

газа Астраханской области. Указанное обстоятельство мотивировано тем фактом, что сера и селен – элементы одной группы Периодической системы элементов, и по ряду параметров напоминают друг друга. Поэтому животные, содержащиеся на рационе с достаточным содержанием селена, были менее подвержены токсическим последствиям сероводородного отравления. Это имело особенно важное значение

при исследовании репродуктивной функции самцов белых крыс, поскольку селен успешно конкурировал с серой за место в селенопептиде хвоста сперматозоидов. В результате половые клетки в ряде случаев практически сохраняли свои морфо-функциональные характеристики в условиях токсического воздействия сероводородсодержащим газом Астраханского газового месторождения.

**«Экономические науки и современность»,
Берлин, 1-8 ноября 2013 г.**

Экономические науки

**ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ**

Симоненко Н.Н., Симоненко В.Н.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: simonenko@knastu.ru*

Статья посвящена выявлению и анализу трех современных перспективных проблем менеджмента, появившихся в связи с новой парадигмой в управлении персоналом предприятия и оценки человеческого капитала. В современный период возросла и продолжает возрастать важность нематериальных активов и стоимость организационного капитала, связанного с ними, обозначившего конкурентную позицию, на которой значительная часть трудового потенциала организации становится ее важнейшим стратегическим активом. Среди всех нематериальных активов организации наиболее важными стали потенциальные возможности, обеспечиваемые человеческим капиталом. Это следует объяснить тем, что роль человеческого капитала и систем управления, потребных для успешной реализации всего потенциала организации, принципиально отличается от используемых в недалеком прошлом. В связи с этим высшее руководство организации должно коренным образом изменить отношение к эффективному управлению человеческим капиталом (трудовыми ресурсами, персоналом организации). Особенно важным становится вопрос, каким образом измерять его эффективность на уровне всей организации и каждого сотрудника. Нереализованный потенциал нового подхода содержится в трех проблемах: отношения, мер и реализации.

В оценке показателей эффективности человеческого капитала эти проблемы имеют следующие краткие характеристики [1, с. 48]: 1) отношения – необходимость понимания всеми менеджерами, каким образом способности и поведение персонала организации влияют на практическую стратегию организации; 2) мер – определение наиболее подходящих и точных показателей успеха персонала, лидеров и пове-

денческих моделей человеческого капитала, их компетенций, культуры и образа мышления; 3) реализации – необходим источник информации по этим данным для менеджеров, мотивация менеджеров и способности с тем, чтобы свои стратегические намерения довести до других работников и отслеживать результаты прогресса реализации этой стратегии.

Первая проблема (проблема отношения) связана с обеспечением успешного измерения показателей эффективности и управления человеческим капиталом, она решается, если организация сможет выявить, как человеческий капитал организации можно использовать в качестве источника стратегической стоимости. Такое принципиально новое отношение к человеческому капиталу – выявление и использование стратегических элементов управления рабочей силой, элементов, создающих стоимость, с отделением их от операционных элементов, взамен прежнего подхода (постоянного снижения затрат на рабочую силу) – преследует новую цель: максимально эффективно управлять в организации видами и аспектами рабочей силы, наиболее важными для достижения ее стратегических целей.

Новая точка зрения требует адекватного нового подхода к управлению человеческим капиталом, где ключевым моментом становится дифференциация рабочей силы, позволяющая устранить сложившийся разрыв между логикой дифференциации корпоративной стратегии и формирующейся тенденцией к однородности и единообразию управления рабочей силой. Вывод: пришло время упрощенные стратегии в отношении рабочей силы, при которых ко всем работникам фактически применяется единый подход, заменить стратегиями, максимально учитывающими конкретные потребности организации.

Стратегия – результат уникальной совокупности организационных действий, обеспечивающих клиента конкретным предложением ценности – обращена не только внутрь организации, но и наружу, где с выгодой использует уникальные, специфические подходы к созда-

нию предложений по ценности организации. В управлении человеческим капиталом этот подход означает разную важность должностей и сотрудников. Поскольку разные сотрудники вносят разный вклад в достижение стратегических целей организации, результаты деятельности одних категорий работников в создании стоимости также отличаются от результатов деятельности других категорий, требуется и разное управление ими.

Подобно тому, как дифференциация становится центральным звеном любой успешной бизнес-стратегии, она должна быть и центральным элементом в успехе управления человеческим капиталом. Поэтому эти системы управления требуют дифференциации по видам работ и стратегическому вкладу сотрудников. При способности определенной части рабочей силы стать стратегическим активом его показателем ценности становится успех рабочей силы, а стратегически значимый успех необходимо выявлять и использовать аналогично любой другой стратегической возможности (актива).

Вторая проблема (проблема мер) связана с одной из форм нематериальных активов – организационным капиталом. Четким признаком постоянно изменяющейся экономической среды за последние 25-30 лет стал устойчивый рост роли нематериальных активов как одного из важнейших факторов повышения эффективности организаций. Это выражается значительной разницей между рыночной стоимостью организации и стоимостью материальных активов по балансу. Возрастание касается как абсолютной, так и относительной стоимости. Примеры разных форм нематериальных активов: торговая марка; взаимоотношения с клиентами; уникальная квалификация сотрудников. В последние годы повышенным интересом пользуется один из видов нематериальных активов – организационный капитал, отражающийся в системах и технологиях, трансформирующих знания и физический капитал в ценностные предложения организации. Организационный капитал в организациях представляет различную ценность. Особенность нематериальных активов – применяемые к ним материальные характеристики (объем, цена, расходы на содержание и др.) не могут отразить величину нематериальных активов, называемой «созданием стоимости», что характерно для рабочей силы (человеческого капитала).

Отдельные виды нематериальных активов, в частности, способность эффективно управлять результатами, достигаемыми рабочей силой, в большей степени создают стоимость косвенным способом, путем более успешной реализации стратегии. Однако показатели, отражающие их материальные характеристики, не способны рассчитать комплексный эффект, в действительности образуемый от результата работы систем рабочей силы. Возникает типичная

ситуация, поскольку невозможно управлять тем, что невозможно измерить, чтобы эти показатели улучшить. Поиск и разработка показателей деятельности человеческого капитала, обладающего стратегической ценностью, имеет значительные трудности. Показатели эффективности деятельности человеческого капитала или его вклада в успех организации должны отражать и отражают косвенную связь с финансовым успехом организации. Это обстоятельство и должно находиться в центре внимания системы показателей, способной оценивать эффективность человеческого капитала. Кроме того, показатели эффективности человеческого капитала должны формироваться исходя непосредственно из его стратегической роли в практической реализации стратегии организации. Здесь выбор правильной стратегии не является самой сложной проблемой, самая сложная проблема состоит в практической реализации этой стратегии.

Множество прямых и косвенных свидетельств наглядно показывает, что важнейшую роль в финансовом успехе организации играют нематериальные активы и, отмечаем отдельно, организационный капитал, составляющая человеческого капитала. Его важнейший элемент – управление рабочей силой – стратегический рычаг, обладающий способностью оказывать сильнейшее влияние на улучшение результатов деятельности.

Обычно система управления человеческим капиталом содержит несколько аспектов (наем на работу, обучение и повышение квалификации персонала, система вознаграждения и мотивации труда и др. [3]). По материалам зарубежных ученых, фирмы с высокими стратегическими способностями (стратегическим потенциалом) отличаются стабильной работой и большей эффективностью в сравнении с организациями, имеющими ограниченные способности. Системы управления трудовыми ресурсами этих фирм обеспечивают акционерное повышение стоимости предприятий на 10-15 % [2].

Напрашивается вывод, что четко выбранные системы управления человеческим капиталом способны увеличить стратегический потенциал фирмы, который, в свою очередь, мощно стимулирует успех организации.

Третья проблема (проблема реализации) – требует конкретной ответственности высшего руководства и линейных менеджеров за успех человеческого капитала организации. Зарубежным ученым Пфефферу Д. и Саттону Б. (2007 г.) удалось выявить в общей практике управления разрыв между знаниями и действительностью. По мнению этих исследователей, основная проблема состоит в практическом использовании эффективных методов управления. Подобная проблема имеется в области реализации систем измерения, в условиях осознания того, как

и почему рабочая сила становится стратегическим активом организации. Показатели успеха рабочей силы в соответствии с концепцией эффективной реализации должны быть встроены в стандартный процесс принятия решения, и далее – стратегические результаты деятельности рабочей силы превращаются в один из компонентов в принятии управленческих решений. При решении этой проблемы требуется разработка: четкой бизнес – стратегии и связанной с ней стратегии в отношении человеческого капитала; стратегии управления трудовыми ресурсами и операционных план для функции трудовых ресурсов, направленные на практическую реализацию стратегии в этой области; новых систем показателей эффективности, с направленностью на отслеживание прогресса. Закрепление нового типа ответственности становится одной из стратегических способностей организации, в которой главный исполнительный директор и высшее руководство четко сформулируют свои ожидания в отношении потенциального вклада рабочей силы в успех организации в целом.

Для успешной реализации разных стратегий требуются разные компетенции и модели поведения персонала, требующие применения разных и уникальных систем управления персоналом. Разные системы управления трудовыми ресурсами требуют формирования у персонала особой культуры и образа мышления, позволяющих максимально эффективно применять рабочую силу. В итоге, главная роль высшего руководства – предельно четко выразить свои

ожидания в развитии культуры организации и в способности организации сформировать соответствующую культуру и образ мышления.

В этом же процессе выделяется природа формирования диалога с менеджерами нового типа, обязанными нести ответственность за свой вклад в формирование успеха персонала, а не только обеспечивать эффективный менеджмент системы управления персоналом. Это относится и к высшему руководству, и к линейным менеджерам, соответственно отвечающих за успех подчиненного персонала. Вытекает вывод, что система показателей для оценки эффективности персонала может применяться как для анализа результатов деятельности, так и при принятии линейными менеджерами управленческих решений по вознаграждению труда, так как такие решения оказывают неизбежное воздействие на успех реализации стратегии организации.

Главным элементом успеха реализации стратегии организации является также разработка программ коммуникации и обучения, которые будут применяться в системе показателей для оценки эффективности человеческого капитала.

Список литературы

1. Хьюзлид, М.А. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию: пер. с англ. / М.А. Хьюзлид, Б.И. Беккер, Р.В. Битти. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 432 с.
2. Combs, J.G., Yall A.T., Lin Y. High Performance Work Practices and Organization Performance: A Meta-Analysis, working paper, 2004.
3. Симоненко, Н.Н., Симоненко В.Н., Старкова Е.Ю. Управление стимулированием и мотивацией персонала организаций реального сектора экономики // Международный журнал экспериментального образования, № 5, 2013.

**«Актуальные проблемы науки и образования»,
Дюссельдорф – Кельн, 2-9 ноября 2013 г.**

Медицинские науки

АНАЛИЗ ТЯЖЕСТИ МОРФОЛОГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ ПРИ ПАТОЛОГИИ ПЕЧЕНИ С ПОЗИЦИИ ТЕОРИИ ИНФОРМАЦИИ

¹Исаева Н.М., ²Савин Е.И., ²Субботина Т.И.

¹ФГБОУ ВПО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Тула;

²ФГБОУ ВПО «Тульский государственный университет», Тула, e-mail: torre-cremate@yandex.ru

Целью настоящего исследования является анализ информационного состояния устойчивости функциональной системы для показателей, характеризующих тяжесть морфологических изменений в печени, при хроническом вирусном поражении печени, алкогольном поражении печени и микросфероцитарной гемолитической анемии. Информационное состояние системы оценивалось, прежде всего, на основании значений информационной энтропии, выступающей в качестве меры неопределённости состояния системы в данных условиях. Исследование проводилось для шести групп больных:

1-я группа – контрольная группа (103 человека),

2-я группа – больные с хроническим активным гепатитом вирусной этиологии (43 человека);

3-я группа – больные с хроническим персистирующим гепатитом вирусной этиологии (51 человек);

4-я группа – больные с циррозом печени вирусной этиологии (7 человек);

5-я группа – больные желчнокаменной болезнью и микросфероцитарной гемолитической анемией (48 человек);

6-я группа – больные с алкогольными поражениями печени в форме хронического персистирующего гепатита и жировой дистрофии (25 человек).

Для того чтобы установить, находится ли функциональная система в устойчивом равновесном состоянии, вычислялись следующие показатели: информационная емкость H_{\max} , т.е. максимальное структурное разнообразие системы, информационная энтропия H , которая является реальным показателем структурно-