



В. В. Кафидов

Мотивирование руководителей на эффективное использовани человеческого капитала

Все участники корпоративного управления заинтересованы в капитализации компании. Однако не все понимают стратегию развития и механизмы ее реализации, учитывающие и социальную ответственность бизнеса. Как раз по этим причинам весьма важно видеть, как трудовые ресурсы превращаются в рабочую силу персонала и человеческие ресурсы, которые, в свою очередь, превращаются в человеческий капитал.

Общее свойство ресурсов – потенциальная возможность их участия в производстве. Таким образом, в рамках организации люди не могут рассматриваться как ресурс, их участие в деятельности организации не потенциально, а реально определено штатным расписанием, должностными инструкциями и др. документами. А вот их внутренние человеческие возможности могут служить ресурсом (человеческими ресурсами). Во внешней среде организации понятие трудовых ресурсов оправдано.

На микро-уровне происходит продажа рабочей силы (не человека), которая является источником прибавочной или добавленной стоимости, человеческие ресурсы, т.е. ресурсы человека, превращаются в человеческий капитал. А вот где граница между рабочей силой и человеческим капиталом, человеческий капитал это развитие рабочей силы или составная часть капитала не всегда объясняется исследователями. Отсутствует и понимание того, что люди живут не для того, чтобы производить материальные блага, они производят материальные блага для того, чтобы жить. Для этого нужна соответствующая мотивация собственника и менеджмента.

Работа с персоналом ради эффективного использования, поддержания и развития рабочей силы уже привычна для руководителей. Но некоторые специалисты не видят различия между персоналом и его человеческим ресурсом, который можно превратить в человеческий капитал.

Исследования, проведенные на базе успешных российских промышленных компаний, показывают, что деятельность по мотивированию остается приоритетной у большинства успешных менеджеров.

Стимулирование и мотивация персонала – достаточно дорогостоящие мероприятия. В их осуществлении должны быть заинтересованы собственники и руководители, в первую очередь, руководители. Это возможно только в том случае, если у руководителя сформирована собственная система мотивации на эффективное использование рабочей силы и человеческого капитала.

Демотивирующими факторами являются: возможность применения дешевой рабочей силы, которая появляется в результате сложившейся миграционной политики, коррупции, возможности применения мало-квалифицированного труда; коррупция, заменяющая мотивацию поиска инновационных конкурентных преимуществ; техническая и технологическая отсталость отраслей экономики; слабый контроль за качеством производства продукции и услуг, возникающий из-за ограничения со стороны государства деятельности контролирующих органов, отмены государственных стандартов, СНиПов и др.

Опыт экономического развития и развития менеджмента в экономически развитых странах свидетельствует, что высокая производительность труда и производство качественного продукта, реализуемого по низкой цене, привели к конкурентоспособности предприятий и высокой оплате работников. Получается так, что именно не дешевая рабочая сила дает дешевую качественную продукцию. Дефицит профессионалов стимулирует руководителей к организации высокотехнологического производства и инновациям. В связи с этим весьма спорными являются заявления предпринимателей и чиновников о том, что москвичи не хотят работать кассирами, дворниками, строителями и др. Можно предположить, что если не будет притока дешевой неквалифицированной рабочей силы, то придется создавать высокотехнологичные рабочие места и платить высокую зарплату.