

ЭЛАСТИЧНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Эластичность в управлении человеческим капиталом приобретает все большее значение на польском рынке труда и рынке труда других стран. Это важный фактор, стимулирующий рост конкурентоспособности путем эффективного использования знаний и опыта людей, дающий возможность поиска специалистов и использования их на нужный период времени.

Эластичные механизмы труда становятся все более популярными среди работодателей, так как они позволяют эффективно адаптироваться к изменяющейся окружающей среде. Не меньший интерес вызывает эластичность организации рабочего времени, что позволяет адаптироваться к потребностям и ожиданиям работников. Важную роль играет также финансовая эластичность, которая касается оплаты труда работников. Именно благодаря ей, организация может мотивировать и поддерживать ценный человеческий капитал в рядах своей структуры. Эластичность является важным атрибутом современной организации.

В последние годы произошли значительные изменения в экономике, в организациях, а также на рынке труда, на базе которых человеческий капитал стал восприниматься иначе. Каждое предприятие все больше осознает важность и роль работников в росте и развитии компании. В настоящее время можно заметить, что и крупные организации признают важность человеческого фактора, который в значительной степени способствует достижению успеха.

Эластичность в сфере управления человеческим капиталом предприятия формируется, прежде всего, благодаря развитию экономики, основанной на знаниях и современных технологиях, интенсификации процессов глобализации и социально-демографических изменениях. Организация, адаптируясь к новой ситуации или создавая инновации, должна демонстрировать возможности эластичной реакции, которые включают: эластичные формы занятости, эластичный стиль управления и эластичные организационные структуры. Для этого нужно иметь комплексную систему управления человеческим капиталом.

Эластичность управления человеческими ресурсами функционирует в следующих областях деятельности:

- мотивационная система;
- планирование ресурсов;
- система оплаты труда;
- форма организации труда;
- форма эластичной занятости работников;
- профессиональное развитие;
- профессиональная мобильность;
- форма организации рабочего времени;
- карьерный рост [1, с. 32].

В литературе по предмету можно встретить разделение по типу эластичности. В этом случае эластичность управления человеческим капиталом рассматривается в четырех аспектах:

- количественная эластичность;
- функциональная эластичность;
- финансовая эластичность;
- эластичность локализации.

Количественная эластичность также определяется как эластичность числовая (занятость, рабочее время). Ее диапазон включает вопросы эластичности уровня занятости и

качества потенциала компетенции работников. Проявлением этого может быть уменьшение затрат путем внедрения аутсорсинга отдельных услуг. Также она влияет на повышение или сокращение занятости в соответствии с действующим законодательством [3, с. 53-54].

Функциональная эластичность, называемая также организационной, заключается, прежде всего, в способности делегировать отдельных работников для выполнения различных задач. Поэтому значительную роль здесь играет уровень квалификации работников, а также возможность развития путем различных форм обучения. В связи с этим необходимы инвестиционные вложения в развитие работников. Широкий спектр компетенций работника позволяет перемещать его в различные команды или подключать к различным заданиям, что может способствовать повышению профессиональной сатисфакции. В свою очередь, работодатель получает многофункционального работника, который может принимать участие в различных видах деятельности [4].

Финансовая эластичность тесно связана с системами оплаты труда работников. Заработная плата должна учитывать текущую ситуацию на рынке труда, а также рентабельность фирмы, то есть производительность работников.

Эластичность локализации – иначе, эластичность рабочего места, касается работников, работающих вне места расположения организации. Она включает как работников, работающих на дому, так и находящихся в командировках или в других филиалах фирмы [2, с. 29].

Фирмы все больше отказываются от традиционной формы занятости в пользу нетипичных форм. Таким образом, расходы на оплату труда уменьшаются, уровень занятости может быть быстрее скорректирован для удовлетворения текущей потребности. Однако такая деятельность также имеет негативные последствия, особенно для работников, которые теряют ощущение стабильности и безопасности работы.

Эластичные (атипичные) формы занятости могут быть введены в рамках штатной и нештатной занятости. Обе формы могут быть использованы в случае телеработы. Примером штатной занятости работников могут быть срочные контракты, лизинг работников и работа на телефоне. Гражданско-правовые договора, договор на время выполнения определенной работы и самозанятость касаются нештатной занятости.

В Польше временная работа становится все более популярной, так называемый лизинг работника. Закон о найме временных работников определяет необходимые условия для возможности воспользоваться услугами агентств для найма временных работников. Эта форма штатной занятости состоит в заключении договора между агентством по найму временных работников и работником на определенный срок, или на время выполнения определенной работы [7].

Временная работа используется, в частности, когда штатный работник надолго отсутствует (ежегодный отпуск, отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком). В таком случае ищут временного работника для замены. Этот тип занятости также применяется в ситуации увеличения спроса на работников (например, при увеличении объемов производства).

Лизинг работников очень эластичен. Он позволяет сократить затраты на рабочую силу, а также сократить время поиска нового работника. Работодатель оплачивает лишь стоимость контракта с агентством. Он не несет трансакционных издержек, а обязательство выплаты заработной платы временному работнику несет агентство по трудоустройству. Работодатель может в любое время отказаться от услуг временного работника.

Эта форма занятости является примером посредничества в трудоустройстве, что позволяет эластично адаптироваться к потребностям рынка. Это трехсторонний договор, заключаемый между работодателем-пользователем, временным работником и агентством по трудоустройству. Таким образом, устраняются связи, объединяющие работника и работодателя в случае стандартного двустороннего трудового договора [5, с. 4].

Развитие современных телекоммуникационных инструментов, компьютерных сетей, мобильной телефонии или высокоскоростной передачи данных способствует появлению

новой формы занятости, так называемой телеработы. Согласно польскому законодательству, телеработа – это работа, осуществляемая регулярно вне рабочего места с помощью телекоммуникационных средств и инструментов. Это понятие было введено в Трудовой кодекс сравнительно недавно, только в 2007 году.

Характерной особенностью телеработы является отсутствие непосредственного надзора и контроля работодателя над работником. Лицо, осуществляющее телеработу, связывается со своим руководителем через средства связи, то есть Skype, интернет-коммуникаторы, телефон, e-mail [6].

На современном рынке труда охотно применяются эластичные формы организации рабочего времени. Они позволяют повысить эффективность работы сотрудников благодаря возможности организации своего рабочего дня работниками индивидуально. Таким образом, работник может согласовать профессиональную и личную жизнь. Такая форма занятости должна быть своего рода компромиссом между интересами сотрудника и организации. Эластичность рабочего времени внедряет вместо распространённой и всеобщей обязывающей системы различные решения, которые касаются продолжительности и распределения рабочего времени работника. Это означает, что для всех сотрудников не используется равное количество рабочих часов в течение определенного периода времени. Кроме того, это позволяет начинать и заканчивать работу в разное время.

Эластичные системы оплаты труда создаются путем унификации системы управления, основанной на компетенциях, карьерном росте, правилах карьерного роста и программах поддержки талантливых сотрудников. В них особую роль играет человек, а не должность.

В современном мире концепция эластичности становится неотъемлемой частью, а нетипичные методы организации труда позволяют фирмам эффективно функционировать в турбулентной среде и в окружении сильной конкуренции. То, в какой степени организация может позволить себе внедрять эластичные инструменты для управления человеческим капиталом, в первую очередь зависит от потребностей рынка, управленческой осведомленности, принятой стратегии деятельности и определения приоритетов.

Умелое внедрение и применение элементов эластичности управления человеческим капиталом положительно влияет на состояние фирмы, а также на ее конкурентную позицию и, следовательно, на положение самих работников. Именно поэтому использование нетипичных методов организации работы, занятости и времени является взаимовыгодным. Работники могут быть более склонны действовать, желая принять новые вызовы, что, в свою очередь, может улучшить рабочую атмосферу и финансовый результат.

Список использованной литературы

1. Chajęcki A. Elastyczność organizacji a turbulentne otoczenia / Chajęcki A., Krzakiewicz Ch., Chejecki M. – Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, 2012. – (Zeszyty Naukowe Finanse, rynki finansowe, ubezpieczenia: № 56).
2. Głogosz D. Uwarunkowania rynku pracy w Polsce. Aspekty regionalne / Głogosz D., Machol-Zajda L. - Białystok-Warszawa: Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, 2010.
3. Juchnowicz M. Elastyczne zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy. – Warszawa: Wydawnictwo Diffin, 2007.
4. Kalleberg A.L. Organizing Flexibility: The Flexible Firm In a New Century. - British Journal of Industrial Relations, 2001, Vol. 39, No. 4.
5. Kryńska E. Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy. - Polityka Społeczna, 2007: № 11-12.
6. Telepraca - specyfika zatrudnienia na odległość. – (Monitor Prawa Pracy: № 7/2006).
7. Закон от 9 июля 2003 года о найме временных работников. – (Журнал законов № 166, пункт 1608 с последующими изменениями).