

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИИ

Е.Ф. Выберанец, 3 курс

Научный руководитель – **И.М. Зборина**, к.э.н., доцент

Полесский государственный университет

Одним из ключевых элементов современного бизнеса является управление развитием человеческого капитала. Важная роль данного компонента заключается в том, что человеческий капитал играет ключевую роль в достижении стратегических целей компании, что особенно важно в условиях цифровой трансформации и высокой конкуренции.

Человеческий капитал – совокупность знаний, умений и навыков, используемых для удовлетворения потребностей человека и общества (способность к трудовой деятельности, долговременный экономический ресурс, совокупность качеств, определяющих производительность и являющихся источником дохода для индивида, его семьи, общества) [1].

Формулировка миссии зависит от наличия талантливых людей, способных мыслить масштабно и разрабатывать креативные подходы. Руководители и ключевые специалисты участвуют в создании общей картины будущего компании, формулируя цели и пути их достижения. Именно эти сотрудники становятся основой формирования уникального конкурентного преимущества. Для достижения поставленных целей человеческие ресурсы должны обладать четырьмя свойствами:

- ценностью, возникающей при соотнесении индивидуальных компетенций кандидата с корпоративными требованиями, поскольку вклад каждого сотрудника в успех фирмы уникален;
- редкостью, связанной с когнитивными способностями сотрудников и нехваткой талантливых работников;
- неповторимостью, обусловленной неспособностью конкурентов идентифицировать конкретный источник конкурентного преимущества в массе человеческих ресурсов, воспроизвести уникальные условия его приобретения, а также нормы и ценности, которые оказывают влияние на деятельность коллектива;
- незаменимостью человеческих ресурсов технологиями в долгосрочной перспективе, поскольку первые могут использоваться при производстве разных товаров и услуг [2].

С цифровой трансформацией произошло ускорение различных экономических процессов. Данные преобразования позволяют сократить путь между покупателем и продавцом, предоставить большое количество вариантов различных товаров и услуг – рынок стал разнообразнее. Для завоевания и удерживания своих позиций бизнесу необходимо постоянно совершенствоваться. Таким образом, развитие человеческих ресурсов позволяет компаниям адаптироваться к изменениям рынка быстрее конкурентов. Высококвалифицированные сотрудники способны предлагать новые идеи и решения, способствующие инновациям.

С целью удержания специалистов и поиска новых при бизнес-планировании необходимо учитывать и эффективную систему мотивации и развития персонала, подразумевающую различные бонусы, премии, предоставлении возможности гибкого графика или удалённой работы, карьерный рост и льготы.

А также на протяжении времени продолжать обучение и развитие сотрудников:

- Использовать открытую коммуникацию; Создание культуры открытого общения между руководством и сотрудниками, где каждый имеет возможность высказывать свои идеи и предложения.

Многие белорусские компании уже внедряют элементы открытой коммуникации. Например, IT-компании, такие как EPAM Systems и Wargaming, активно используют внутренние платформы для обмена идеями и обсуждения проектов. Стоит отметить опыт крупных промышленных предприятий, таких как МАЗ и БелАЗ, которые внедряют современные методы управления, включая элементы открытого общения между руководством и рабочими коллективами.

- Менторство и коучинг; Назначать наставников для новых сотрудников и проводить коуч-сессии для повышения профессиональной компетентности.

Такие программы проводятся в различных секторах экономики, включая промышленность, банковский сектор и IT-индустрию. Энергетическая компания "Газпром трансгаз Беларусь" реализует программы наставничества для молодых специалистов. Опытные работники передают свои знания и навыки новичкам, помогая им быстрее адаптироваться и стать полноценными членами команды.

В БЖД действует программа наставничества, направленная на передачу опыта молодым специалистам. Более опытные работники помогают новичкам освоить специфику работы и разобраться в тонкостях профессии.

- Геймификация; Использовать игровые механики для вовлечения сотрудников в рабочие процессы и стимулирования достижения целей.

Примеры белорусских организаций, которые используют игровые механики (геймификацию) для вовлечения сотрудников и стимулирования их активности: EPAM Systems, Wargaming. БЖД внедряла элементы геймификации для повышения эффективности работы локомотивных бригад. Система начисления очков за экономичное использование ресурсов, соблюдение графиков и безопасность позволяла машинистам получать награды и признания.

Автосалон "Атлант-М" использовал геймификацию для повышения продаж автомобилей. Продавцы участвовали в соревнованиях, зарабатывали очки за каждую продажу и получали вознаграждения в зависимости от своего места в рейтинге. Это мотивировало персонал работать эффективнее и улучшало клиентский сервис.

- Корпоративная культура; Формировать сильную корпоративную культуру, основанную на ценностях компании и взаимном уважении.

Примером может быть «Нафтан», организация стремится создать атмосферу взаимного уважения и доверия между руководством и работниками. Поддерживаются высокие стандарты качества продукции и производственных процессов. Уделяется внимание социальной ответственности, заботе о здоровье и безопасности сотрудников.

- Вовлечение в стратегические решения. Привлечение сотрудников к обсуждению стратегических вопросов компании, что позволяет им чувствовать свою значимость и влияние на общее дело.

Белгазпромбанк использует методику "обратной связи сверху вниз". Руководство банка регулярно обращается к сотрудникам с вопросами, касающимися новых услуг, изменений в работе отделений и общих стратегических целей. Эта практика позволяет учитывать мнения сотрудников на местах, что способствует лучшему пониманию потребностей клиентов и рынка.

Современный мир бизнеса предъявляет высокие требования к управлению человеческим капиталом. Это связано с необходимостью повышения конкурентоспособности компаний на рынке, где ключевыми факторами успеха становятся инновационность, адаптивность и эффективность сотрудников. Человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, навыков, компетенций и опыта работников, которые способствуют достижению стратегических целей организации. Эффективное управление этим ресурсом является неотъемлемой частью успешного бизнес-планирования.

Список использованных источников

1. Управление человеческим капиталом организации: курс лекций / Е. Р. Синянская. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 64 с.
2. Barney J. (1991) Firm resources and sustained competitive advantage // Journal of Management. Vol. 17. № 1. P. 99–120