

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ В ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Е. В. Звонова

Кандидат педагогических наук, доцент,

ORCID 0000-0001-9271-8367,

e-mail: zevmgpi@rambler.ru,

М. П. Корнюхова

студентка,

ORCID 0000-0002-1375-0420,

e-mail: olodduncan@gmail.com

Московский педагогический университет,

г. Москва, Россия

THE PSYCHOLOGICAL ASPECT IN ASSESSING THE HUMAN CAPITAL OF AN ORGANIZATION

E. V. Zvonova

Candidate of pedagogical sciences,

associate professor,

ORCID 0000-0001-9271-8367,

e-mail: zevmgpi@rambler.ru,

M. P. Kornukhova

student,

ORCID 0000-0002-1375-0420,

email: olodduncan@gmail.com,

Moscow Pedagogical University,

Moscow, Russia

Abstract. The authors of the article suggest using the psychological aspect in assessing the human capital of an organization. The authors presented an empirical study conducted in one trading company. The results obtained help to plan further work on the development of human capital.

Keywords: psychological aspect; human capital; factor analysis.

В условиях перехода к инновационной модели экономики страны особую значимость приобретает человеческий капитал [3, 7]. Конкурентоспособность современных предприятий в значительной степени определяется их способностью генерировать, внедрять и использовать достижения научно-технического прогресса, осуществлять технологические и управленческие инновации, источником которых является воплощенный в работниках предприятия человеческий капитал [1]. Формирование и накопление человеческого капитала происходит за счет инвестиций, к которым относятся вес виды затрат в денежной или иной форме, направленные на развитие людей, сотрудников организации, их талантов и возможностей [2, 5].

Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных по-

требностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц [6], а его последователь – Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

В ходе нашего исследования мы предположили, что человеческий капитал может выступить ресурсом управления современной организации при условии анализа уровня развития человеческого капитала по следующим факторам: социально-демографический, социально-экономический, социально-ментальный, институциональный, производственный, интеграционный, экологический [4], что позволяет выделять проблемные зоны управления организацией на уровне отдельных сотрудников и групп.

Эмпирическое исследование проходило на ООО «М М», это фабрика мебели, основанная в 2011 году. Она работает в г. Москве и имеет несколько шоурумов в г. Санкт-Петербург. Продукция предприятия реализуется через Интернет-магазин и в нескольких выставочных залах в г. Санкт-Петербург.

Финансовое состояние является стабильным.

В научной литературе выделены следующие группы факторов, от которых зависит формирование человеческого капитала: социально-демографический, социально-экономический, социально-ментальный, институциональный, производственный, интеграционный, экологический. Мы использовали данные факторы при организации и проведении исследования.

Общее количество респондентов 50 сотрудников предприятия ООО «М М». Было проведено *Анкетирование* по результатам которого было выявлено следующее:

На предприятии работает 33 мужчины и 17 женщин разных возрастов от 18 до 50 лет. Таким образом, **социально-демографический фактор** благоприятный – на предприятии представлены все возрасты, что обеспечивает преемственность передачи профессиональной компетентности внутри организации. У 30 % сотрудников есть дети, 1 девушка планирует беременность.

Анализ стажа работы на данном предприятии (Таблица 1) показывает, что **социальный фактор** находится только в стадии формирования, поскольку на предприятии существовала довольно сильная текучесть кадров, которая была остановлена и стабилизирована только два года назад. Данный аспект пока оставляет актуальной проблемой формирования **социально-ментального фактора**, который показывает приверженность персонала организации.

Таблица 1

Количество человек, работающих в компании в зависимости от стажа работы

Стаж работы	От 2 мес. до полугода	От полугода до года	От года до двух лет	От двух лет и более
Кол-во человек	12	7	25	6

Экономический фактор проявляется на довольно высоком уровне: 60 % сотрудников знают, как определяется их заработная плата. 64 % удовлетворены и уверены в завтрашнем дне. 70 % «за» того, чтобы ввести нематериальное стимулирование и 30 % «против».

Институциональный фактор проявляется в том, что только 24 % сотрудни-

ков понимают стратегию компании, смело высказывают свои идеи и предложения.

Интеграционный фактор формирования и развития человеческого капитала исследовался нами с помощью *Многоуровневого личностного опросника «Адаптивность»*. Результат по шкалам третьего и четвертого уровня МЛО представлен в таблице 2.

Таблица 2

Результат по шкалам третьего и четвертого уровня МЛЮ

Стены	Поведенческая регуляция (ПР)	Коммуникативный потенциал (КП)	Моральная нормативность (МН)	Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)
1–3	12 человек	7 человек	10 человек	9 человек
4–6	34 человека	38 человек	32 человека	36 человек
7–10	4 человека	5 человек	8 человек	5 человек

Качественный анализ полученных данных: Результат исследования по шкалам третьего и четвертого уровня начинается с изучения показателей поведенческой регуляции (ПР). Данные в таблице свидетельствуют о том, что в компании ООО «М М» двадцать четыре процента сотрудников обладают низкими показателями ПР. У них выражена определённая склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и адекватного восприятия действительности. Сотрудники с низкими показателями требуют большого внимания со стороны управления персоналом. Являясь психически неустойчивыми, они представляют угрозу для целостности нормального морального фона во всей компании.

Большая часть – тридцать восемь процентов сотрудников обладают средними или высокими показателями поведенческой регуляции. Это свидетельствует об устойчивости в поведенческой регуляции, высокой адекватной самооценке и реальном восприятии действительности.

Так же требуют внимания четырнадцать процентов респондентов с низкими показателями коммуникативного потенциала (КП). Низкий уровень коммуникативных способностей, свидетельствует о затруднении в построении контактов с окружающими, возможных проявлениях агрессивности, повышенной конфликтности. Все это может способствовать возникновению большого количества конфликтных ситуаций в рабочем процессе и

как следствие низкой эффективности компании.

Особую тревогу в результатах исследования вызывает анализ моральной нормативности (МН). Двадцать процентов сотрудников с низкими показателями МН. В свою очередь это ведет к низкому уровню социализации, неадекватной оценке своего места и роли в коллективе, отсутствию стремления соблюдать общепринятые нормы. Таким сотрудникам свойственно ставить под сомнение приказы начальства, халатно относиться к поставленным задачам.

Следующим идет анализ личностного адаптационного потенциала (ЛАП). Восемнадцать процентов сотрудников компании обладают низкими показателями ЛАП. Это группа сотрудников со сниженной адаптацией. Эта группа обладает признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Персонал этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать делинквентные поступки. Основная часть сотрудников – сорок один человек, обладают нормальным и высоким уровнями личностного адаптационного потенциала. Сотрудники этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно

легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не кон-

фликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.

Таблица 3

Результаты МЛЮ по шкалам второго уровня

Стены	Астенические реакции и состояния (шкала АС) онн	Психотические реакции и состояния (шкала ПС)	Интегративная оценка «Дезадаптационные нарушения» (шкала ДАН)
1–3	3 человека	1 человек	2 человека
4–6	43 человека	40 человек	41 человек
7–10	4 человека	9 человек	7 человек

Низкий уровень в астенических реакциях (АС) наблюдается у трех сотрудников или шести процентов от общего количества опрошенных. У них может наблюдаться высокий уровень ситуационной тревожности. Возможны расстройства сна, ипохондрическая фиксация, повышенная утомляемость, истощаемость, слабость, резкое снижение способности к продолжительному физическому или умственному напряжению, низкая толерантность к неблагоприятным факторам профессиональной деятельности, особенно при чрезвычайных нагрузках, аффективная лабильность с преобладанием пониженного настроения, слезливость, гнетущая безысходность, тоска, хандра, восприятие настоящего окружения и своего будущего только в мрачном свете, отсутствие мотивации к профессиональной деятельности и другие. Тем не менее, у девятидесяти четырех процентов сотрудников компании значения астенической реакции и состояния среднего или высокого значения.

У одного респондента наблюдаются низкие показатели психотических реакций и состояния (ПС). Это может проявляться в выраженном нервно-психическом напряжении, импульсивных реакциях, приступах неконтролируемого гнева, ухудшении межличностных контактов, нарушении морально-нравственной ориентации, отсутствии стремления соблюдать общепринятые нормы поведения,

групповых и корпоративных требований, деликвентном поведении, чрезмерной агрессивности, озлобленности и подозрительности.

Анализ показателей дезадаптационных нарушений (ДАН) показал, что низкие показатели ДАН выявлены у двух сотрудников компании. Для них незамедлительно требуется профессиональная консультация для получения комплексной психологической помощи.

Для оценки **экологического фактора** формирования и развития человеческого капитала был проведен *Опросник САН*.

По результатам исследования можно увидеть, что атмосфера в компании ООО «М М» достаточно благоприятная для развития человеческого капитала.

Самочувствие – это комплекс субъективных ощущений, отражающих степень физиологической и психологической комфортности состояния человека, направление мыслей чувств и т. п. Самочувствие может быть представлено в виде некоторой обобщающей характеристики (плохое/хорошее самочувствие, бодрость, недомогание и т. п.), а также может быть локализовано по отношению к определенным формам ощущения (ощущение дискомфорта в различных частях тела). У 16 % сотрудников наблюдается низкие значения показателя самочувствия это напрямую означает, что у сотрудников снижена бодрость, подавлены чувства,

возможно ощущается дискомфорт в теле. 68 % опрошенных имеют средние значения показателя значит, что они умеренно бодрь, в приподнятом настроении. Высокие значения были выявлены у 16 % это показывает, что респонденты выпались и готовы к работе.

Активность – одна из сфер проявления темперамента которая определяется интенсивностью и объемом взаимодействия человека с физической и социальной средой. По этому параметру человек может быть инертным, пассивным, спокойным, инициативным, активным или стремительным. Низкие значения были выявлены у 20 % респондентов, они пассивны как физически, так и психически. Средние значения выявлены у 62 % респондентов. Показатель отражает спокойствие по отношению к группе и личности. 18 % инициативны и стремительны по отношению к работе, коммуникативны в социальной среде.

Настроение – сравнительно продолжительные, устойчивые состояния человека. Оно, будучи вызванным определенной причиной, конкретным поводом, проявляется в особенностях эмоционального отклика человека на воздействия любого характера. Настроение имеет низкий показатель у 20 % респондентов. Таким респондентам обычно тоскливо на рабочем месте или может быть, страшно, волнительно по отношению к какому-либо объекту. 50 % испытывает радость от нахождения на работе, они вовлечены в различные процессы компании. Высокие значения выявлены у 30 % сотрудников. Их эмоциональный фон всегда приподнят, они всегда заинтересованы в реализации идей, а также находятся в ожидании новых целей и задач.

Таким образом, проведенный анализ по факторам формирования и развития человеческого капитала позволил выявить направления работы с персоналом на разных уровнях и сферах управления.

Поскольку факторы социально-демографический и экономический нахо-

дятся в зоне благоприятного развития необходимо продолжать работу, уделяя внимание развитию нематериальной мотивации.

Интеграционный и экологический факторы находятся в стадии активного развития, однако, анализ полученных данных позволил выявить проблемные зоны на уровне отдельных сотрудников и групп. Многие вопросы можно решить при организации кадровой службы или полноценного отдела по управлению персоналом с включением штатного психолога.

Наиболее проблемными факторами, требующими целенаправленной работы являются социально-ментальный и институциональный факторы.

Производственный фактор исследовать нам не удалось, поэтому вопрос комплексной оценки человеческого капитала остается актуальным.

Библиографический список

1. Игольникова И. В., Матюшкина И. А., Михалева О. М. Сопоставление понятий интеллектуального капитала и интеллектуальных ресурсов: анализ теоретических положений // Problems and prospects of development of economic and management. Materials of the IV international scientific conference on December 3–4, 2016. – С. 116–120.
2. Мазин А., Раева Т. Внутрифирменный человеческий капитал // Человек и труд. – 2018. – № 11. – С. 50–59.
3. May B. A. Развитие человеческого капитала. – М.: Дело, 2016.
4. Смирнов В. Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография. – Орел: ОрелГТУ, 2015.
5. Троицкая А. А. Проблемы развития человеческого капитала // ЭПОС. 2016. – № 4. – С. 71–76.
6. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. – М.: Изд-во ВШЭ, 2015.
7. Igolnikova I. V., Khlopyannikov A. M., Khlopyannikova G. V., Mikhalyova O. M., Matyushkina I. A., Shchelikova N. Y. Informatization of society as a determinant of global change in the labor market // International Journal of Applied Business and Economic Research. – 2017. – T. 15. – № 13. – С. 101–109.

© Звонова Е. В.,
Корнюхова М. П., 2020.