

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ

THE MAIN ASPECTS OF THE HUMAN FACTOR IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

D. Khvan

Summary. The article examines the theoretical aspects of the human factor in the conditions of organizational management of an enterprise. At the heart of any enterprise is the human factor, encompassing the collective knowledge, skills and behavioral competencies of individuals involved in management. The importance of the human factor as a key element within the broader field of management science is considered, since it has a significant impact on the effectiveness of the organization and the decision-making process.

Keywords: economics, human factor, organization, management, interaction, skills.

Хван Дмитрий Леонидович

*Аспирант, Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Россия, Москва
khvan97@mail.ru*

Аннотация. В статье исследуются теоретические аспекты человеческого фактора в условиях организационного управления предприятием. В основе любого предприятия лежит человеческий фактор, охватывающий коллективные знания, умения и поведенческие компетенции индивидуумов, участвующих в управлении. Рассматривается значение человеческого фактора в виде ключевого элемента в пределах более широкой области науки управления, поскольку он оказывает заметное влияние на эффективность функционирования организации и процесс принятия решений.

Ключевые слова: экономика, человеческий фактор, организация, управление, взаимодействие, навыки.

Успешное функционирование российской экономики можно объяснить постоянным совершенствованием систем стратегического управления на предприятиях в сочетании с интеграцией современных методологий управленческих исследований. Такое динамичное взаимодействие играет все более важную роль в преодолении сложностей современного экономического ландшафта, характеризующегося повышенной конкуренцией не только на рынках товаров и услуг, но и на рынке рабочей силы.

В свете конкуренции стало очевидным, что эффективность предприятий неразрывно связана с их способностью внедрения инноваций и адаптирования своих методов управления персоналом.

Традиционные парадигмы управления человеческими ресурсами вытесняются более прогрессивными моделями, которые делают упор на гибкость, вовлеченность сотрудников и соответствие индивидуальных компетенций целям организации. Необходимость изменения обусловлена признанием того, что человеческий капитал является жизненно важным фактором, определяющим конкурентные преимущества на глобальном рынке.

В основе любого предприятия лежит человеческий фактор, который включает коллективные знания, навыки и поведенческие компетенции отдельных лиц, вовлеченных в процесс управления. Человеческий фактор

является важным элементом в более широкой области науки управления, поскольку он существенно влияет на эффективность деятельности организации и процессы принятия решений.

В основе парадигмы, ориентированной на человека, лежит роль менеджера — профессионала, способного ориентироваться в сложностях организационной жизни. Менеджер является ключевой фигурой на предприятии, оказывающей значительное влияние, как на стратегическое направление, так и на оперативную функциональность организации.

Необходимо подчеркнуть, что утверждение Г. Щекина о том, что «решение текущих и будущих проблем любого общества связано, прежде всего, с определяющей ролью человеческого фактора», отражает критическую важность участия человека в прогрессе и развитии общества [1, с. 52].

Человеческий фактор можно определить как взаимодействие знаний, навыков, опыта и мотиваций, которые люди приносят в свои соответствующие роли в обществе. Многогранная конструкция играет ключевую роль в решении сложных проблем, с которыми сталкиваются современные общества, начиная от экономической нестабильности и экологической устойчивости и заканчивая социальным неравенством и технологическими сбоями.

Определение человеческого фактора В. Зинченко как «органического единства сознания и деятельности» подчеркивает сложную взаимосвязь между когнитивными процессами, эмоциональным интеллектом и физическими действиями в формировании индивидуального и коллективного человеческого опыта. По мере развития общества спрос на универсального работника, обладающего разнообразными навыками, адаптивным интеллектом и готовностью к обучению на протяжении всей жизни, становится все более высоким.

Стремительный научно-технический прогресс требует от людей не только приобретения специальных знаний, но и развития междисциплинарных компетенций и навыков критического мышления. Такая адаптивность необходима для удовлетворения постоянно меняющихся потребностей рынка труда, отражающих как интеллектуальные, так и практические аспекты человеческого фактора.

Персонал предприятия представляет собой важнейший компонент его ресурсной базы, часто называемый человеческим капиталом. Ресурс играет ключевую роль в обеспечении роста и конкурентного позиционирования организации в своей отрасли [2, с. 124].

Таким образом, влияние человеческого фактора на стратегическое управление предприятием привлекло значительное внимание, что подчеркивает его важ-

ность для понимания сложностей современной организационной динамики.

Повышение роли человеческого фактора в деятельности предприятия отражает значительный сдвиг парадигмы в теории и практике организации. Исторически сложилось так, что персонал часто рассматривался всего лишь как компонент операционных ресурсов, подчиняющийся транзакционным подходам к управлению. Но современные взгляды признают персонал бесценным активом — человеческим капиталом организации, развитие и вовлечение которого имеют решающее значение для достижения долгосрочного успеха и конкурентной дифференциации.

Такая эволюционирующая точка зрения привела к формализации «стратегии управления персоналом» как отдельного и незаменимого аспекта управления предприятием. Стратегия управления персоналом концептуализируется как комплексная долгосрочная программа инициатив, направленных на оптимизацию использования и развития рабочей силы.

В нем воплощен системный подход к приведению кадровой практики в соответствие со стратегическими целями организации, способствующий тем самым реализации ее всеобъемлющих целей [3, с. 75].

На рисунке 1 представлена стратегическая оценка кадрового потенциала организации.



Рис. 1. Стратегическая оценка кадрового потенциала

Эффективное управление человеческими ресурсами (HRM) представляет систематизированную систему взаимосвязанных процессов, стратегически разработанных для анализа, совершенствования, развития и оптимального использования ресурсов, присущих каждому сотруднику.

Профессионализм, демонстрируемый сотрудниками, неразрывно связан с уровнем их компетенций, которые включают в себя триаду атрибутов: знания, навыки и опыт. Знания относятся к теоретическому пониманию и информации, которыми обладает сотрудник, в то время как навыки относятся к практическому применению этих знаний при выполнении задач.

С другой стороны, опыт накапливается с течением времени в результате участия в различных видах профессиональной деятельности и отражает способность человека эффективно справляться с проблемами на рабочем месте.

Стратегическая оценка человеческого потенциала играет ключевую роль в достижении целей организации и базируется как на количественных, так и на качественных показателях.

Количественные показатели могут включать такие показатели, как уровень текучести кадров, статистика невыходов на работу и демография рабочей силы, в то время как качественные показатели охватывают более субъективные измерения, включая уровень вовлеченности сотрудников, удовлетворенность работой и культурное соответствие организации [4, с. 91].

Необходимо продемонстрировать на рисунке 2. основные факторы влияющие на эффективность управления развитием, где человеческий фактор играет важную роль в системном процессе.

Ключевым фактором эффективной реализации любой организационной стратегии является уровень мотивации сотрудников, который является важным фак-

тором, определяющим реализацию стратегических инициатив.

Мотивация сотрудников влияет не только на готовность выполнять поставленные задачи, но и на приверженность более широкой корпоративной миссии. Исследования в области организационного поведения показали, что мотивированные сотрудники более продуктивны, проявляют более высокий уровень креативности, более склонны к сотрудничеству и проявляют инициативу — качества, имеющие решающее значение для успешной реализации стратегии.

Эффективное внедрение стратегического управления в организации требует создания комплексной системы, включающей планы, программы, нормы и стандарты. Все элементы в совокупности образуют основу, с помощью которой решаются кадровые вопросы и удовлетворяются потребности организации в человеческих ресурсах [5, с. 46].

В быстро развивающихся отраслях промышленности статичный набор навыков человеческого фактора может быстро устареть, что подчеркивает необходимость постоянных инициатив по обучению. Кадровая стратегия демонстрирует два основных направления. К ним относятся:

1. Стратегические намерения. Специалист по персоналу играет ключевую роль в повышении кадрового потенциала, необходимого для реализации всеобъемлющей бизнес-стратегии корпорации. Данная роль выходит за рамки простых административных функций; она включает стратегическое планирование, привлечение талантов и развитие персонала в соответствии с целями организации.

Используя аналитику и показатели эффективности, специалисты по персоналу оценивают эффективность внедренных практик и достигнутые результаты, тем самым предоставляя критическую информацию, необходимую для постоянного совершенствования [6, с. 68].

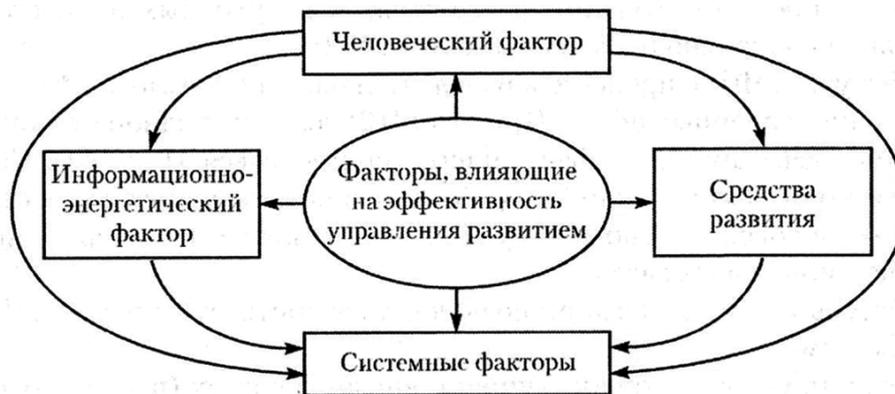


Рис. 2. Факторы влияющие на эффективность управления

2. Интеграция компетенций в стратегию. Организации, которые уделяют приоритетное внимание интеграции компетенций в свои стратегические рамки, как правило, применяют структурированный и системный подход к управлению человеческим капиталом. Метод обычно включает определение четких компетенций, которые соответствуют стратегическим целям организации и ее позиционированию на рынке.

Сложное взаимодействие организационных, административных, социальных и экономических мер необходимо не только для решения кадровых проблем, но и для приведения стратегий развития человеческого капитала в соответствие с общими стратегическими целями организации.

Инновационные подходы к управлению персоналом должны основываться на глубоком понимании уникальных характеристик человеческих ресурсов.

В отличие от материальных активов, человеческие ресурсы характеризуются когнитивной и эмоциональной реакцией на организационные процессы, что требует модели двустороннего взаимодействия между предприятием и его сотрудниками.

Непрерывное обучение и повышение квалификации необходимы для оптимизации организационной эффективности. В быстро развивающихся отраслях промышленности статичный набор навыков сотрудников может быстро устареть, что подчеркивает необходимость постоянных инициатив по обучению [7, с. 175].

В заключение следует отметить, что в условиях, когда человеческий фактор рассматривается не как фактор производства, а как жизненно важный ресурс для достижения целей организации, объединение интересов компании и отдельных сотрудников становится основополагающим принципом достижения высокой отдачи от персонала и заинтересованного отношения к работе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беликова И.П. Основы стратегического управления: учебное пособие / И.П. Беликова, В.А. Ивашова. Ставрополь: СтГАУ, 2020. — 128 с.
2. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. М.: КноРус, 2019. — 798 с.
3. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации: учеб. пособие / Н.М. Кузьмина. М.: ИНФРА-М, 2020. — 609 с.
4. Ловчикова Е.И., Алпатов, А.В., Волченкова, А.С. Социально-экономическое развитие сельских территорий как фактор кадрового обеспечения сельского хозяйства и роста качества жизни населения: монография / Е.И. Ловчикова, — А.В. Алпатов, А.С. Волченкова — Орел: Изд-во Орловского ГАУ, 2019. — 165 с.
5. Руденко А.М. Управление персоналом. Учебное пособие / А.М. Руденко, В.В. Котлярова. М.: Феникс, 2021. — 416 с.
6. Сербиновский Б.Ю., Самыгин С.И. Управление персоналом / Б.Ю. Сербиновский, С.И. Самыгин. — М.: Приор, 2020. — 432 с.
7. Смирнов Б.М. Кадровое нововведение в системе управления персоналом / Б.М. Смирнов — М.: ГАУ, 2019. — 216 с.

© Хван Дмитрий Леонидович (khvan97@mail.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»