

**РЕИНЖИНИРИНГ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВА ОПТИМИЗАЦИИ  
ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**А.Т. Стасенкова**, 3 курс

Научный руководитель – **К.О. Лебедева**, преподаватель  
**Белорусский национальный технический университет**

Основателями реинжиниринга считаются М. Хаммер и Д. Чампи и определяется он как: «фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения существенных улучшений в таких ключевых для современного бизнеса показателях результативности, как затраты, качество, уровень обслуживания клиентов и оперативность» [1]. Исходя из

данного определения, можно выделить некоторые главные его составляющие. Так, под фундаментальностью понимаются не только сами бизнес-процессы организации, но и его стратегия. Радикальность можно определить как сильное изменение бизнес-процессов от «что есть» до «что надо». Таким образом, реинжиниринг – изменения, проводимые с целью повышения ключевых показателей результативности работы организации, снижению материальных и временных затрат, а также уменьшению вероятности появления ошибок.

В управлении организацией важно контролировать все аспекты: от факторов производства до используемых ресурсов. Однако важно отметить, что управление человеческим капиталом занимает ведущее место, так как именно он связывает все процессы, происходящие в организации, воедино. Для определения результативности труда персонала необходимо определить его потенциал, учитывая при этом особенности сознания и поведения каждого человека.

Реинжиниринг человеческого капитала на сегодняшний день направлен на переосмысление работы персонала и ориентированность его на работу в командах, что означает переход от управленческой иерархии. Таким образом происходит переоценка способа выполнения работ на всех уровнях, а также поиск более эффективных способов функционирования организации путём удаления ненужных действий.

Реинжиниринг бизнес-процессов определяется двумя подходами: радикальным, когда изменения происходят «болезненно» и резко и эволюционным, то есть постепенно. По отношению к человеческому капиталу применяется эволюционный метод. Так как важно привить особый навык работы в быстроизменяющихся условиях труда, научить быстро принимать необходимые для организации решения. Для руководителей повышение квалификации должно включать: повышение навыков ведения дискуссий, обучение современным методам управления персоналом, изучение современных теорий мотивации и поощрения, а также умение применить ранее перечисленного на практике. Возрастание свободы принятия решений достигается путём делегирования полномочий, так как ответственность, возлагаемая на сотрудников, даёт им право самостоятельно принимать решения для решения поставленных задач.

Таким образом, при последовательном внедрении и реализации данного процесса происходит внедрение управленческих технологий нового поколения. «Эту интеграцию нужно осуществлять одновременно в трех направлениях: во-первых, действия менеджеров всех уровней должны соединяться в корпоративную систему целенаправленных, согласованных и хорошо осознаваемых организационных технологий управления человеком в компании, представленных в виде корпоративных стандартов; во-вторых, развитие технологий необходимо сочетать с развитием личных умений руководителей создавать продуктивные отношения с людьми на основе эффективного мотивирования и коммуникации, повышать свою стрессоустойчивость и работоспособность; в-третьих, устойчивая эффективность деятельности невозможна без средств информационной поддержки, поэтому необходимо внедрять комплекс управленческих инструментов» [2, с.25].

В целях проведения реинжиниринга человеческого капитала разработаны особые правила, нормы и положения, которым должны следовать руководители. Так, к общим принципам относятся: системность; равные возможности; уважение человека и его достоинства; командное единство; горизонтальное сотрудничество; правовую и социальную защищенность. Примерами частных принципов являются: учет долгосрочной перспективы организации; интеграция и сплоченность коллектива; участие сотрудников в принятии решений; опора на профессиональное ядро кадрового потенциала; соблюдение баланса интересов руководителей и подчиненных сотрудников; сотрудничество с профсоюзами и общественностью. Для успешной работы принципов, их нужно соблюдать в целостной системе.

Можно сделать вывод, что реинжиниринг человеческого капитала связан с реформированием всего управления и крайне необходим в условиях современной работы организаций в связи с быстро изменяющимися тенденциями рынка и развитием новых технологий.

#### **Список использованных источников**

1. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе. – СПб.: Изд-во СПбУ, 2007.
2. Акименко В. А. Реинжиниринг процессов управления человеческими ресурсами в организации / Акименко В. А. // Экономика, статистика и информатика. – 2012. – № 5. – С. 23 – 27.