличный, превосходный»).

В науке об управлении данный термин получил название «превосходство», что означает совершенство, наслаждение высочайшим качеством. В этом контексте превосходство рассматривается как делание того, что делают другие, но лучше [6].

Появление идеи организационного совершенства принято связывать с разработкой Т. Питерсом и Р. Уотерманом модели “7s”, которая представляет элементы успешного предприятия.

Более пристальный взгляд на существующую взаимосвязь между человеческим капиталом компании и критериями ее успешной работы приводит нас к ряду выводов. Успешная формула внедрения производственных процессов в любой компании состоит из серии четких команд, а именно «делай», «корректируй», «экспериментируй». И экспериментирование здесь является важным, фундаментальным условием успеха компании, без которого невозможно никакое развитие производимого продукта или предоставляемой услуги.

Успешные компании извлекают выгоду из мнений своих клиентов в процессе разработки своих продуктов и услуг. Эти мнения помогают компаниям повышать качество своих продуктов и услуг и уменьшать количество дефектов в них.

Исторически самыми успешными компаниями были те, которые поддерживали в своих сотрудниках творческий подход и инновационное мышление, предоставляя им все преимущества, помогающие им внедрять инновации [7].

В успешных компаниях руководители рассматривают обычных сотрудников как основной источник повышения качества и производительности – благодаря опыту, приобретенному работниками в результате многократного внедрения производственного процесса [5].

Влияние философии организации на уровень ее достижений больше, чем влияние других ресурсов, используемых в производственном процессе, таких, как экономические, технологические и другие ресурсы.

Успешные компании зависят от управленческой команды, состоящей из небольшого числа сотрудников. Организационная структура в этих организациях простая [6].

Активные действия и эксперименты, а также повышение качества продукции и обслуживания невозможны без навыка расчета и анализа основных рисков и последствий и без знания основных требований к высокому качеству товаров и(или) услуг.

Третий и четвертый критерии указывают на важность каждого сотрудника в организации, а именно его навыков, умений, идей.

Пункт о зависимости эффективности организации от ее общей философии указывает на ключевую роль знания миссии и идеи компании и добровольное следование ей.

Критерий о верности своему призванию отражает необходимость умения понимать свои сильные и слабые стороны, оценивать свои возможности и анализировать отрасли рынка для успешной деятельности организации [9].

Несмотря на то, что авторы не используют понятие «организационное совершенство», успешная деятельность организации, которая является главной целью вышеназванной модели, имеет близкую с ним (понятием) характеристику.

Таким образом, реализация каждого из вышеперечисленных пунктов напрямую зависит от человеческого капитала.

Значимую роль в появлении концепции организационного совершенства сыграло изучение Р. Хеллером компаний и менеджеров, стремящихся занять лидирующие позиции на европейском рынке. Автор выявил десять основных стратегий, выбранных различными предприятиями для достижения совершенства [8, 10, 11].

Человеческий капитал является ключевым фактором в достижении институционального совершенства, и в процессе его развития необходимо учитывать следующие соображения:

1. Стратегия развития лидерства без потери контроля требует от лидеров способности поддерживать баланс между множеством элементов производственного процесса, таких, как креативность, ответственность, иерархия организационной структуры и др.

2. Процесс развития капитала требует комплексных и радикальных изменений в системе компании, а не изменения отдельных ее частей.

3. Пересмотр корпоративной культуры для обеспечения долгосрочного успеха компании.

4. Разделение отдела на более мелкие отделы при сохранении взаимосвязи между ними помогает извлечь выгоду из небольшой командной работы, однако следует отметить, что эта стратегия требует больших управленческих навыков.

5. Развитие человеческого капитала требует развития организации, и для достижения этого необходимо использовать новейшие методы, применяемые в деятельности руководителей высшего звена. Следует отметить, что внедрение изменений осуществляется постепенно.

6. Способность человеческого капитала организации адаптироваться к изменениям на рынке труда, а также его способность к постоянному развитию является ключом к эффективному функционированию организации.

7. Стремление к постоянному обновлению – успех не должен стать началом упадка.

8. Обеспечение должной мотивации – люди должны сами мотивировать свою деятельность.

9. Организация эффективной командной работы – новое незаменимое качество. Командная работа напрямую зависит от умения сотрудников налаживать контакт друг с другом и разделения должностных обязанностей.

10. Достижение общего (системного) управления качеством – путем усовершенствования управления во всех сферах.

Анализ связи человеческого капитала с исследованием, проведенным Р. Хеллером, подтверждает, что каждая стратегия тесно связана со знаниями, навыками и способностями сотрудников, иными словами, с человеческим капиталом, а успешная реализация той или иной стратегии невозможна без него.

Литература

1. Басова А.Е., Шамигова А.С. Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал организации // Актуальные вопросы и перспективы развития науки и образования. – 2016. – С. 61–64.
2. Брюхов А.М. Научный анализ понятий «Человеческий капитал» и «Управление человеческим капиталом» // Челябинский гуманитарий. – 2012. – Т. 1. – № 18. – С. 23–26.

3. Васильева А.Н. Управление эффективностью развития человеческого капитала организации // Управление развитием персонала. – 2011. – № 1. – С. 1–11.
4. Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.
5. Комарова А.С. Роль человеческого капитала в производительности труда в России // Известия ТГУ. Экономические и юридические науки. – 2013. – № 5. – С. 163.
6. Питерс Т., Уотерман Р.В. В поисках совершенства: уроки самых успешных компаний Америки. – М.: Вильямс, 2005. – 560 с.
7. Schick A., Steckel R.H. Height, Human Capital, and Earnings: The Contributions of Cognitive and Noncognitive Ability // Journal of Human Capital. – 2015. – Vol. 9. – P. 94–115.
8. The American Heritage Dictionary of the English Language. – Boston: Houghton Mifflin, 2000.
9. Cauchie G., Vaillant N.G. New Firm Survival: Isolating the Role of Founders' Human Capital in Accounting for Firm Longevity // Journal of Human Capital. – 2016. – Vol. 10. – No. 2. – P. 186–211.
10. Tchente G. High School Human Capital Portfolio and College Outcomes // Journal of Human Capital. – 2016. – Vol. 10. – No. 3. – P. 267–302.
11. Heller R. In search of European excellence: the 10 key strategies of Europe's top companies. – London: HarperCollins Business, 1997. – 276 p.

Информация об авторах

Альмахмоди Азиз Камиль Навир, магистрант, Казанский (Приволжский) Федеральный университет.

E-mail: azeezkamil5@gmail.com

Юрков Дмитрий Васильевич, доктор экономических наук, профессор кафедры управления человеческими ресурсами, Казанский (Приволжский) федеральный университет.

A.K.N. ALMAHMODI,

Master student

Kazan (Volga region) Federal University

D.V. YURKOV,

Doctor of Economics, Professor

Kazan (Volga region) Federal University

MANAGING HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN ACHIEVING ORGANIZATIONAL EXCELLENCE

Abstract. In today's marketplace, most organizations are held in front of themselves in the form of achievements of organizational excellence, which also achieve the highest degree of success.

This article deals with the development of human growth as a method of achieving organizational excellence. To be suspicious of the interdependence of the development of organizational success and human potential, the features of human potential and organizational excellence were investigated. Classical models for achieving organizational excellence were also considered in detail, such as the "7s" model of T. Peters and R. Waterman and 10 strategies of R. Heller. Each provision and condition developed by the authors of these studies was compared with human capital in order to identify the dependence of these provisions on each element of human capital. As a result of the analysis, the following conclusion was made: each condition and event aimed at achieving organizational excellence directly or indirectly depends on human capital. This conclusion proves that in any processes associated with increasing efficiency and (or) achieving success, human capital plays a significant role.

Keywords: human capital, organizational excellence, employees, enterprise success, efficient operation of the organization.

References

1. *Basova A.E., Shamigova A.S.* Human capital and investments in the human capital of the organization, 2016. Topical issues and prospects for the development of science and education. – P. 61– 64.
2. *Bryukhov A.M.* Scientific analysis of the concepts of “Human capital” and “Human capital management” // Chelyabinsk Humanities. – 2012. – Vol. 1. – No. 18. – P. 23–26.
3. *Vasilyeva A.N.* Management of efficiency of human capital development of the organization // Personnel development management. – 2011. – No. 1. – P. 1–11.
4. *Kapelyushnikov R.I.* Transformation of human capital in Russian society. – M.: Liberal Mission Foundation, 2010. – P. 24.
5. *Komarova A.S.* The role of human capital in labor productivity in Russia // News of TSU. Economic and legal sciences. – 2013. – No. 5. – P. 163.
6. *Peters T., Waterman R.V.* In search of perfection: lessons from the most successful companies in America. – M.: Williams, 2005. – 560 p.
7. *Andreas Schick and Richard H. Plug.* Growth, human capital and earnings: the contribution of cognitive and non-cognitive abilities // Journal of Human Capital. – 2015. – Vol. 9. – P. 94–115.
8. Dictionary of the English language of American Heritage. – Boston: HOWITON MIFFJIN, 2000.
9. *Gregoire Cauchy and Nicolas Gerard Vaillant.* Survival of a new firm: Highlighting the role of the founders' human capital in accounting for the longevity of the company // Journal of Human Capital. – Volume 10. – No. 2. – 2016. – P. 186–211.
10. *Guy Chiente.* High school human capital portfolio and college learning outcomes. Journal of Human Capital. – 2016. – No. 3. – P. 267–302.
11. *Heller R.* In Search of European Perfection. – Harper Collins Business, 1997.