

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-3-78-83

УДК: 331.5

М.Р. Богатырёва, Е.Е. Марченко

Человеческий капитал сквозь призму мотивации и развития трудовых ресурсов

M. Bogatyreva, E. Marchenko. Human capital through the prism of motivation and labor resources development

Аннотация. В статье изучены понятие и сущность человеческого капитала, профессионального развития трудовых ресурсов организации. Определены принципы, на которых базируется развитие. Представлен пошаговый план внедрения системы развития персонала в организацию.

Ключевые слова: человеческий капитал, профессиональное развитие персонала, трудовые ресурсы, организация, мотивация.

Контактная информация: 450000, Уфа, К. Маркса ул., д. 12; тел.: (917) 401-69-93; e-mail: bmari78@mail.ru

Abstract. The article examines the concept and essence of human capital, professional development of the organization's workforce. The principles on which development is based are defined. A step-by-step plan for the implementation of the personnel development system in the organization is presented.

Keywords: human capital, professional staff development, human resources, organization, motivation.

Contact information: 12 K. Marksa st., Ufa, 450000; tel.: (917) 401-69-93; e-mail: bmari78@mail.ru

Человеческий капитал – самый ценный ресурс современной организации. Именно благодаря правильному подходу к его развитию, организациям удается достигать высот и сохранять конкурентоспособность. Вопрос развития трудовых ресурсов появился в науке еще давно, но современные исследования продолжают развивать данную идею, через призму всех инноваций.

Исследования экономиста, лауреата Нобелевской премии Г. Беккера внесли весомый вклад в понимание эффективности вложений в человеческий капитал. Его работа «Человеческий капитал», ставшая основой для бесчисленных последующих исследований, вывела на первый план концепцию, которая изменила взгляд на экономику и общество. Экономист определил человеческий капитал как совокупность всех врожденных и приобретенных способностей человека. Сюда входят не только знания и навыки, полученные человеком в процессе образования и профессиональной подготовки, но также и мотивация, накопленный опыт, ценности, способность к обучению и адаптации. Все эти факторы, взаимосвязанные и дополняющие друг друга, определяют человеческий капитал как основу деятельности организации. Стоит отметить, что инвестиции в человеческий капитал несут долгосрочный характер.

В современном мире каждой организации следует инвестировать в человеческий капитал, а именно – в профессиональное развитие трудовых ресурсов.

Потемкин М.С. отмечает, что «развитие человеческого потенциала в процессе формирования профессиональных управленческих компетенций затрагивает ключевую проблему включенности работников в деятельность предприятий и организаций, а именно

Богатырёва Марина Руслановна - кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой цифровых технологий в экономике и управлении Уфимского университета науки и технологий

Марченко Елизавета Евгеньевна – магистрант Уфимского университета науки и технологий

M. Bogatyreva - Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Digital Technologies in Economics and Management at the Ufa University of Science and Technology

E. Marchenko - Master's student, Ufa University of Science and Technology

© Богатырёва М.Р., Марченко Е.Е., 2024

мотивы, что отражается на реальном поведении и реальных социальных действиях в приобретении новых знаний, опыта работы приобщенности к коллективному (совместному) труду различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников» [9].

Профессиональное развитие строится на определенных принципах: целостность системы развития, проективный характер развития, гибкость и постепенность применения, стимулирование развития и конкретизация потребностей организации [6]. Данные принципы позволяют построить систему профессионального развития трудовых ресурсов, которая будет успешно функционировать благодаря адаптации под внешние и внутренние условия организации.

Развитие имеет важное значение как для организации, так и для самих сотрудников. Организация получает компетентных сотрудников, которые обладают всеми необходимыми навыками, улучшается работоспособность и результативность труда. Повышается вовлеченность, мотивация сотрудников. Это связано с тем, что сотрудники чувствуют себя нужными, чувствуют свою принадлежность к организации. Преимуществом является и то, что благодаря развитию, организация может взрастить собственных талантливых работников. Это решает проблему дефицита кадров, с которой компании сталкиваются сейчас.

Сотрудники получают полезные знания, навыки и опыт, благодаря профессиональному развитию. Они могут раскрыть в себе потенциал, который раньше не замечали. Перед ними открываются новые возможности карьерного и личностного роста. Сотрудники могут повысить квалификацию, пройти переподготовку, развить такие навыки, как коммуникабельность, умение работать в команде, умение быстро принимать решения в условиях неопределенности. Все вышеперечисленное является преимуществом профессионального развития сотрудников.

Профессиональное развитие – это не просто набор одноразовых тренингов, а комплексный процесс, направленный на постоянное повышение квалификации и эффективности персонала [10]. Для того, чтобы внедрить его в организацию, необходимо придерживаться определенного плана.

1. Необходимо определить уровень развития персонала.

Данный шаг является фундаментом. Начать необходимо с глубокой оценки потребностей. Для этого необходимо провести детальный анализ, позволяющий определить, какие знания и навыки необходимы сотрудникам в контексте актуальных задач и будущих целей компании. Обычно на этом этапе применяется тестирование, ассессмент-центр, наблюдение, беседа с руководителями и коллегами, оценка соответствия компетентностей сотрудника профилю должности. По результатам оценки определяются пробелы в развитии сотрудников.

2. Установление целей.

Этап позволяет поставить профессиональные цели перед каждым сотрудником. Необходимо ответственно подойти к постановке цели, так как от этого будет зависеть эффективность обучения, дальнейшая мотивация работника к развитию. Цель можно сформулировать по методике SMART (S- конкретная, M – измеримая, A – достижимая, R – реалистичная, T – ограниченная по времени).

3. Разработка индивидуальных планов профессионального развития.

На основе полученных данных, разрабатывается индивидуальный план, с помощью которого можно достичь поставленной цели. В плане прописываются конкретные шаги, сроки их выполнения. Следует определить критерии оценки прохождения каждого этапа, методы с помощью которых можно будет их оценить. В план могут входить такие мероприятия, как обучение и самообучение, развитие на рабочем месте, обучение на опыте других или создание специальных заданий [8]. Обучение и самообучение представляет собой курсы, тренинги, лекции и семинары. Развитие на рабочем месте – это внедрение новых,

непривычных для сотрудника методик, в его рутину. Обучение на опыте других – наставничество, при котором сотрудник может обратиться к более компетентному коллеге и перенять его опыт. Специальные задания представляют собой проекты, которые направлены на развитие определенных компетенций сотрудника.

4. Поддержка и обратная связь.

На каждом этапе сотруднику необходима поддержка и обратная связь. Обратная связь должна быть регулярной. Руководители должны регулярно обсуждать с сотрудниками прогресс в достижении целей, помогать решать возникшие проблемы и корректировать план при необходимости. Сотрудники, в свою очередь, делятся эмоциями и идеями со своими руководителями. Такой обмен информацией поможет быстро исправлять ошибки, в случае их появления.

5. Оценка результатов.

На данном этапе проводится оценка результатов плана профессионального развития сотрудников. Проверяется, достигнута ли поставленная цель, какие новые знания и навыки приобрел сотрудник. Данный этап показывает, насколько эффективен разработанный план и какие доработки необходимы в дальнейшем.

Профессиональное развитие трудовых ресурсов – это инвестиции в будущее организации. Постоянное развитие персонала невозможно без мотивации сотрудников, повышения уровня их лояльности к организации и вовлеченности.

Достичь высокого результата в предпринимательской деятельности невозможно без квалифицированного и мотивированного персонала, который бы не просто исполнял трудовые поручения, а сам проявлял инициативу и становился драйвером для повышения эффективности всех бизнес-процессов.

Под мотивацией персонала следует понимать целенаправленное побуждающее воздействие на работника с целью получения нужного уровня эффективности трудовой деятельности. Мотивация имеет большое значение для управления трудовыми ресурсами каждой организации, так как с помощью ее инструментов является возможным добиться максимального использования человеческого капитала для достижения поставленных целей в трудовой сфере. Практическое применение знаний о мотивации происходит в виде определенных методов воздействия на трудовое поведение персонала, посредством которых формируется возможность повышения качества и эффективности управления трудовой деятельностью в организации.

При этом бесспорным является необходимость использования как внешних, так и внутренних факторов, вызывающих у персонала заинтересованность в высоких результатах своего труда.

Чем большее внимание уделяется данному вопросу, тем на большую результативность труда сотрудников можно рассчитывать. В то же время максимально задействуется весь человеческий капитал, который в настоящее время имеет высокую значимость для достижения поставленных целей и получения конкурентных преимуществ.

Следует отметить сложность понятия «мотивация», которое находит применение в разных сферах и отраслях деятельности.

«Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом» [1–3]. Применение мотивации является важной частью современной управленческой деятельности, так как она позволяет оказывать влияние на большинство процессов внутренней среды организации (см. рис. 1).

Как можно увидеть из рисунка, практически все аспекты управления определенным образом пересекаются с необходимостью мотивации, как драйвера реализации других функций и элементов внутренней среды организации. По мере повышения значимости персонала в деятельности современной организации, возрастает и роль мотивации, как

основного инструмента, позволяющего добиться максимального использования человеческого потенциала для достижения поставленных целей.

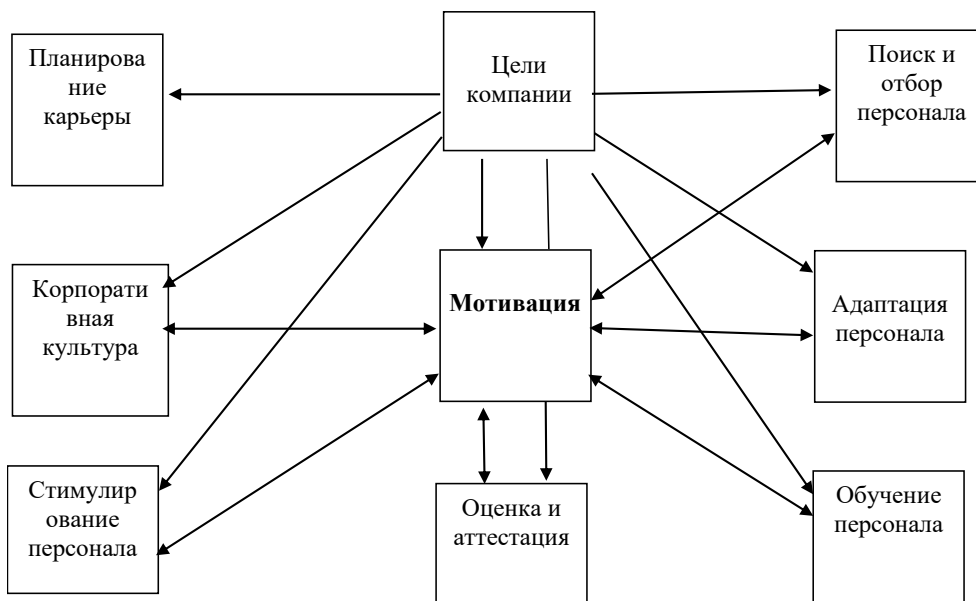
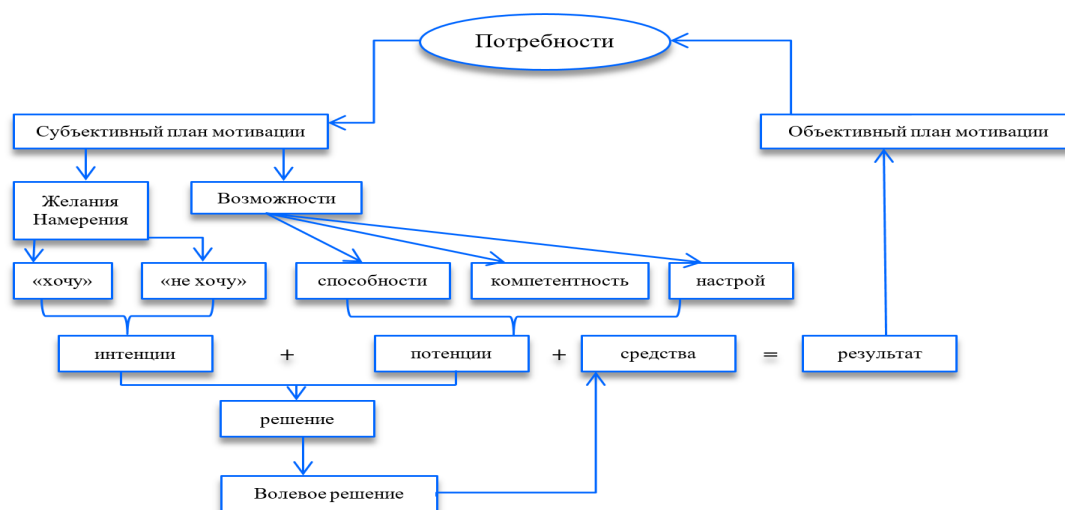


Рисунок 1. Мотивация в системе управления

Чтобы понять суть мотивации, необходимо принимать во внимание ряд факторов, побуждающих человека действовать в усиленном режиме. Основными являются:

- интересы;
- потребности;
- мотивы.

В своей взаимосвязи перечисленные факторы формируют структуру, в рамках которой внутренние побуждения имеют влияние результативность трудового поведения. Структура мотивации персонала схематично изображена ниже на рисунке 2.



Интенции – направленность сознания, мышления, цель

Потенция – сила, способности, которые могут проявиться в определенных обстоятельствах

Рисунок 2. Структура мотивации [11]

Таким образом, структура мотивации базируется на основных факторах, определяющих внутренние интересы наемного работника и использующая их для формирования заинтересованности в максимально достижимых результатах труда.

Целью оценки эффективности мотивации трудовой деятельности работников является выявление проблем и неиспользованных резервов, которые можно было бы задействовать для наиболее полного использования кадрового потенциала. Каждый человек индивидуален, поэтому для формирования наиболее действенных побудителей и способов формирования заинтересованности в высокой эффективности трудовой деятельности необходимо понимание на что делать акцент и какие меры использовать. В конечном итоге проводимый анализ должен стать основой для роста результативности труда и лояльности персонала к организации, находящие отражение в итоговых финансовых показателях деятельности всей организации в целом.

Признаки эффективного воздействия мер по нематериальному стимулированию у персонала перечислены на рисунке 3.

Энергия	<ul style="list-style-type: none"> • Общая энергетика человека, впечатление бодрости, решимости, заинтересованности, активное желание взяться за дело
Ответственность	<ul style="list-style-type: none"> • Желание брать на себя ответственность, расширять полномочия, чувство долга, обязательность
Преданность делу	<ul style="list-style-type: none"> • Профессиональная заинтересованность, желание дальнейшего совершенствования, получение специальных знаний
Навыки	<ul style="list-style-type: none"> • Постоянное приобретение и развитие дополнительных навыков
Целеустремленность	<ul style="list-style-type: none"> • Умение ставить перед собой цели, прикладывать усилия к их достижению
Удовлетворенность	<ul style="list-style-type: none"> • Удовлетворенность трудом, радость от работы, увлеченность, желание совершенствовать работу и самого себя, заниматься саморазвитием

Рисунок 3. Признаки эффективного воздействия мер по нематериальному стимулированию у персонала [5]

Следует отметить, что динамизм, который присущ современному времени, обуславливает регулярный пересмотр текущей ситуации с целью принятия соответствующих положению вещей мер [4]. Без регулярной оптимизации предпринимаемых руководством организации усилий невозможно добиться устойчивого прогресса в формировании заинтересованности персонала в результатах его труда.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что новая мотивационная система, и мотивация труда в целом, которая реализуется в условиях становления рыночных отношений, оказывает действенное воздействие на формирование человеческого капитала, поскольку в настоящих условиях мотивация труда и сама мотивационная структура нацелена не на общество в целом, а на каждого отдельного человека. Получение более высоких материальных благ владельцами человеческого капитала должно приводить к увеличению прироста потребностей различного рода, повышению уровня жизни, а, следовательно, и к повышению мотивации в дальнейшем инвестировании и накоплении человеческого капитала [7], что безусловно будет способствовать конкурентоспособности организации.

Литература

1. Бикметов, Е. Ю. Теория управления: вопросы методологии и производства научного знания / Е. Ю. Бикметов, М. Р. Богатырева, И. А. Тажитдинов // Экономические, информационные и социокультурные основания управления в современных условиях: Сборник научных трудов. – Уфа: УУНИТ, 2023. – С. 5-10.
2. Богатырева, М. Р. Методические подходы к оценке человеческого капитала / М. Р. Богатырева // Наука и творчество: вклад молодежи: Сборник материалов IV всероссийской молодежной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Махачкала, 08–09 ноября 2023 года. – Махачкала: Типография ФОРМАТ, 2023. – С. 300-305.
3. Богатырева, М. Р. Оценка степени мотивации персонала / М. Р. Богатырева, А. Ф. Сулейманова // People-management в условиях цифровой трансформации экономики: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Уфа, 22 марта 2022 года / Отв. редактор А.Ш. Галимова. – Уфа: Башкирский государственный университет, 2022. – С. 11-14.
4. Евдохина О.С. Основы материального и морального стимулирования труда: теоретический аспект / О.С. Евдохина // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 12. – С. 690-701
5. Иванов И.Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник / И.Н. Иванов, А.М. Беляев. – М.: Юрайт, 2023. – 305 с.
6. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2024. 169 с.
7. Камалтдинова Р.М. Влияние мотивации на воспроизводство человеческого капитала в современных условиях // Креативная экономика. – 2009. – Том 3. – № 9. – с. 42-46. – URL: <https://creativeconomy.ru/lib/3975>.
8. Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие. — М.: Юрайт. 2024. – 203 с.
9. Потемкин М.С. Развитие человеческого потенциала в деятельности современного предприятия // Телескоп. 2024. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-chelovecheskogo-potentsiala-v-deyatelnosti-sovremenno-go-predpriyatiya> (дата обращения: 14.08.2024).
10. Пугачев В. П. Управление персоналом организации. — М.: Юрайт. 2024. – 524 с.
11. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие / Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". — Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. — 346 с.

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-3-83-88

УДК: 338.2

О.А. Карпенко, Л.В. Левченко

Развитие подвидов группового и коллективного человеческого капитала

O. Karpenko, L. Levchenko. Development of subtypes of group and collective human capital

Аннотация. В работе проводится исследование развития группового и коллективного человеческого капитала и потенциала в современной экономике и обществе. Изучаются современные особенности и направления (тенденции) развития групповых и коллективных подвидов человеческого капитала и потенциала в современной экономике и обществе.

Abstract. The work examines the development of group and collective human capital and potential in the modern economy and society. Modern features and directions (trends) in the development of group and collective subtypes of human capital and potential in the modern economy and society are studied.

Карпенко Ольга Анатольевна – кандидат экономических наук, ведущий специалист АО «Самаргорэнергосбыт»

Лариса Владимировна Левченко - кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник ГБНОУ СО «Академия для одаренных детей (Наяновой)»

O. Karpenko – Candidate of Economics, Leading Specialist of Samaragorenergosbyt JSC

L. Levchenko – Candidate of Economics, Associate Professor, Senior Researcher at GBNOU SO «Academy for Gifted Children (Nayanova)»

© Карпенко О.А., Левченко Л.В., 2024