

- систематизировать и обобщить опыт цифрового культурного потребления путем цифровизации культурного потребления,
- усовершенствовать систему управления цифровой культурной индустрией.
- способствовать созданию альянса для цифрового, сетевого и интеллектуального развития культурной индустрии, а также создать отраслевую экологию для цифровых инноваций в культурной индустрии.

Мировой опыт показывает, что цифровизация культуры становится одним из ключевых сегментов цифровой экономики и является важным фактором устойчивого социально-экономического развития всех стран.

Библиографические ссылки

1. Protecting and preserving cultural diversity in the digital era : [Электронный ресурс]. URL: <https://en.unesco.org/news> (дата доступа: 22.10.2021).

2. Сяочунь С. Взросление в «цифровую» эпоху: традиционная китайская культура возвращается в цифровую эпоху / Боровецки К., Форбс Н., Фреза А. (ред.) Культурное наследие в меняющемся мире. Спрингер, Чам. 2016. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-29544-2_15.

УДК 331.101.262

ИЗМЕРЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

М. А. Мадатов

преподаватель, Бакинский университет бизнеса, Баку, Азербайджан, madatmansur@yandex.ru

Сложность измерения эффективности человеческого капитала объясняется его отличием от физического капитала. Таким образом, активность владельца физического труда оценивается по количеству и качеству произведенного продукта. Интеллектуальный работник не производит продукта. Продукт интеллектуального работника – это знания и идеи. Реализация этого товара происходит тогда, когда он используется для достижения конкретных результатов. Другими словами, работник, занимающийся интеллектуальной деятельностью, должен приносить эффективность в работу (не только себе, но и в работе коллег). В свою очередь, эффективность интеллектуального работника, составляющего человеческий капитал организации, отражается на его способности решать насущные проблемы. Способ увеличения успеха организации – повышение эффективности таких сотрудников.

Ключевые слова: человеческий капитал; измерение человеческого капитала; интеллектуальный труд; эффективность; кадровая политика.

MEASURING THE ECONOMIC EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL USE

M. A. Madatov

Lecturer, Baku Business University, Baku, Azerbaijan, madatmansur@yandex.ru

The difficulty of measuring the effectiveness of human capital is explained by its difference from physical capital. Thus, the activity of the owner of physical labor is assessed by the quantity and quality of the product produced. A smart worker doesn't make a product. The product of an intellectual worker is knowledge and ideas. The sale of this product occurs when it is used to achieve specific results. In other words, an employee engaged in intellectual activity must bring efficiency to work (not only for himself, but also for the work of colleagues). In turn, the effectiveness of the intellectual worker, who makes up the human capital of the organization, is reflected in his ability

to solve pressing problems. The way to increase the success of an organization is to increase the efficiency of these employees.

Keywords: human capital; measurement of human capital; intellectual labor; efficiency; personnel policy.

Прежде чем перейти к анализу эффективности, давайте рассмотрим понятие эффективности. Эффективность – это относительная величина, рассчитываемая как соотношение полученного результата к затратам на его получение. Некоторые ученые также считают важным учитывать уровень образования [3].

В настоящее время существует множество подходов и методов измерения эффективности использования человеческого капитала. Давайте рассмотрим основные из них.

Основные методы оценки, используемые на практике, можно разделить на три группы: количественные, качественные (описательные) и комбинированные (или промежуточные).

К количественным методам относятся баллы, коэффициенты, метод сортировки, метод пар сравнения, система графических профилей, метод «эксперимента» и т. д. Качественные (описательные) методы включают устные и письменные отзывы, стандартный метод, матричный и биографические методы, метод группового обсуждения. Примерами комбинированных методов являются оценки стимулов, группирование сотрудников и тестирование. Комбинированные методы в некотором смысле сочетают количественные и качественные оценки.

Сбор информации о деятельности человека в реальных условиях труда и его деловых качествах называется оценкой «360 градусов». Такая информация собирается от людей, которые общаются с этим человеком на разных уровнях (менеджеры, коллеги, подчиненные, клиенты). Сбор информации от людей, которые взаимодействуют с оцениваемыми на работе, делает оценку на 360 градусов довольно надежным инструментом. Истец также может быть привлечен к делу в качестве эксперта. Затем его просят использовать эту информацию и, помимо оценки, оценить свою трудовую этику и профессиональные качества, чтобы разработать индивидуальный план развития.

Многие прозападные компании используют пятибалльную систему для оценки работы персонала.

5 – уровень мастерства, позволяющий проявить качества работы в самых сложных условиях, развить их и научить других;

4 – расширенный уровень опыта, позволяющий продемонстрировать качество работы не только в стандартных, но и в сложных условиях;

3 – уровень базового опыта, позволяющий продемонстрировать качество работы во многих рабочих условиях;

2 – уровень развития, при котором качество бизнеса не всегда проявляется, но в этом случае сотрудник понимает важность его демонстрации и пытается его развивать;

1 – нет качества работы [2].

Чтобы использовать метод оценки критических ситуаций, специалисты по оценке составляют список «правильного» и «неправильного» поведения сотрудников в критических ситуациях. Эти описания разделены на разделы в зависимости от характера работы. Затем оценщик составляет журнал для каждого оцениваемого сотрудника и записывает модели поведения для каждой рубрики. Затем этот журнал используется для оценки рабочих качеств сотрудника. Этот метод обычно используют менеджеры.

Методика оценки поведенческих параметров основана на использовании критических ситуаций. В этом случае берутся необходимые деловые и личные качества сотрудника, которые становятся критериями оценки. Оценщик читает описание любых

критериев оценки (например, инженерных способностей) в рейтинговой анкете и записывает его по шкале в соответствии с уровнем оценки. Хотя это дорогостоящий и трудоемкий метод, но он понятен и доступен для сотрудников.

Метод наблюдения за поведением аналогичен предыдущему, но вместо определения поведения сотрудника в критической ситуации оценщик записывает на шкале, сколько раз сотрудник так или иначе вел себя. Метод трудоемкий и требует значительных материальных затрат.

Анкета и метод сравнительного анкетирования включают описание поведения сотрудника. Оценщик, по его мнению, ставит оценку присущему работнику качеству, в противном случае оставляет ее пустым. Сумма оценок дает общую оценку профиля сотрудника. Используется для оценки руководством, коллегами и подчиненными.

Метод интервью взят из социологии отделами по работе с персоналом и включает области оценки, которые имеют отношение к организации во время измерения.

В процессе самооценки люди измеряют свою эффективность, навыки, способности и другие качества. Компании используют метод самооценки для оценки работы в рамках методов оценки «на 360 градусов» и даже во время отбора. Около 5 % американских компаний используют ту или иную форму самооценки для оценки эффективности своих сотрудников. Например, в некоторых компаниях метод самооценки используется для сбора информации о сотрудниках для менеджера, который оценивает их работу. Другие компании сравнивают результаты самооценки сотрудников и результатов управленческой оценки сотрудников.

В общем, наиболее распространенными из всех этих методов оценки являются количественные методы (особенно баллы, коэффициенты, балльные коэффициенты). Их преимущества – объективность, независимость личного отношения эксперта к специалисту, систематизация результатов, сравнение параметров, умение использовать математические методы.

Экономическая эффективность зависит от объема, полноты, качества работы, выполняемой сотрудником. Для определения уровня эффективности необходимы соответствующие критерии и показатели.

Давайте рассмотрим компонентов экономической эффективности:

- соотношение результатов проделанной работы работника к понесенным им затратам;

- составляющие вклада сотрудника в долгосрочное развитие организации. Они включают:

- стабильность в преемственности сотрудников, надежность выполнения поставленных перед ними задач, отсутствие напряженности и конфликтов;

- маневренность, которая указывает на способность персонала адаптироваться к новым условиям, активно поддерживать организационные изменения и, при необходимости, быть готовым к конфликту для реализации инновационных концепций.

Большинство лидеров современной экономики уже осознали сбалансированность вложений в человеческий капитал, их важность для будущего развития и процветания государства. Транснациональная компания Dupont объявила четыре ключевых стратегических направления развития:

1. инвестиции в своих сотрудников;
2. широкое участие в деловых и производственных кругах стран, где расположены производственные мощности компании;
3. Масштабные научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по различным направлениям деятельности компании;
4. Приверженность высоким этическим стандартам, безопасности труда и охране окружающей среды [1].

В Японии развитие человеческого капитала считается приоритетом информационной и технологической революции и всегда находится в центре внимания государства.

Эффективность – критерий качества. Производительность труда – традиционный показатель эффективности человеческого капитала. Таким образом, продуктивность интеллектуального работника определяется следующими факторами:

1. Производительность требует ответа на вопрос, из чего состоит производственная задача. Потому что характер интеллектуального труда определяется конечным результатом. Другими словами, он должен поставить себе производственную задачу.

2. Ответственность за продуктивность полностью ложится на работника. Интеллектуалы должны иметь самоуправление и независимость при выполнении своих обязанностей.

3. Непрерывная инновационная деятельность должна быть неотъемлемой частью умственного труда и входить в производственную задачу владельца интеллектуального труда; он должен нести ответственность за внедрение нововведений. Потому что изменение, улучшение считается творческой деятельностью.

4. Хозяин умственного труда всегда, с одной стороны, учится, а с другой – всегда учит. Причиной первого является мотивация к самосовершенствованию и развитию, а второму – то, что интеллектуальный работник в организации передает часть своих знаний коллегам с целью повышения уровня знаний и повышения производительности.

5. Производительность интеллектуального работника не измеряется количеством или объемом. По крайней мере, это не главный показатель. Главный показатель продуктивности интеллектуального работника – качество выполнения задачи.

В целом успех организации зависит от ее способности более эффективно использовать все доступные ресурсы, особенно человеческий капитал. Однако методы повышения эффективности человеческого капитала кардинально отличаются от других ресурсов. Таким образом, обеспечивается мотивация людей или влияние на их цели. Специфика мотивации интеллектуальных работников состоит в том, что их цели и интересы имеют как экономическую, так и творческую структуру. Мотивация интеллектуального работника зависит от его работоспособности, иными словами, от достижения поставленной цели. Если его работа непродуктивна, он скоро потеряет желание работать и получать прибыль. В связи с этим повышение эффективности использования человеческого капитала должно стать приоритетом современной экономики. Потому что будущее развитие будет зависеть от человеческого капитала.

В заключение следует отметить, что благополучие и устойчивое развитие любой нации зависит от человеческого капитала. Следовательно, существует необходимость в продуманной и последовательной политике в области развития человеческих ресурсов и сбалансированных инвестиций в человеческий капитал как на уровне предприятия, так и на национальном уровне в целом.

Библиографические ссылки

1. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб. : Наука, 1999. С. 32.
2. Мясоедова Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 3. С. 29–37.
3. Сулейманова Л. Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции// Вестник ТИСБИ. 2005. № 1. С. 89–91.