

Зайцева Марина Андреевна

студентка

Рачек Светлана Витальевна

д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: статья посвящена изучению теоретических аспектов формирования организационного капитала предприятия как важнейшего фактора эффективной деятельности в современных экономических условиях.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, трудовые отношения, организация труда, организация производства, организационный капитал, организация управления.

Эффективная организация производства является залогом успешной деятельности каждого предприятия, так как она создает условия для производительности трудовых коллективов, выпуска качественной продукции или услуг, рационального использования ресурсов, а также создания организационной культуры компании. Осуществляется на всех уровнях иерархии управления предприятием.

Проблемы эффективной организации производства могут возникнуть по ряду причин:

1. Ограниченность факторов производства. Возможности компании могут ограничиваться численностью сотрудников, его квалификацией и навыками, мотивацией, уровнем изношенности основных фондов, количеством и качеством имеющихся ресурсов и др.

2. Уровень развития производительных сил общества – массовое производство товаров и услуг приводит к изменению спроса потребителей. В современное время по мере роста насыщения рынка разнообразными товарами и услугами,

для потребителей первостепенное значение приобретают качественные характеристики продукции и ее полезность [2].

В современное время основной движущей силой и главным ресурсом развития компании становится способность эффективной реализации интеллектуального капитала (нематериальных активов). Знания, навыки, используемые в производственном процессе, организационные возможности являются источником добавленной стоимости компании [4].

Интеллектуальный капитал в свою очередь подразделяется на три составляющие: человеческий, социальный и организационный.

Организационный капитал представляет собой систему формализованных знаний всех сотрудников и подразумевает под собой объединение всех организационных возможностей компании. Другими словами, это внутрикорпоративная система организационно-экономических отношений, состоящая из трех основных элементов: организация труда, производства и управления [1].

Организация труда включает в себя содержание и критерии оценки труда, стимулирование и мотивацию труда, а также обязанности и ответственность каждого сотрудника [2].

Организация производства связывает все технологические процессы в единый цикл.

Организация управления – анализ внешней и внутренней среды компании с целью оптимизации производственных процессов и рационального использования имеющихся ресурсов.

Развитие данных элементов системы характерно для предприятий, находящихся на стадии стабилизации деятельности, стратегия развития которых направлена на минимизацию затрат, совершенствование управленческих решений и поддержание действующих регламентов.

Созданию и накоплению организационного капитала на предприятии способствуют следующие инструменты:

- техническое и программное обеспечение компании;
- внутрикорпоративная культура;

- система управления бизнес-процессами на всех уровнях;
- система обучения персонала, позволяющая сохранять и оптимизировать знания и навыки сотрудников [3].

Элементы организационного капитала оказывают непосредственное воздействие на систему трудовых отношений компании: технологические, кооперационные, экономические, нравственные, отношения ответственности [1].

Следует отметить, что отставание в развитии одного из элементов организационного капитала влечет за собой снижение уровня развития соответствующего вида трудовых отношений, в результате чего автоматически снижается качество работы и уровень производительности труда. Таким образом, для обеспечения эффективного функционирования компании необходимо уделять должное внимание каждому элементу организационного капитала [1].

Таким образом, организационный капитал оказывает непосредственное влияние на эффективность производства и конкурентную позицию компании.

Недостаточное развитие организационного капитала негативно воздействует на деятельность компании в целом: ухудшается качество производимой продукции (услуг), количество потребителей уменьшается и в итоге снижаются жизненно важные финансовые показатели деятельности предприятия.

Все это приводит к кризису деятельности компании.

Предпосылками возникновения кризиса производства становится низкий уровень организационного капитала (несовершенство системы организации труда, производства и управления).

Следующим шагом развития кризиса становится неэффективность использования человеческого капитала, на который влияет уровень мотивации и удовлетворенности сотрудников, их заинтересованность в повышении эффективности, текучесть и потеря кадров и т. д.

Далее формируется кризис социального капитала, на который воздействуют трудовые отношения и атмосфера внутри коллектива организации [2].

Затем может наблюдаться снижение эффективности производственных процессов: потери рабочего времени, материальные потери ресурсов, высокая фондоемкость, материалоемкость, энергоемкость производства и т. д.

Последним уровнем развития кризиса является снижение финансовой устойчивости компании: уменьшение показателей рентабельности, платежеспособности и инвестиционной привлекательности.

Следствием кризиса становится значительное снижение затрат на персонал, который и является главной движущей силой компании. В результате чего в систему трудовых отношений внедряется неудовлетворенность трудом, недоверие сотрудников к руководству, увеличиваются издержки, повышается текучесть кадров и т. д.

Список литературы

1. Ансофф И.Н. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1990. – 184 с.
2. Белкин В.Н. Организационный капитал предприятия / В.Н. Белкин, О.А. Антонова, В.Д. Горбунов. – 2011.
3. Дякин Б.Г. Антикризисное управление. – М.: МИЭП, 2007. – 160 с.
4. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Кнорус, 2005. – 173 с.