

3. Bushueva, T.N. Features of Russia's promotion to the knowledge economy / T.N. Bushueva // Bulletin of Chelyabinsk State University. Series: Economy. 2015. № 18 (373). Issue 51. P. 39–45.

4. Popov, E.V. Institutes of knowledge / E.V. Popov, M.V. Vlasov. Ekaterinburg: Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2012. 256 p.

5. Sidorova, A.A. The strategy for the development of higher education: a comprehensive indicator / A.A. Sidorov // State Administration. Electronic messenger. 2012. № 33.

6. Sidorov, A.A. Knowledge economy and entrepreneurial universities: essential characteristics and features of formation in modern Russia / A.A. Sidorov // State Administration. 2018. № 66. P. 77–91.

7. Filatov, S.A. Knowledge economy: qualitative and quantitative characteristics / S.A. Filatov, N.G. Sukhorukova // Ideas and ideals. 2015. V. 2. № 4 (26). P. 68–80.

ПОСТРОЕНИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.П. Карнова

*Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»*

Аннотация. Подпроцесс управления человеческим капиталом рассматривается как деятельность по формированию, поддержанию и развитию компетентного персонала и создания коллектива, обладающего высоким профессиональным потенциалом для реализации цели и стратегии организации. Представлена новая модель подпроцесса управления человеческим капиталом, реализующая все функции управленческого цикла.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление подпроцессом, управление персоналом, функции управления, задачи управления.

Современные исследования уделяют достаточное внимание подпроцессу управления персоналом. Рассматривая управление организацией как подпроцесс, отмечается, что в данном случае это подпроцесс рационального распределения ресурсов организации с заданной целью, по разработанному плану, с непрерывным контролем результатов. Менеджер в организации управляет материальными, финансовыми, информационными, временными и человеческими ресурсами. Внимание исследователей ориентировано на изучение подпроцесса управления персоналом с позиций мотивации, развития персонала, работы с кадровым резервом и т.д.

От построения и осуществления подпроцесса управления человеческим капиталом зависит результативность управления персоналом, четкость и согласованность действий по их достижению, т.е. управление человеческим капиталом определяет качество деятельности управления персоналом организации. Управление человеческим капиталом приобретает все большую значимость, потому что от эффективности использования человеческого капитала, от его развития зависят и эффективность организации, и ее конкурентные преимущества [1]. Выделение управления человеческими ресурсами в самостоятельную науку обусловлено тем, что человечество на протяжении тысячелетий накапливало опыт управления.

Разработка теоретического, методологического и инструментального обеспечения управления человеческим капиталом представляет собой сложный подпроцесс, обязательным условием которого является определение объекта управления. Обобщая, систематизируя и анализируя существующие определения человеческого капитала, можно сформировать адекватное представление о его сущности и содержании. На протяжении длительного периода времени понимание человеческого капитала считалось исключительно социальной категорией, но постепенно сформировалось его понимание как экономической категории.

В настоящее время сложились три основных подхода к трактовке человеческого капитала. Первый подход трактовки человеческого капитала созвучен понятию «производительные способности человека», или «рабочая сила». В рамках второго подхода человеческий капитал трактуется как особая форма жизнедеятельности и общественных отношений, сложившихся в постиндустриальную стадию развития. В рамках третьего подхода человеческий капитал рассматривается как совокупность

возможностей человека, т.е. он в определенной степени отождествляется с понятием «человеческий потенциал».

Это свидетельствуют о том, что человеческий капитал – это многоаспектная категория, важнейшая составная часть современного производительного капитала, которая представлена свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом, рабочими компетенциями.

Управление человеческим капиталом – это деятельность по формированию, поддержанию и развитию компетентного персонала и созданию коллектива, обладающего высоким профессиональным потенциалом, способным решать задачи, поставленные целями и стратегией организации. Зачастую проблемы человеческого капитала и управления им изучаются изолированно друг от друга и не рассматриваются в их взаимосвязи и взаимообусловленности. При этом не объясняются методологические основы управления человеческим капиталом как процесса управления персоналом, в условиях становления новой модели управления персоналом не уделяется внимание его роли и места в достижении целей организации. Подпроцесс управления человеческим капиталом представляет собой целую совокупность действий в рамках управленческой деятельности организации, которые определяются функциями данного подпроцесса.

Подпроцесс управления человеческим капиталом состоит из команд, которые сосредоточены на привлечении, развитии, сохранении и управлении персоналом. Структура подпроцесса управления человеческим капиталом зависит от характеристик самой организации: масштаба, характера деятельности, территориального расположения, сферы деятельности и т. д. Соответственно, в крупных организациях подпроцесс управления человеческим капиталом достаточно сложный и разветвленный, в то время как в средних и малых организациях функции управления могут упрощаться.

В качестве основных проблем реализации подпроцесса управления человеческим капиталом можно выделить [2]: недостаточность кадрового, ресурсного обеспечения, недостаточный уровень профессионализма в управлении, низкое качество нормативно-правовых актов управления, недостаточно четкое определение компетенции, недостатки материального стимулирования, неконкретность ответственности, отсутствие или недостаточность необходимых полномочий для самостоятельной

деятельности в пределах компетенции, отсутствие объективных критериев оценки деятельности (например, по достигнутым результатам), недостатки существующей системы ответственности и иных юридических гарантий исполнения должностных обязанностей, недостаточность необходимой информации, недостаточность морального стимулирования, отсутствие или недостаточность контроля.

Таким образом, для повышения эффективности деятельности организации через управление персоналом необходимо развивать деятельность подпроцесса управления человеческим капиталом. Все разработанные теории воплощаются на практике только тогда, когда организация вкладывает средства в развитие человеческого капитала.

Следовательно, подпроцесс управления человеческим капиталом как составляющая часть подпроцесса управления персоналом организации, используя средства и методы, способствуют более эффективному достижению целей, повышению конкурентоспособности организации.

С точки зрения содержания подпроцесса управления человеческим капиталом можно отметить, что данный подпроцесс распознает подходы управления персоналом, которые максимально воздействуют на эффективность деятельности организации [3].

Подпроцесс управления человеческим капиталом в организации эффективен в том случае, когда осуществляется взаимосвязь между стратегией, политикой и подпроцессом управления организацией, подпроцессом управления персоналом. При этом должно выполняться требование правильности формулирования стратегии управления человеческим капиталом, которая выстраивается так, чтобы она работала на достижение этих целей.

В качестве основы подпроцесса управления человеческим капиталом можно рассматривать концепцию открытых систем, учитывая воздействие факторов внешней среды, исследование внутренних компонентов организации, таких как организационная структура, коммуникационные подпроцессы, иерархия подчинения; стиль управления и др. Особого внимания заслуживает исследование и построение подпроцесса управления через его основные функции (нормирование, планирование, организация, учет, контроль, регулирование, анализ, прогнозирование, координация) и через подпроцессы, в том числе через подпроцесс управления человеческим капиталом. В соответствии с концепцией управлен-

ческого цикла, представленной в работе [5], модель подпроцесса управления человеческим капиталом организации представлена на рис. 1.

Современные условия экономического развития организаций требуют переход на инновационные подходы построения подпроцесса управления человеческим капиталом, позволяющие прогнозировать значение ключевых внутренних и внешних факторов, влияющих на потенциал персонала организации.

Приведем краткую характеристику функциональных задач подпроцесса управления человеческим капиталом [4].

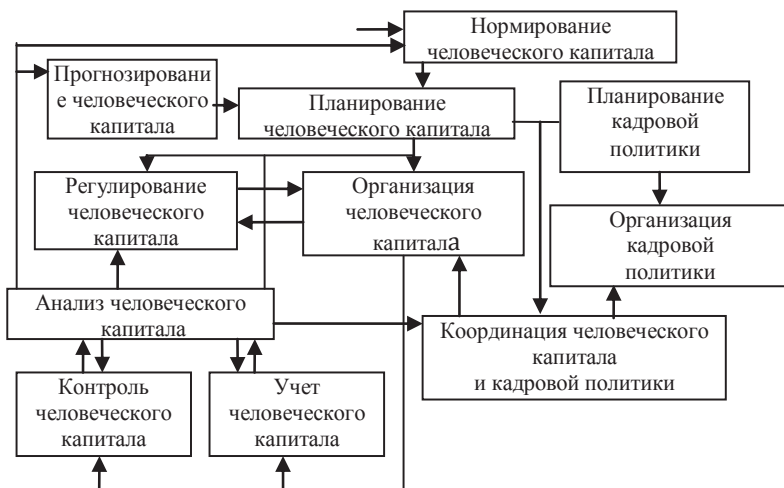


Рисунок 1 – Модель процесса управления человеческим капиталом

Нормирование человеческого капитала – формирование количественных и качественных показателей человеческого капитала.

Планирование человеческого капитала – предполагает решение о том, каким должен быть человеческий капитал организации, как повысить человеческий капитал и что делать, чтобы достичь этих целей.

Организация человеческого капитала отвечает за разработку программ развития персонала на основе определения приоритетных направлений инвестирования в его отдельные элементы с четким обоснованием статей затрат.

Учет человеческого капитала предназначен для систематизации, записи, группировки и накопления особым способом информации о результатах управления персоналом.

Контроль человеческого капитала – подпроцесс соизмерения (сопоставления) фактически достигнутых результатов с запланированными показателями развития персонала.

Регулирование человеческого капитала – обеспечение необходимого состояния упорядоченности и устойчивости системы управления персоналом в случае возникновения отклонений после выполнения функции контроля.

Анализ человеческого капитала – исследование итогов различных аспектов выполненной деятельности в рамках управления персоналом.

Прогнозирование человеческого капитала – фактор перехода от стратегии «пассивного реагирования» на перемены условий развития персонала стратегии «активного упреждения» этих перемен и подготовки к ним.

Координация человеческого капитала и политики в сфере человеческого капитала – это деятельность по распределению деятельности по развитию персонала во времени, обеспечения взаимодействия различных направлений его развития в интересах выполнения стоящих перед организацией задач.

Мотивация персонала с позиции концепции человеческого капитала – деятельность побуждения к инициативности человека и склонности к активному поведению. Инвестиции в человеческий капитал – действия, определяющие затраты, необходимые для наращивания человеческого капитала.

Таким образом, значимым элементом модели подпроцесса управления человеческим капиталом является внутриорганизационный механизм управления, обеспечивающий управленческое воздействие на объект управления в подпроцессе достижения целевых показателей.

Библиографический список

1. Критский М.М. Человеческий капитал. Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. С. 170.
2. Герасимов Б.Н. Структура и содержание подпроцессов деятельности организаций // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2017. №4. С. 17–26.

3. Герасимов Б.Н. Выработка и выращивание инновационных идей на основе коллективной мыследеятельности // Креативная экономика и социальные инновации. 2016. №4. С. 20–33.

4. Ураева (Розанова) В.А. Психология решения управленческих задач. М.: АНХ при СМ СССР, 1989. 96 с.

5. Герасимов Б.Н. Механизм отношений элементов структуры организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2018. №1. С. 157–165.

CONSTRUCTION MANAGEMENT PROCESS HUMAN THE ORGANIZATION'S

T.P. Karpova

*Russia, Samara State University of Management
«International Market Institute»*

Abstract. The process of human capital management is considered as an activity for the formation, maintenance and development of competent personnel and the creation of a team with high professional potential for the implementation of the organization's goals and strategies. A new model of the human capital management process, which implements all the functions of the management cycle, is presented.

Keywords: human capital, process management, personnel management, management functions, management tasks.

References

1. Cretan M.M. Human capital. L.: LSU, 1991. 170 p.
2. Gerasimov B.N. The structure and content of the processes of organizations // Management and business administration. 2017. № 4. P. 17–26.
3. Gerasimov B.N. Development and cultivation of innovative ideas on the basis of collective mental activity // Creative economy and social innovations. 2016. №4. P. 20–33.
4. Uraeva V.A. Psychology of solving management problems. M.: Academy of national economy of the USSR, 1989. 96 p.
5. Gerasimov B.N. The mechanism of relations elements of the structure of the organization // Management and business administration. 2018. №1. P. 157–165.