

Гибдатова Гюльнара Рафкатовна

старший преподаватель, филиал Всероссийского заочного

финансово-экономического института, г.Уфа

Zakon_ural@mail.ru

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Особенности воспроизводства
человеческого потенциала на микроуровне

Аннотация

В статье раскрывается значимость воспроизводства человеческого потенциала на микроуровне. Обосновывается необходимость управленческого воздействия на процесс воспроизводства человеческого потенциала как источника устойчивого развития предприятия. Сформулированы принципы формирования человеческого потенциала организации.

Ключевые слова: человеческий потенциал, принципы управления, воспроизводство человеческого потенциала, организационная культура, конкурентные преимущества, инновации

Современные тенденции развития экономики предъявляют особые требования к системе формирования и реализации человеческого потенциала организации. В условиях высокой конкуренции, глобализации и информатизации предприятиям необходимо становится центрами постоянных инноваций. Любой бизнес-процесс в организации должен быть ориентирован на создание долгосрочных конкурентных преимуществ. В таких условиях очевидным является утверждение, что человеческий потенциал предопределяет возможности стратегического развития предприятия (1, 2).

В практике управления предприятиями активно реализуется идея

«экономически дешевого работника», детерминирующая возможности стратегического развития. Доминирование подобного ограниченного подхода среди руководителей предприятий в большей степени является результатом не сложившегося еще на практике института профессионального менеджмента. Отсутствие профессиональных навыков и умений в области менеджмента препятствует формированию стратегического мышления руководителей и ориентирует их лишь на максимизацию текущего экономического эффекта. В перспективе подобный подход разрушителен для любой организации и, в первую очередь, из-за стремления экономить на фор-

мировании человеческого потенциала, главном резерве устойчивого развития.

Без стратегически выверенного развития человеческого потенциала экономика предприятия будет стагнировать. Нельзя утверждать, что, функционируя подобным образом, организация будет убыточной, но она не сможет использовать все имеющиеся возможности, которые позволяют не только получать максимальную прибыль, но и обеспечивать свою конкурентоспособность, удовлетворять потребности населения, выйти на мировой рынок.

Управление воспроизводством человеческого потенциала

Человеческий потенциал организации является основным фактором, определяющим возможность получения синергетического эффекта. В свою очередь эффективное воспроизводство человеческого потенциала требует планомерного долгосрочного воздействия на его системообразующие составляющие, позволяющие целенаправленно изменять уровень активизации человеческого потенциала.

В большинстве российских организаций человеческий потенциал не рассматривается как объект осознанного управления. Подходы к управлению работниками основаны на формализации, обеспечении высокого уровня

...человеческий потенциал

предопределяет

возможности

стратегического развития

предприятия

в практике управления
предприятиями активно

реализуется идея

«экономически дешевого
работника»

исполнительности сотрудников, ориентации только на ограниченное материальное стимулирование. В таких условиях возможности развития человеческого потенциала весьма ограничены.

Высокий уровень текучести кадров и низкая заработная плата являются свидетельством того, что в настоящее время предпосылки для полноценного развития человеческого потенциала на микроуровне не будут иметь положительной тенденции. Низкий уровень удовлетворенности базовых потребностей работников приводит к неудовлетворенности трудом, к доминированию личных интересов над интересами предприятия, нестабильности коллективов, отсутствию предпосылок к развивающей деятельности, а значит и к развитию самого человеческого потенциала.

Первопричиной низкого уровня развития человеческого потенциала является отсутствие ориентации руководителей предприятий на стратегическое развитие и понимания актуальности активизации человеческого фактора в современных условиях. Управление этим важнейшим ресурсом осуществляется на основе примитивной системы мотивации, без учета требований современной экономики.

Управление воспроизводством человеческого потенциала должно строиться на основе субъектной концепции. Она

без стратегически
выверенного развития
человеческого потенциала
экономика предприятия
будет стагнировать

предполагает, что работник, коллектив и общество в целом как носители определенного потенциала являются субъектами управления. Поэтому необходимо создать такие условия развития, которые активизировали бы субъектную сущность работников на основе процессов самоуправления и самоорганизации.

**Принципы развития
человеческого потенциала**

Изучение особенностей процесса воспроизводства человеческого потенциала позволило сформулировать принципы, на которых должно основываться управление этой сложной подсистемой организации.

1. *Принцип долгосрочности* означает, что для достижения уровня развития человеческого потенциала соответствующего требованиям современной экономики необходим значительный период времени. Этот организационный ресурс накапливается годами, и сам в значительной степени определяет свое развитие. Результаты влияния развития человеческого потенциала на эффективность функционирования организации также проявляются в течение длительного времени и в различных формах. Управление человеческим потенциалом требует учета постепенности, эволюционного характера его развития, объективных организа-

ционных законов, в частности, «закон наименьших», в силу которого прочность цепи определяется наиболее слабым ее звеном, а возможности развития человеческого потенциала наиболее слабым ее элементом.

2. *Принцип ситуативности* требует предварительной диагностики сложившихся конкретных условий в организации, применение различных исходных этапов управления развитием человеческого потенциала в зависимости от сложившейся ситуации. Результаты диагностики человеческого потенциала предопределяют подходы к его дальнейшему развитию. Методы воздействия на человеческий потенциал будут различными, в зависимости от уровня развития наиболее слабого элемента.

3. *Принцип отрицания силового воздействия* предполагает, что человеческий потенциал не поддается простому манипулированию, а способен развиваться лишь в условиях, способствующих формированию творческих начал.

4. *Принцип комплексности оценки* предполагает, что оценка воздействия человеческого потенциала на деятельность экономической системы должна учитывать не только пря-

человеческий потенциал
организации является
основным фактором,
определяющим
возможность получения
синергетического
эффекта

мое воздействие на эффективность организации, но и множество неявных направлений его влияния.

Организационная культура

Приведенные выше принципы актуализируют важность управления организационной культурой, которая задает ориентиры для воспроизводства человеческого потенциала как институциональная среда на микроуровне. Организационная культура является системообразующим фактором, благодаря которому все параметры воспроизводства человеческого потенциала действуют на «автопилоте» при принятии решений, распределении власти, мотивации. При сильной организационной культуре процессы самоорганизации приводят к устойчивому развитию предприятия через внутреннюю мотивацию сотрудников, их самоконтроль и саморазвитие. В такой ситуации нет необходимости постоянно совершенствовать внешние регуляторы, такие как система мотивации, подбор кадров, адаптация, обучение, их ротация и т.д. Соответствующая организационная среда позволяет в полной мере использовать имеющийся человеческий потенциал, в результате чего происходит саморегуляция без внешнего вмешательства, зачастую субъективного, ошибочного, некорректного процессам, происходящим внутри такой сложной, но способной к бесконечному развитию системы под названием «человеческий потенциал».

Сильная организационная культура предполагает приоритет решения социальных задач, готовность к разумному риску и нововведениям, применение групповых форм принятия решений, ориентация на коллек-

организационная
культура является
системообразующим
фактором, благодаря
которому все параметры
воспроизводства
человеческого
потенциала действуют
на «автопилоте»

тивное вознаграждение, высокий уровень самоуправления.

К сожалению, в отечественных организациях преобладает административная организационная культура, для которой характерны низкий уровень взаимодействия, акцентирование внимания не на результат, а на процесс. Такая организационная культура не в полной мере соответствует требованиям современной экономики, требующей от предприятий гибкости, внедрение инноваций, удовлетворения все возрастающих потребностей населения. Без изменения организационной культуры всестороннее развитие человеческого потенциала невозможно. Формирование человеческого потенциала должно быть инициировано менеджментом предприятия через создание организационной культуры соответствующей целям управления человеческим потенциалом предприятия.

«Рычаговый ресурс»

Таким образом, для полноценного функционирования предприятия необхо-

димо создать организационную среду, которая обеспечивала бы воспроизводство такого человеческого потенциала, использование которого позволит быстро адаптироваться к изменениям, переориентировать пути достижения целей. Под высоким уровнем человеческого потенциала мы понимаем наличие таких параметров, как удовлетворенность содержательностью труда, активное участие работников в управлении предприятием, развитая инновационная деятельность. Особенностью человеческого потенциала является его способность бесконечно развиваться. Человеческий потенциал является тем «рычаговым ресурсом», который позволит предприятию достигать главных целей,

несмотря на ограниченность других факторов производства.

Литература

1. Абрамов Е.Г. Особенности использования организациями интеллектуального капитала личности // Креативная экономика. – 2007. – № 2. – С. 20–26.
2. Синов В.В. Человеческие ресурсы инновационной деятельности // Креативная экономика. – 2007. – № 5. – С. 58–67.
3. Мельников О.Н. Методологические подходы к управлению интеллектуально-креативным потенциалом личности как основным экономическим активом организации // Креативная экономика. – 2007. – № 6. – 20–29.

рп

Gulnara R. Gibadatova

Senior Lecturer, Branch of All-Russian State Distance-Learning Institute of Finance and Economics, Ufa

Features of Human Potential Reproduction at the Micro Level

Abstract

The article reveals the importance of reproducing human potential at the micro level. The author proves the need for the management influence on the human potential reproduction as a source of sustainable enterprise's development. She formulates the principles of forming organization's human potential.

Keywords: human potential, management principles, reproduction of human potential, organizational culture, competitive advantages, innovations