

УДК 331.108

DOI 10.51691/2500-3666_2021_11_16

***МЕРЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ФИЗКУЛЬТУРНО-
СПОРТИВНОЙ СФЕРЫ***

Комкова В.А.,

студент,

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,

Уфа, Россия

Апокина К.В.,

к.соц.н., доцент,,

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,

Уфа, Россия

Аннотация. В статье анализируются меры по повышению эффективности использования человеческого капитала фирмы отрасли спорта и физической культуры. Эффективность использования человеческого капитала анализируется на примере конноспортивного комплекса «Жуковский», в ходе которого выявлены особенности и специфика деятельности организации, а также факторы, влияющие на объем прибыли. На основании проведенного анализа определены основные меры по повышению эффективности использования человеческого капитала: распределение рабочей нагрузки среди сотрудников, выполняющих одинаковые функции, применение инструментов мотивации и поощрения, а также повышение квалификации и профессиональное обучение. Внедрение рекомендуемых изменений в процесс деятельности организации в итоге повлияло на увеличение прибыли конноспортивного комплекса.

Ключевые слова: человеческий капитал, мотивация персонала, меры по повышению эффективности человеческого капитала.

***THE MEASURES FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF HUMAN
CAPITAL IN SPORTS ORGANIZATIONS***

Komkova V.A.

student,

Bashkir State University,

Ufa, Russia

Apokina K.V.

PhD, Associate Professor,

Bashkir State University,

Ufa, Russia

Abstract. The article analyzes measures to improve the efficiency of using the human capital of a firm in the sports and physical culture industry. The effectiveness of the use of human capital is analyzed on the example of the equestrian complex «Zhukovsky», during which were revealed the features and specifics of the organization, as well as factors affecting the amount of profit. Based on the analysis, the main measures to improve the efficiency of the use human capital were identified: the distribution of the workload among employees performing the same functions, the use of incentive and incentive tools, as well as advanced training and vocational training. The introduction of the recommended changes influenced the increase in the profit of the equestrian sports complex.

Key words: human capital, motivation, measures to improve the efficiency of human capital.

Социальная политика любого развитого государства затрагивает различные сферы жизни общества. Особое внимание уделяется развитию человеческих ресурсов в таких сферах как образование, здравоохранение, физическая культура и спорт, ведь улучшение качества жизни граждан приведет к повышению эффективности формирования трудовых резервов страны. Современная социальная система должна быть «гибкой, очень быстро реагировать на всевозможные вызовы постиндустриальной экономики и ставить целью - опережающее развитие не только общества в целом, но и конкретного субъекта» [1, 143].

Необходимо отметить, что понятие «человеческий капитал» в отечественной и зарубежной литературе в большинстве случаев определяется с точки зрения макроэкономики как экономическая категория национальной и мировой экономики. Но многие исследователи определяют человеческий капитал как движущую силу экономики и на микроуровне, в рамках функционирования отдельных фирм и организаций.

Проблему человеческого капитала впервые исследовал лауреат Нобелевской премии Т. Шульц. По его мнению, «человеческий капитал - это приобретенные ценные качества индивида, которые могут быть усилены посредством вложений. Таким образом, вкладывая в развитие человеческого капитала, общество может добиться не только увеличения производительности труда, но и более равномерного распределения благ» [3].

Л. Эдвинсон представляет человеческий капитал как часть интеллектуального капитала. Э. Долан под человеческим капиталом понимает «капитал умственных способностей, полученные через обучение или опытным путем» [4, 368].

С. Дятлов и А. Добрынин определяют человеческий капитал как «совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей, рассматриваемых с позиции системной целостности и адекватных текущему состоянию общества» [7].

Иначе говоря, для конкретной организации человеческий капитал представляет собой субъективный фактор, посредством которого фирма реализует свою миссию. Именно поэтому человеческий капитал организации должен отвечать требованиям внутренней среды данного субъекта.

Для организации, осуществляющей деятельность в сфере физической культуры и спорта, основной целью является получение прибыли через оказание услуг физкультурно-спортивной направленности. Это могут быть фитнес направления, клубы по боевым искусствам, детские спортивные организации по различным видам спорта. Также могут быть государственные спортивные секции или спортивные школы, уставом которых предусмотрено оказание платных услуг.

В рамках данной тематики нами проведено исследование особенностей человеческого капитала в конноспортивном клубе «Жуковский». В организации общая численность штата составляет 12 человек. Из них 3 административные единицы, 2 тренера и 3 инструктора. Остальные сотрудники относятся к вспомогательному персоналу (конюхи, коноводы, грузчик, охрана). Основной производственной силой являются тренеры и инструкторы. Деятельность клуба направлена на предоставление услуг по обучению верховой езде населения любого возраста.

Эффективность человеческого капитала в настоящий момент времени может быть оценена соотношением затрат на одного работника к объему прибавочной стоимости производимого блага. Касаясь организаций, деятельность которых не связана с производством благ это соотношение определяется стоимостью работ, выполненных сверх установленной нормы. Здесь мы рассматриваем легитимную организацию, которая стремится не только максимизировать прибыль, но и результатом деятельности которой являются положительные экстерналии [2; 5].

Согласно теории К. Маркса капиталист в процессе производства материальных благ увеличивает прибавочную стоимость производимых благ за

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

счет увеличения времени работы рабочих [8]. Но для этого рабочие должны иметь достаточную мотивацию и желание.

Тренеры относятся к квалифицированному персоналу, изменение в штате тренеров может повлиять на общую прибыль фирмы и кроме того, повлечь издержки (фактор выбора места занятий для некоторых клиентов обусловлен желанием заниматься с конкретным тренером). По данным Регионального отделения общероссийской общественной организации «Федерация конного спорта России» по Республике Башкортостан общее число квалифицированных тренеров в Республике Башкортостан составляет 21 человек, а численность конноспортивных клубов – около 40. Это означает, что потребность в квалифицированным тренерском персонале высока. В этой связи, необходимо сохранить имеющийся штат тренеров и определить эффективность человеческого капитала.

Человеческие ресурсы представляют собой совокупность различных качеств личности, которые определяют её способность обеспечивать материальное и духовное богатство и быть рабочим ресурсом организации. После проведения анализа на основании полученных данных разрабатываются соответствующие пути повышения эффективности использования человеческих ресурсов:

1. Приведение численности персонала к такому количеству, которое соответствует требованиям организации.
2. Преобразование процедуры найма новых сотрудников.
3. Изменение режима рабочего времени; изменение требований к персоналу.
4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и дополнительное образование определённых групп сотрудников.
5. Стимулирование персонала.

С учетом ограниченности профессиональных кадров на рынке труда в области конного спорта меры по найму персонала (№ 1, 2) не могут быть применены в данном случае. Тогда в качестве основных мер необходимо выделить мотивацию персонала и изменение режима рабочего времени.

Обычно в организациях система мотивации и поощрения закрепляется на уровне нормативного акта, к примеру, в положениях. Иногда мотивацию называют «поощрением», то есть мотивация в этом случае представляет собой некое «предложение» фирмы, которое либо интересует, либо не интересует объект мотивации, в то время как «поощрение» предполагает получение выгоды объектом за проявленные заслуги в ходе исполнения должностных обязанностей.

Факторы мотивации для руководителей высшего звена и учредителей представляют собой не только внутренние мотивы, например, получение заработной платы, но они также должны отвечать потребностям внешней среды. То есть сотрудники высшего звена поощряют мотивы и отвечают на запросы внешней среды, а значит, реализуют для отдельно взятых агентов или части экономической системы потребность в признании. Повышение спроса на услуги данного клуба положительно скажется не только на имидже организации, но и увеличит прибыль [6].

Анализ потока клиентов клуба и их предпочтений выявил, что наибольший поток посетителей приходится на вечерние часы будних дней и на выходные дни. Оплата труда тренеров производится, исходя из отработанных часов непосредственно, с клиентами. Это означает наличие высокой нагрузки на персонал в выходные дни и некоторые вечерние часы в будние дни.

С целью повышения эффективности использования человеческого капитала в конноспортивном клубе руководству конноспортивного клуба предложено следующее [9].

1. Распределить нагрузку и работу между тренерским штабом:

- разделение потока клиентов путем первоначального выявления навыков клиентов в верховой езде и определение целей занятий. Так, клиенты, желание которых направлено на досуг могут проходить тренировку с инструктором по верховой езде (который не имеет специального образования). Клиенты, которые нацелены на результат и получение определенных навыков проходят подготовку с тренером.

- осуществление формирования групповых тренировок по более низкой цене от 3 до 5 человек. С группой занимается один тренер. Это означает, что при цене – 1 000 рублей одной индивидуальной тренировки за то же время один тренер может принести доход от 1 200 до 3 000 рублей (при цене групповой тренировки – 600 рублей).

2. Применять инструмент мотивации.

- осуществить сбор обратной связи от клиентов и выбирать по отзывам «лучшего тренера» каждый месяц и осуществлять поощрение в денежной форме.

Исследование было проведено в мае 2021 года. Эффективность проведенных мер анализировалась в августе 2021 года. Необходимо отметить, что сезонность не влияет на спрос услуги. Так, увеличение выручки от деятельности конноспортивного клуба (сравнение средней выручки с января по май и средней выручки с июня по сентябрь) составило 25%. При этом объем используемых ресурсов сохранился на прежнем уровне.

Отдельно необходимо рассмотреть профессиональную переподготовку. Здесь возможным решением может быть привлечение специалистов из ведущих регионов, в которых развит конный спорт, для проведения мастер-классов. Таким образом, повышение квалификации будет носить коллективный характер, а улучшения, полученные в результате обучения будут легче внедрить в рабочий процесс. В данном случае участие в мастер-классах и семинарах может быть воспринято персоналом как фактор мотивации. В данном исследовании проведение мастер-классов и семинаров не было учтено, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

однако такая мера предложена руководству конноспортивного комплекса «Жуковский».

Таким образом в малых физкультурно-спортивных организациях основными мерами по повышению эффективности человеческих ресурсов являются: распределение рабочей нагрузки среди сотрудников, выполняющих одинаковые функции, применение инструментов мотивации и поощрения, а также повышение квалификации и профессиональное обучение.

Применение данных мер было рассмотрено на примере конноспортивного комплекса «Жуковский». При рассмотрении любой другой организации, осуществляющей деятельность в сфере физической культуры и спорта необходимо учитывать специфику и требования к основным производственным кадровым единицам.

Библиографический список

1. Алешкина, О. В. Управление процессом образования с учетом современных требований / О. В. Алешкина, К. В. Апокина // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2020. – № 3(153). – С. 143-146. – DOI 10.34773/EU.2020.3.29.
2. Аксенова О.А. (2008) Корпоративная система генерации знаний: формирование и методы управления (Автореф. дис. на соиск. уч. степ. д-ра экон. наук). С-Пб: Изд-во СПбГУ
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Пер. с англ. / М. Армстронг. – 8 - е изд. – СПб., ПИТЕР, 2004. – 832 с.
4. Апокина, К. В. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами / К. В. Апокина, Н. Г. Шипаева // Актуальные вопросы развития национальной экономики : Материалы VIII Международной заочной научно-практической конференции, Пермь, 19 апреля 2019 года. – Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2019. – С. 367-371.

5. Величко Н.Ю., Аджба А.З. Влияние лояльности персонала на эффективность компании // Управление и экономика в XXI веке. - №1. – 2015. – с. 36-40.

6. Дергунов В.А. Развитие системы управления персоналом организации // Бизнес. - 2016. - № 10. - С.25-31.

7. Максимова, В.Ф. Микроэкономика : учебник / В.Ф. Максимова. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва : Университет «Синергия», 2020. – 468 с.

8. Минева О.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О.К., Арутюнян С.А. и др. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.

9. Сочнева, Е.Н. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике / Е.Н. Сочнева ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский Федеральный университет. – Красноярск : СФУ, 2016. – 190 с.

Оригинальность 76%