

Ссылка для цитирования этой статьи:

Сунь Цзянин, Равочкин Н.Н. Управление человеческими ресурсами с позиции роста стоимости человеческого капитала // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 7. URL: http://progress-human.com/images/2024/Tom10_7/Sun.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2024-7a-1.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ С ПОЗИЦИИ РОСТА СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Сунь Цзянин

Магистрант 1 курса

Высшая школа государственного администрирования

Управление персоналом

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

г. Москва, Российская Федерация

Равочкин Никита Николаевич

доктор философских наук, доцент, профессор кафедры истории, философии и социальных наук Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева

г. Кемерово, Российская Федерация;

профессор кафедры педагогических технологий Кузбасского государственного аграрного университета имени В.Н. Полецкова
г. Кемерово, Российская Федерация

Аннотация. Человеческие ресурсы – важнейший фактор внутренней среды любого предприятия и один из фундаментальных элементов общественной экономики. Объект исследования – человеческие ресурсы, как фактор внутренней среды хозяйствующего субъекта. Предмет исследования – человеческий капитал. Цель исследования - рассмотреть перспективу управления человеческими ресурсами во фрейме стоимости человеческого капитала. В статье предложены конкретные стратегии управления человеческими ресурсами. Сделан вывод, что в настоящее время в стратегическом управлении стоимостью человеческого капитала акцент сдвинулся на вовлеченность и опыт сотрудников в использовании инструментов, в то время как функции управления персоналом стали менее значимыми в программном обеспечении. В условиях цифровизации экономики важность разработки стратегий управления человеческими ресурсами на цифровой основе является триггером развития национальной экономики.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческие капитал, культурный капитал, стратегическое управление, стоимость.

Введение

В управлении человеческими ресурсами, как методологической концепции можно выделить три основных теоретических подхода к стратегическому управлению человеческими ресурсами: первый подход предполагает, что существует единый оптимальный способ управления персоналом для повышения эффективности бизнеса; второй подход уделяет внимание необходимости согласования политики кадрового обеспечения с бизнес-стратегией для достижения успеха компании - основан на идее, что разные стратегии управления персоналом подходят для разных видов бизнес - стратегий; третий, более современный подход к стратегическому управлению человеческими ресурсами, основан на ресурсном подходе к организации и значимости человеческого капитала - качество персонала и его способности быстро учиться и адаптироваться, что способствует устойчивости и выживанию организации в долгосрочной перспективе. Каждый подход имеет свои особенности и подходит для определенных ситуаций и стратегий управления, но в реалиях санкционных ограничений и давления на национальную экономику особую важность приобретает обеспечение её экономическое развития, которое очевидно обеспечивается ростом всех видов и форм стоимости. Таким образом, теоретическая значимость исследования заключается в том, что рассматривается перспектива управления человеческими ресурсами во фрейме стоимости человеческого капитала.

Основная часть

Значимость сотрудников как актива, воплощенного в нематериальную форму стоимости предполагает разработку принципиально иной стратегии управления персоналом и улучшение уровня удовлетворенности сотрудников, считая, что это способствует достижению успеха: *«При этом работников - носителей человеческого капитала – правильнее рассматривать как экономический ресурс, необходимый предприятию для осуществления производственно-хозяйственной деятельности, наряду с другими экономическими ресурсами – финансовыми, информационными, материальными, природными. Однако в современных условиях человеческие ресурсы приобретают ключевое значение и позволяют наиболее эффективно использовать все остальные ресурсы предприятия»* [1, с. 212]. Такой подход имеет большие преимущества с точки зрения управления человеческими ресурсами так как делает акцент на роли сотрудников в организации, их вклад становится более заметным, а управление персоналом рассматривается как добавление ценности (формы стоимости), а не как расходы.

Человеческий капитал как фактор экономического роста представляет собой взаимосвязанные концепции, связанные с формированием человеческого капитала, где

человеческий капитал определяется как совокупность трудовых навыков, работоспособности, образования, здоровья и умственных способностей. Концепция человеческого капитала утверждает, что не все ресурсы равнозначны, но эти различия могут быть компенсированы через образование и финансирование. Экономический рост, с другой стороны, представляет собой увеличение доходов страны, так образованные люди вносят более значительный вклад в экономический рост, чем неграмотные, также здоровые люди способны предложить свою рабочую силу на протяжении более длительного периода времени, что способствует экономическому росту. То есть, увеличение доходов человека может быть достигнуто за счет различных факторов, включая образование, здоровье, профессиональное обучение, информированность о рынке труда и миграцию. Формирование человеческого капитала относится к процессу увеличения количества высококвалифицированных и способных людей в стране на протяжении определенного периода, то есть привлечение и развитие людей с определенными навыками, обучением и опытом и очевидно, что формирование человеческого капитала предполагает инвестиции в людей и их развитие как продуктивных членов общества. Стимулируя изобретения, инновации и разработку технологий, формирование человеческого капитала способствует общему прогрессу в сфере науки и технологий, то есть укрепляя инновации и содействуя освоению новых технологий, формирование стоимости человеческого капитала создает возможности для повышения производительности человеческих ресурсов.

В управлении человеческими ресурсами и получением конкурентных преимуществ оценка стоимости человеческого капитала становится ключевым аспектом, обеспечивая рост стоимости капитализации основного актива (люди) и ценность этого актива. Этот ценный ресурс включает в себя не только навыки, знания и опыт сотрудников, но и их скрытый потенциал, который, правильно используемый, может привести к значительному увеличению инвестиционной отдачи: *«Наиболее динамичная и эффективная составляющая человеческого капиталобразования и культура, степень владения научными знаниями и информацией, т. е. интеллектуальный капитал»* [2, с. 376].

Стратегии управления человеческими ресурсами для роста капитализации стоимости человеческого капитала можно выделить поэлементно следующим образом:

1. Оценка количественных аспектов человеческого капитала, который начинается с количественной оценки человеческого капитала, включая анализ компетенций сотрудников, их образования, опыта и специализированного обучения, то есть, например, компания, инвестирующая в обучение анализу данных для сотрудников, может ожидать улучшения процессов принятия решений и понимания клиентов.

2. Возврат инвестиций (ROI) в человеческий капитал может быть измерен через показатели, такие как рост производительности, уровень инноваций и качество продукции или услуг - технологическая компания может оценивать успешность инвестиций в программистов через количество созданных продуктов и рыночную долю.

3. Стратегическое развитие человеческого капитала, которое предполагает согласование развития сотрудников с целями компании, внедрение программ наставничества или лидерства может подготовить кадры для будущих руководящих позиций, обеспечивая постоянный поток квалифицированных лидеров.

4. Культурный капитал - помимо навыков и знаний, общие ценности, убеждения и нормы внутри организации играют значимую роль в стоимости человеческого капитала, формируя сильную инновационную культуру труда, поощряющая обмен идеями, которая способствует созданию динамичной и адаптивной рабочей силы.

5. Инвестирование в здоровье и благополучие сотрудников оказывает существенное влияние на стоимость человеческого капитала, что реализуется через программы по укреплению здоровья, гибкий график работы и поддержка психического здоровья могут уменьшить количество absences с работы, повысить удовлетворенность и вовлеченность персонала.

Совмещая эти составные стратегические элементы управления, компании могут создать крепкий основанный на человеческом капитале фундамент для текущей производительности и устойчивого будущего успеха: *«Аттрактивность в управлении человеческими ресурсами для цели управления организационными изменениями является сложно приобретаемым и крайне востребованным навыком руководителя-лидера. Организационные изменения предполагают придание нового качества всей системе управления, включающей принятый в организации стиль руководства»* [3, с. 76].

В настоящее время в стратегическом управлении стоимостью человеческого капитала акцент сдвинулся на вовлеченность и опыт сотрудников в использовании инструментов, в то время как функции управления персоналом стали менее значимыми в программном обеспечении [4]. Современные платформы взаимодействия всех уровней иерархии управления основаны на гибкости и настраиваемости, что позволяет быстро адаптироваться к изменениям без сложных и затратных процессов, то есть используя информационную систему управления персоналом можно воспользоваться мощными инструментами для управления процессами найма, адаптации, управления и увольнения сотрудников - инструменты помогают оценить влияние ежедневных операций на общую стратегию компании, что позволяет согласовать работу с широкими целями.

В условиях цифровизации экономики важность разработки стратегий управления человеческими ресурсами на цифровой основе является триггером развития национальной экономики. Для обеспечения эффективного процесса управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации для роста капитализации человеческого капитала необходимо обеспечить следующие элементы стратегии:

- Функциональность организационной гибкости, поддерживающая «гибкие команды» и регулярную перестройку рабочей силы с разнообразным составом сотрудников, включая полный рабочий день, временных работников, подрядчиков и удаленных сотрудников.

- Инструменты взаимодействия с сотрудниками, включающие обратную связь, установку целей, простое общение с коллегами и создание корпоративной культуры.

- Возможности искусственного интеллекта для получения информации по планированию кадров, программам обучения, подбору персонала.

- Масштабируемость, обеспечивающая легкую адаптацию к изменениям и внезапным ростам или изменениям в команде.

Данные аспекты играют ключевую роль в выборе подходящей HR-платформы, способной поддержать современные потребности управления человеческими ресурсами.

Заключение

Некоторые компании применяют сбалансированную систему показателей, чтобы показать, как вклад человеческого капитала влияет на эффективность работы компании, связывая функции управления персоналом с экономической стратегией роста, но возникают вопросы о том, что измерять и кто принимает решение об этом. Существует риск потратить слишком много времени на измерения, не всегда соответствующие важности для организации и поэтому необходима структура для более последовательных измерений и масштабирования научного поиска с целью решения существующих прикладных проблем.

Список литературы

1. Кондаурова И.А. Развитие человеческих ресурсов в системе управления человеческим капиталом предприятия / И.А. Кондаурова, В.В. Жильченкова, В.А. Геммерлинг // Друкеровский вестник. 2020. № 1 (33). С. 208-215. DOI 10.17213/2312-6469-2020-1-208-215. EDN LJMIIY.
2. Иванова С.П. Концепции управления человеческими ресурсами организации / С.П. Иванова, А.И. Мясоедов // Актуальные проблемы современной науки: взгляд молодых ученых: Материалы Международной научно-практической конференции. Материалы Круглого стола,

Грозный, 29–30 мая 2020 года. Грозный: Чеченский государственный педагогический университет, 2020. С. 372-377. – EDN IIRHLG.

3. Шохнех А.В. Инновационные методы стратегического управления человеческими ресурсами / А.В. Шохнех, Ш.А. Хасбулатов, Е.К. Дронова // Инновационное развитие экономики. 2018. № 6-3 (48). С. 73-79. EDN YKETJR.

4. Кретьова А.Ю. Социальная эффективность предприятий нефтегазового сектора России / А.Ю. Кретьова // Евразийский юридический журнал. 2023. № 3 (178). С. 432-433. EDN CYPDZH.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FROM THE PERSPECTIVE OF INCREASING THE VALUE OF HUMAN CAPITAL

Sun Jianing

Master 1 year

Graduate School of Public Administration

Personnel Management

Moscow State University named after M.V. Lomonosov

Moscow, Russian Federation

Ravochkin Nikita Nikolaevich

Doctor in philosophical sciences, associate professor, professor of History, philosophy and social sciences sub-faculty of the T.F. Gorbachev

Kuzbass State Technical University

Kemerovo, Russian Federation;

professor of Pedagogical technologies sub-faculty of the V.N. Poletskov

Kuzbass State Agricultural University

Kemerovo, Russian Federation

Annotation. Human resources are the most important factor in the internal environment of any enterprise and one of the fundamental elements of the social economy. The object of study is human resources as a factor in the internal environment of an economic entity. The subject of the study is human capital. The purpose of the study is to examine the human resource management perspective within the human capital value frame. The article proposes specific strategies for human resource management. It is concluded that in the current strategic management of human capital value, the emphasis has shifted to employee engagement and experience in using tools, while HR functions have become less significant in software. In the context of digitalization of the economy, the importance of developing human resource management strategies on a digital basis is a trigger for the development of the national economy.

Key words: human resources, human capital, cultural capital, strategic management, cost.

References

1. Kondaurova I.A. Development of human resources in the human capital management system of an enterprise / I.A. Kondaurova, V.V. Zhilchenkova, V.A. Gemmerling // Drucker's bulletin. 2020. № 1 (33). – P. 208-215. – DOI 10.17213/2312-6469-2020-1-208-215. EDN LJMIY.

2. Ivanova S.P. Concepts of human resource management of an organization / S.P. Ivanova, A.I. Myasoedov // Actual problems of modern science: the view of young scientists: Materials of the International scientific and practical conference. Materials of the Round Table, Grozny, May 29-30, 2020. Grozny: Chechen State Pedagogical University, 2020. P. 372-377. EDN IIRHLG.
3. Shokhneh A.V. Innovative methods of strategic human resource management / A.V. Shokhneh, Sh.A. Khasbulatov, E.K. Dronova // Innovative development of the economy. 2018. № 6-3 (48). Pp. 73-79. EDN YKETJR.
4. Kretova A.Y. Social efficiency of enterprises in the oil and gas sector of Russia / A.Y. Kretova // Eurasian Legal Entity.