

**А.Х. Гисматулина**

*Казанский федеральный университет, Казань, Россия*

## **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** Многие компании говорят о повышении роли человеческого капитала в организации. Важно не только нанимать квалифицированных работников, но и планировать кадровый резерв организации. Человеческий капитал является одним из основных факторов производства любой организации, от качества работы персонала зависят результаты деятельности компании и их конкурентоспособность.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, руководитель, репутация, сотрудники, компетентность, персонал, компания.

В современном мире организация должна уметь своевременно реагировать на все изменения в окружающей среде, чтобы добиться максимальной мобильности и гибкости в организации. Менеджеры учитывают все факторы, влияющие на организацию, и сумеют предсказать дальнейшее развитие событий в той или иной отрасли.

Каждый руководитель должен понимать, что планирование – это одна из основных функций менеджмента, которая помогает разработать мероприятия, избежать негативных факторов, а самое главное, правильно использовать появившиеся возможности во благо организации, тем самым повысить её эффективность использования человеческого капитала предприятия.

Репутацию руководителя должен поддерживать его персонал. Например, американский инвестор-миллиардер Уоррен Баффет сказал как-то своим менеджерам: «Если вы потеряете деньги компании, я отнесусь к этому с пониманием. Но не будет вам прощения, если вы потеряете ее репутацию». Бесспорно, это утверждение стоит того, чтобы к нему прислушаться, тем более что прозвучало оно из уст самого богатого в Америке (после Билла Гейтса) человека, готового жертвовать деньгами, но не репутацией. И мир сегодня все больше прислушивается к этому мнению. Тысячи компаний во всех частях света вкладывают сотни миллионов долларов в построение своего доброго имени (goodwill) – положительной репутации руководителя и компании, важнейшего нематериального актива, который нельзя потрогать руками и трудно измерить, который накапливается и строится годами, а разрушен, может быть, в одночасье. Эта мысль о репутации руководителя и компании в разных вариациях звучит сегодня на конференциях, появляется на страницах деловой прессы, используется в разработке корпоративных бизнес-планов.

Многие российские фирмы, стремящиеся повысить свой рейтинг, всеми силами стараются соответствовать стереотипу "хорошей" компании, сложившемуся в мировой экономике. Согласно требованиям мировой

конъюнктуры "хорошая" компания, кроме заботы о качестве продукции и повышения собственной репутации, должна иметь четкие вертикальные и горизонтальные связи между руководителями и подчиненными. Например, нефтяная компания "ЛУКОЙЛ" – крупная и уважающая себя компания, чьи акции котируются на мировом рынке. Она имеет хорошую репутацию, так как предоставляет отчетность по международным стандартам и демонстрирует финансовую прозрачность, приглашает на первые и вторые управленческие должности иностранцев, имеющих опыт работы в крупных западных структурах. "ЛУКОЙЛ" разрабатывает и внедряет кодексы морального корпоративного поведения, вносит в уставы особые пункты, защищающие права работников, фиксирует процент прибыли, направляемый на дивиденды, проявляет заботу о своем персонале, об окружающей среде, а также по возможности ведёт благотворительную деятельность. Сейчас предприятия конкурируют, в том числе, на уровне профессионального развития своих сотрудников – их знаний, умений, навыков. А для более эффективного и разумного использования данного ресурса его необходимо правильно и объективно оценивать. Выявить потенциал сотрудника и направить его на реализацию целей компании позволяют различные методы оценки персонала.

Деловая оценка персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия результативности труда и факторов ее обеспечения требованиям должности или рабочего места.

Организация деловой оценки персонала включает в себя постановку целей оценки персонала, выбор методов, с помощью которых она будет проводиться, собственно оценку персонала и анализ полученных результатов.

Оценка персонала – значимая часть менеджмента и управления кадрами. Это продиктовано тем, что именно на основании оценки персонала могут быть приняты и воплощены в жизнь управленческие решения. Целесообразность и результативность данных решений находится в тесной зависимости с достоверностью и качеством оценки. Именно поэтому она постоянно находится под пристальным вниманием отечественных и западных специалистов кадрового управления. Изучением данной темы занимались: Кафидов В.В., Кибанов А.Я., Кузнецов Б.Т., Митрофанова Е.А., Егоршин А.П., Одегов Ю.Г., Уорд П., Базаров Т.Ю., Шапиро А.С. и многие другие.

Тем не менее, практика работы отечественных организаций свидетельствует о том, что, несмотря на значительное количество научной учебной и популярной литературы по управлению персоналом, многие методические и практические вопросы по оценке персонала не решены до конца.

Основным источником проблем в любой организации являются сами люди: сотрудники и руководители коллективов. По данным американских исследователей, 90% фирм разрушаются из-за ошибок менеджеров. По данным российских социологов, 85% фирм ликвидируется из-за «внутренних» причин. Среди которых немаловажной является недостаточная

компетентность работников и, как следствие, их несоответствие своему рабочему месту. Отсюда актуальной проблемой выступает объективная оценка сотрудников организации. Таким образом, актуальность данной темы обусловлена тем, что важным условием успешной деятельности и конкурентоспособности предприятия является работа его персонала. Действенным способом выявить, насколько компетентно и продуктивно выполняет работу персонал того или иного предприятия, является грамотно выстроенная система оценки персонала. В значительной степени качество людских ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг, финансовые результаты деятельности предприятия зависят от того, насколько эффективно поставлена работа данной системы. Актуальность данного направления обусловлена еще и необходимостью формирования управленческого потенциала организации, что во многом является основой для дальнейшего успешного развития компании. Нужно формировать кадровый резерв для каждой компании.

Исследование вопросов оценки персонала в настоящее время приобретает все большее значение, и значимость этой процедуры признается повсеместно, однако в большинстве отечественных предприятий оценка персонала выполняется бессистемно, и, как упоминалось ранее, многие организационные вопросы решены не до конца.

Повышение эффективности использования человеческого капитала предприятия рассматриваю через грамотное планирование, потому что оно позволит убрать дублирующие функции. Следующим пунктом отмечу хорошую репутацию организации, так как именно она привлекает наиболее талантливые кадры, а в последствие специалистов высокого класса. Считаю, что необходимо вводить новые методы оценки персонала для того, чтобы на предприятии работали только квалифицированные кадры в соответствии со своим уровнем компетенций.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 359 с.
2. Морозова И.В. Оценка персонала как фактор совершенствования системы управления предприятием // Проблемы местного: журн. – 2017. – №52. – С.8.