

image not found or type unknown



Тема «Влияние качества человеческого капитала на конкурентные позиции организации» видится мне крайне актуальной в виду того, что в условиях непрекращающегося финансового и политического кризиса доступ к финансовым и материальным ресурсам затруднён у всех участников рынка и приращение конкурентоспособности наиболее достижимо за счёт улучшения качества человеческого капитала. Давайте попробуем разобраться за счёт чего это происходит и на основании чего я делаю для себя такие выводы.

Во-первых, важнейшие критерии конкурентоспособности продукции и услуг, а именно их качество и себестоимость зависят не только от качества сырья, материалов, оборудования и технологий, но в большой степени от работников, которые все это используют в процессе производства.

Во-вторых, наиболее перспективным способом быстро улучшить конкурентные позиции организации сегодня является разработка и внедрение разнообразных инноваций. Они могут быть реализованы в любом направлении деятельности: коммерческом (например, новые технологии продвижения товара на рынок и т.п.); финансовом (например, новые технологии налогового планирования и т.п.); технологическом (например, автоматизация производственных процессов и т.п.); кадровом (например, новые технологии отбора кандидатов на трудоустройство и т.п.).

В-третьих, во многих отраслях современной экономики между услугой, предлагаемой организацией, и её потребителем стоит человек (продавец, официант, слесарь или менеджер автосервиса, аудитор, врач и т.п.). Ответственное его отношение к своим обязанностям проявляется в качестве оказания услуги и культуре обслуживания.

В условиях повышения инновационности, растёт востребованность творческого и интеллектуального труда, который, напрямую зависит от качества взаимодействия сотрудников между собой.

Акцент делается не только на личной, но и на командной компетенции персонала предприятия. Растёт роль социальных связей, необходимость доверия бизнес-партнёров, играющих важную роль в устойчивости предприятия. В этом важную

роль играет состояние уровня человеческого капитала предприятия.

Человеческий капитал является частью ресурсов предприятия, к которым относят труд, средства труда и предметы труда.

Ресурсы ограничены, а потребности предприятия безграничны, поэтому ограниченность имеющихся у предприятия ресурсов образует замкнутый цикл его деятельности. Только такой ресурс как труд, выраженный в человеческом капитале, обладает наибольшим потенциалом для приращения, повышая эффективность деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Важным отличием капитала человеческого от капитала финансового и физического является его приращение по мере его потребления.

Человеческий капитал обладает знанием. Сотрудники выступают носителями знаний.

Постоянно меняющаяся бизнес-среда требует от современных предприятий постоянного наращивания своих конкурентных преимуществ. Это принципиально важно для их долгосрочной устойчивости. Человеческий ресурс играет значительную роль в повышении конкурентоспособности предприятий. Большое количество исследований в области человеческого капитала и его влияния на эффективность предприятия доказывают, что развитие человеческого капитала приведёт к повышению конкурентоспособности и производительности.

Теория человеческого капитала родилась не на пустом месте. Ещё Адам Смит в своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов»¹ характеризовал капитал как часть запасов предприятия, от которой собираются получить доход. Основным капиталом, согласно мнению А. Смита, состоит из машин и оборудования, доходных построек, улучшения земли, приобретённых и полезных способностей всех жителей или членов.

Т. Шульцем в работе «Инвестиции в человеческий капитал»² впервые было введено словосочетание человеческий капитал, приравнивавшее знания и умения человека к капиталу. Он доказал, что вложения в образование и здравоохранение принесут в будущем больший доход, чем физический капитал.

Теория человеческого капитала в практической деятельности предприятий является инструментом обоснования принципов и задач управления, направленных на повышение их конкурентоспособности, финансовой устойчивости и

экономического роста предприятия.

Разработанная в середине прошлого века, теория человеческого капитала претерпела бурное развитие. В рамках своего последующего развития, большое внимание в теории человеческого капитала было уделено обучающим аспектам. Инвестиция в человеческий капитал является деятельностью, которая улучшает качество (производительность) работника предприятия. Таким образом, обучение является важным компонентом инвестиций в человеческий капитал.

Человеческий капитал играет важную роль в стратегическом планировании по созданию конкурентных преимуществ предприятием.

С учётом всего вышеизложенного, взаимосвязь производительности предприятия и человеческого капитала не стоит понимать, как феномен, который способен добавить нулей к прибыли предприятия, а скорее в виде процесса трансформации всего трудового коллектива, как наиболее ценного актива предприятия, способного проложить путь к более выдающимся достижениям через инновационность и креативность. Следовательно, предприятиям необходимо разработать эффективный план инвестиций в различные аспекты человеческого капитала не только как в способ повышения производительности, но как в страховку предприятия в части устойчивого развития, чтобы оставаться конкурентоспособными в долгосрочной перспективе.