

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ: ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

HUMAN CAPITAL OF EMPLOYEES OF A TRANSPORT COMPANY: PROBLEMS OF MANAGEMENT AND DEVELOPMENT

ПОЛУЧЕНО 14.11.2023 ОДОБРЕНО 17.11.2023 ОПУБЛИКОВАНО 25.12.2023 УДК 316.354:351/354 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-6-5-8



БОРИСОВ А.Ф.

Д-р соц. наук, профессор, профессор кафедры социологии, ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена», г. Санкт-Петербург

BORISOV A.F.

Doctor of Sociological Sciences, Professor, Department of Sociology, Herzen University, St. Petersburg

e-mail: borisov-af@mail.ru



ВОРОНЦОВ А.В.

Д-р филос. наук, профессор, профессор кафедры социологии, ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена», г. Санкт-Петербург

VORONTSOV A.V.

Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Department of Sociology, Herzen University, St. Petersburg

e-mail: Vorontsov.spb@yandex.ru



ТРОФИМОВА Т.А.

Канд. филос. наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса, ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет МВД России», г. Санкт-Петербург

TROFIMOVA T.A.

Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor, Department of Civil Law and Civil Process, Saint-Petersburg University of Internal Affairs of Russia, St. Petersburg

e-mail: tt.bit@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы управления развитием человеческого капитала работников транспортной компании, проанализирована проблемная ситуация о необходимости развития профессиональных компетенций работников ремонтных мастерских и причины отсутствия мотивации к их обучению и развитию. Подчеркивается необходимость повышения уровня квалификации работников и потребность в инвестициях в человеческий капитал, отмечена необходимость развития у работников таких профессиональных компетенций, которые отвечали бы запросам современного рынка труда. В этих условиях становится понятно, почему компаниям необходимо грамотное построение системы управления человеческим капиталом. В ходе эмпирического исследования были проведены экспертное интервью с руководителями компании и анкетный опрос работников, анализ наиболее важных профессиональных компетенций и составлен рейтинг значимых качеств человеческого капитала сотрудников данной компании.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, система управления человеческим капиталом, нематериальные активы организации, интеллектуальный капитал.

Abstract

The article examines the issues of managing the development of human capital of transport company workers, analyzes the problematic situation of the need to develop professional competencies of repair shop workers and the reasons for the lack of motivation for their training and development. The need to improve the level of qualifications of workers and the need for investment in human capital is emphasized, the need to develop in workers such professional competencies that would meet the needs of the modern labor market is noted. Under these conditions, it becomes clear why companies need to competently build a human capital management system. During the empirical study, an expert interview with company managers and a questionnaire survey of employees were conducted, an analysis of the most important professional competencies was carried out, and a rating of significant qualities of the human capital of employees of this company was compiled.

Keywords: human capital, human resources, human capital management system, intangible assets of the organization, intellectual capital.

Актуальность проблемы управления человеческим капиталом связана со сложившейся тенденцией перехода развитых экономик на инновационный путь развития, что требует высоких показателей человеческого капитала современных работников.

В настоящее время в деятельности компаний происходит смена технологий, усиление конкуренции, повышение требований со стороны работодателей к уровню квалификации персонала. Поэтому крайне важным становится повышение эффективности работы современных компаний.

В этих условиях менеджеры компаний стали уделять больше внимания повышению качества человеческого капитала, мотивации работников, новым подходам к повышению качества труда. Сегодня достаточно явно прослеживается необходимость в инвестициях в человеческий капитал работников компаний.

Развитие человеческого капитала работников компании заключается в том, в каких направлениях это развитие должно протекать. Обучение, развитие умений и знаний работников всегда должно быть направлено в будущее компании. Таким образом, становится понятно, что на уровне компании необходимо грамотное построение всей системы управления человеческим капиталом. Это позволит минимизировать проблему отбора, измерения и развития работников компании. Компаниям необходимо развивать у работников профессиональные компетенции, знания, умения и навыки работников, которые отвечали бы запросам современного рынка труда не только сегодня, но и завтра.

Человеческий капитал как важнейший нематериальный ресурс организации изучается как зарубежными, так и отечественными учеными. Вклад в изучение данного феномена внесли Эдвиссон Л. [1], Руус Й., Пайк С., Фернстрем Л. [2], Стюарт Т. [3], Беккер Г. [4], Шульц Т. [5].

Среди отечественных ученых следует отметить труды Дятлова С.А., Добрынина А.П. [6], Капелюшникова Р. И. [7], Корчагина Ю.А. [8], Аникина В.Н. [9], Крутий И.А. [10].

В соответствии с планом исследования по заказу компании АО «Автопарк № 1 Спецтранс» было проведено эмпирическое исследование, с 01.02.2023 г. по 01.05.2023 г., в котором были определены следующие цели: исследование человеческого капитала работников компании и управление процессом развития человеческого капитала в рассматриваемой компании.

В процессе интервью было выявлено, что потребности компании в настоящее время заключались в развитии профессиональных компетенций работников ремонтных мастерских. Но реализация этой потребности осложнилась недостаточной мотивацией самих работников к обучению.

В настоящее время в компании планируется дальнейшая оптимизация процесса технического обслуживания и ремонта машин, но ввиду технологического роста специализированного оборудования требуется поддержание профессиональных компетенций работников ремонтных мастерских.

В соответствии с планом исследования было проведено экспертное интервью с руководством компании. Вопросы интервью состояли из перечня вопросов о структуре компании и ее целях, вопросы о взаимодействии руководства компании с работниками и вопросы об управлении человеческим капиталом и мотивации работников.

Экспертами была проанализирована информация о коммуникативном пространстве между руководством компании и работниками. При этом было выявлено, что обратная связь со стороны работников к начальникам участков осуществляется через личный контакт. Другие каналы ком-

муникации не представлялись возможными в связи со спецификой работы.

Эксперты отметили, что работники разных участков не взаимодействуют друг с другом, что означает отсутствие обмена опытом, знаниями и навыками. Таким образом, горизонтальные коммуникации и взаимодействие работников между собой не происходит.

Интервью выявило, что работники ремонтных мастерских недостаточно информированы о целях и задачах компании, так как никаких мероприятий по вовлечению их в деятельность компаний не проводится. Эксперты отметили невысокий уровень человеческого капитала работников по пятибалльной шкале оценки (3 балла). Это означает, что работники недостаточно обладают нужным уровнем знаний, умений и навыков.

Исходя из полученных данных, в ходе интервью стало понятно, что система мотивации в компании требует дальнейшего развития и продуманной коммуникации между руководителями и работниками.

На втором этапе исследования был проведен анкетный опрос по четырем блокам, которые включали следующие вопросы:

1. О планах карьерного роста у работников;
2. О системе взаимодействия и коммуникации работников с руководством;
3. Удовлетворенность работников своей профессиональной деятельностью;
4. Обучение работников и развитие их профессиональных навыков.

1. Анкетный опрос показал, что 45% работников планирует построить свою карьеру в компании, 40% респондентов видят себя участниками участка, а 35% — мастерами смены. Эти данные свидетельствуют о том, что работников устраивает работа в данной компании и они хотели бы развиваться профессионально в рамках своих подразделений.

Возможность реализации себя в профессии и возможности повышения квалификации большинство респондентов оценили на «хорошо» и «отлично»

2. В ходе анкетирования было выявлено, что основными каналами коммуникаций руководства с работниками является личное общение в процессе работы. Вместе с тем 40% респондентов отметило значимость оперативных совещаний как способов их информирования, а 42% работников получали необходимую информацию о задачах и решениях руководства путем общения с коллегами.

Как отмечает большинство работников, указания начальников участков им ясны и понятны. Работники также отметили, что к их предложениям на работе прислушивается руководство. Это означает, что обратная связь во взаимодействии «работник — руководитель» существует и работает эффективно. При этом значительная часть респондентов указала на довольно частые конфликтные ситуации с начальником участка.

Говоря о проблемах, присущих системе коммуникации, 42% работников отметили, что им не хватает информации об изменениях в нормативных документах, регламентирующих их деятельность.

Респонденты отмечают, что взаимодействие работников друг с другом носит в основном дружеский характер (80%).

3. Говоря об уровне удовлетворенности работников своей работой, необходимо отметить, что 75% респондентов уверены, что выполняемая ими работа соответствует их должностным обязанностям. При этом 22% работников отмечают несоответствие работы их должностным обязанностям. Это говорит о том, что в целом рабочий процесс в компании налажен хорошо. Респондентам в анкете также предла-

гался ряд вопросов, которые определяли оценку и условия их труда. По пятибалльной шкале оценки респонденты высказали свое мнение (3 балла) об уровне безопасности на рабочем месте. Об уровне заработной платы респонденты (25%) ответили на «хорошо» и «отлично». График работы оценили как удобный 57% работников ремонтных мастерских, а 28% респондентов отметили, что график работы для них не всегда удобен.

4. Что касается уровня профессионализма в своей деятельности, большинство респондентов оценили свой уровень на «удовлетворительно» и только 30% респондентов оценили свой уровень профессионализма на «хорошо». Таким образом, оценка респондентами своего уровня владения профессиональными навыками позволила руководству получить представление об уровне кадров в компании. Респондентами было отмечено, что у 57% довольно часто возникали трудности с использованием оборудования для ремонта машин. Это могло быть обусловлено как неисправностью самого оборудования, так и нехваткой знаний самих работников.

Повышение квалификации за последние три года прошли 88% работников и только 9% работников не проходили курсов повышения квалификации вообще. Важным пунктом в анкете для руководителей компании была оценка профессиональных качеств работников. Они были распределены следующим образом:

- профессиональные знания и умения;
- стаж и опыт работы в сфере технического обслуживания и ремонта машин;
- умение работать в команде;
- умение организовать работу команды;
- умение самостоятельно принимать решение;
- уровень образования работников;
- обладание знаниями и умениями смежных профессий;
- знание технического оснащения машин и умение работать с оборудованием;
- способность находить выход из сложных ситуаций, возникающих в процессе работы.

Как видно из перечисленных выше профессиональных качеств работников, в тройку лидеров вошли следующие профессиональные компетенции: профессиональные знания и умения — 67% (1 место); стаж и опыт работы в сфере технического обслуживания и ремонта машин — 25% (2 место); умение работать в команде — 23% (3 место).

В середине перечня важных профессиональных качеств работников оказались навыки умение организовать работу в команды — 45% (4 место); способность самостоятельно принимать решения — 35% (5 место); уровень образования работников — 23% (6 место).

Последними в списке профессиональных качеств работников оказались обладание знаниями и умениями смежных профессий — 67% (7 место); знание технического оснащения машин и умение работать с оборудованием — 56% (8 место); способность находить выход из сложных ситуаций, возникающих в процессе работы — 9% (9 место).

Таким образом, в ходе эмпирического исследования были получены данные о характере взаимодействия работников с руководством, а также друг с другом. Была высказана удовлетворенность условиями труда. Необходимость обучения и развитие у работников профессиональных компетенций были отмечены работниками как важными в профессиональной деятельности.

Из полученных в ходе анкетного опроса данных видно, что имеют место как положительные, так и отрицательные стороны формирования и развития человеческого капитала в процессе их профессиональной деятельности.

В целом работники довольны своей работой в компании и хотели бы там продолжать свою работу и строить свою карьеру. Анкетный опрос показал, что работники заинтересованы в росте своих знаний, умений и навыков и хотели бы развивать свой человеческий капитал в данной профессиональной деятельности.

Вместе с тем опрос показал, что в управлении развитием человеческого капитала имеются отдельные недостатки. В частности, в компании недостаточно проработана система мотивации работников в поощрении их за достигнутые результаты в работе, что приводит к конфликтам в коллективе, а также и с самим руководством. Имеет место и недостаточная информированность коллектива работников о целях и задачах в компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Эдвиссон Л.* Корпоративная долготра. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвиссон. М.: ИНФРА, 2005.
2. *Руус Й., Пайк С., Ферстрем Л.* Интеллектуальный капитал: практика управления. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010.
3. *Стюарт Т.* Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т.А. Стюарт. Пер. с англ. В. Ноздриной. М.: Поколение, 2007.
4. *Беккер Г.* Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. 1964. С. 135.
5. *Шулц Т.* Schulz T.W. Investing in People — Universitit of Colifornia Press. 1981. P. 25.
6. *Дятлов С.А., Добрынин А.П.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. С. 46–49.
7. *Капелюшников Р.И.* Записка об отечественном человеческом капитале / Р.И. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. 2008. С. 25
8. *Корчагин Ю.А.* Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации. Воронеж, 2011. С. 7.
9. *Аникин В.Н.* Человеческий капитал. Становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. Т. 18. № 4. Сентябрь 2017. С. 120.
10. *Крутий И.А.* Человеческий капитал: эволюция представлений / И.А. Крутий, О.В. Красина // Социологические исследования. 2007. № 8. С. 127–130.

REFERENCES

1. Edvissou L. Korporativnaya dolgota. Navigaciya v ekonomike, osnovannoj na znaniyah [Corporate longitude. Navigation in a knowledge-based economy]. Moscow, INFRA Publ., 2005.
2. Ruus J., Pajk S., Ferstrem L. Intellektualnyj kapital: praktika upravleniya [Intellectual capital: management practice]. SPb, Vysshaya shkola menedzhmenta Publ., 2010.
3. Styurt T. Intellektualnyj kapital. Novyj istochnik bogatstva organizacij [A new source of wealth of organizations]. Pokolenie Publ., 2007.
4. Bekker G. Chelovecheskij kapital: teoreticheskij i empiricheskij analiz [Human capital: theoretical and empirical analysis.], 1964. 135 p.
5. Shulc T. Schulz.T.W. Investing in Peole [Investing in Peole]. Universitit of Colifornia Press, 1981, 25p.
6. Dyatlov S.A., Dobrynin A.P. Chelovecheskij kapital v tranzitivnoj ekonomike: formirovanie, ocenka, effektivnost ispolzovaniya [Human capital in a transitive economy: formation, assessment, efficiency of use]. Spb., Nauka Publ, 1999. Pp. 46–49.

7. Kapelyushnikov R.I. Zapiska ob otechestvennom chelovecheskom kapitale/ R.I.Kapelyushnikov. M.: Izd.dom GU VShE. 2008. S. 25
8. Korchagin Yu.A. Rossijskij chelovecheskij kapital: faktor razvitiya ili degradacii [Russian human capital: a factor of development or degradation], Voronezh, 2011. 7 p.
9. Anikin V.N. Human capital. The formation of the concept and the main interpretations. Ekonomicheskaya sociologiya [Economic Sociology], T.18. no 4, 2017, 120 p.
10. Krutij I.A. Human capital: the evolution of ideas. Sociologicheskie issledovaniya [Sociological research], 2007, no. 8, pp. 127–130.

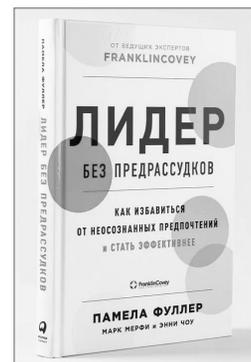
Фуллер П., Мерфи М., Чоу Э.

ЛИДЕР БЕЗ ПРЕДРАССУДКОВ: КАК ИЗБАВИТЬСЯ ОТ НЕОСОЗНАННЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ И СТАТЬ ЭФФЕКТИВНЕЕ

М.: Альпина Паблишер, 2023, 328 с.

Предпочтения и предубеждения — естественная составляющая человеческой природы. Как бы мы ни старались мыслить рационально и оставаться непредвзятыми, предпочтения незаметно, но значительно влияют на наши оценки, решения и поступки. Это касается и деятельности организации: предпочтения лидеров и рядовых сотрудников влияют на корпоративную культуру, внутренние политики и протоколы, работу с персоналом, клиентский сервис и многое другое.

Можно ли контролировать предпочтения, не позволяя им наносить вред нам самим и нашему окружению? Можно и нужно, утверждают авторы этой книги, эксперты и сотрудники компании FranklinCovey. Они предлагают проверенную на практике методику, включающую четыре этапа проработки вашего поведения и мышления, а также упражнения и кейсы. Следуя советам авторов, вы научитесь распознавать предубеждения, формировать навыки, помогающие по-иному взглянуть на свои и чужие предпочтения, раскрывать свой потенциал лидера и создавать высокоэффективные команды.



Захарова Л.Н.

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Учебник для вузов. — М.: Лань, 2023, 396 с.

В учебнике в систематическом виде изложены основные вопросы психологии управления. Управление рассмотрено и как особая деятельность, имеющая свои закономерности, и как широкая область человеческой практики, охватывающая все сферы социального взаимодействия. Показано, что в современных условиях ключевой целью управления является, во-первых, жизнеспособность самой компании, а во-вторых, психологическая жизнеспособность персонала как ключевое условие успешной деятельности компании. Проанализированы возможности повышения эффективности организации за счет применения психологических методов управления, организационной культуры и лидерства. Исследованы психологические компоненты профессионализма менеджера, проявляющиеся в умении мотивировать персонал, обеспечивать приверженность компании, стимулировать нужные образцы производственного и организационного поведения. Учебник содержит контрольные вопросы и задания, диагностический материал и методические рекомендации. Предназначен для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки «Психология», «Конфликтология», «Менеджмент», «Управление персоналом» и «Социальная работа». Может использоваться при подготовке и повышении квалификации кадров по широкому кругу специальностей в области менеджмента, психологии, социологии. Представляет интерес для руководителей высшего и среднего уровней управления.



Столяренко Л.Д., Абрамов М.А.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Учебник. — М.: Феникс, 2024, 331 с.

В учебнике кратко рассматривается история возникновения дисциплины «Организационное поведение», парадигмы и модели организационного поведения, факторы, влияющие на индивидуальное и групповое организационное поведение, теории мотивации сотрудников, влияние организационной культуры на организационное поведение работников в зависимости от этапов развития организации, типа лидерства и стиля руководства, коммуникативного стиля руководителя. Предназначен для студентов среднего профессионального и высшего образования, а также для тех, кто интересуется проблемами управления организационным поведением сотрудников.

