

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Серегина Е.С., студентка 3 курса факультета среднего
профессионального образования**

**Научный руководитель – Макушина Т.Н.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО Самарский ГАУ**

***Ключевые слова:** предприятия, человеческий капитал, потенциал, эффективность, риски.*

В данной работе рассмотрен человеческий капитал, как неотъемлемая часть предприятия. Проведен анализ эффективности использования человеческого капитала и выявлены преимущества для инвестирования в человеческий капитал на предприятиях.

Актуальность проблемы развития человеческого капитала на предприятии состоит в том, что современная экономика все больше ориентируется на знания и навыки работников. В условиях быстро меняющегося рынка и технологического прогресса, успешное функционирование предприятия зависит от его способности привлекать, развивать и удерживать высококвалифицированный персонал. Целью данной научной работы является рассмотрение проблемы формирования и грамотного распоряжения, оценки и аккумуляции развития человеческого капитала.

Подавляющее большинство экспертов согласны с тем, что интеллектуальный капитал является основополагающим, поскольку продукты его функционирования способны иметь физическую форму (отчеты, книги, файлы), могут быть юридически оформлены как интеллектуальная собственность [5].

Можно разделить человеческий капитал по степени его результативности. Отрицательный человеческий капитал – это концепт, который отражает негативные последствия для общества. Он олицетворяет собой ту часть социума, которая отклоняется от норм и

ценностей, несет вред себе и окружающим и не приносит никакого положительного вклада в развитие общества [4]. Данный вид капитала требует инвестиций для дальнейшего процветания организации, и как правило – необоснованных. Положительный человеческий капитал (его еще называют созидательным, креативным) – это результат вложений в человеческое развитие и рост, обеспечивающий хорошие результаты в долгосрочной перспективе. Существует еще один подвид в данной классификации – пассивный человеческий капитал. Он является пограничным состоянием капитала, которое не имеет стимулирующего эффекта для развития и успеха общества, а существует для собственного потребления материальных благ [3].

Компания может иметь самые передовые технологии и оборудование, но без соответствующих специалистов они будут бесполезными [1]. Именно люди создают ценность для организации своим интеллектуальным потенциалом и способностью применять его на практике. Наличие команды высококвалифицированных и мотивированных сотрудников позволяет предприятию опережать конкурентов, разрабатывать новые продукты и услуги, улучшать производственные процессы, а также принимать быстрые и эффективные решения [2].

Итоги вычислений человеческого капитала России согласно затратному методу с применением способа Всемирного банка (согласно нему источники формирования человеческого капитала делятся на группы вложений по соответствующим областям: наука, образование, культура и искусство, медицина, информационное обеспечение и соотносятся с их долями в общих вложениях в человеческий капитал) были представлены в работах Корчагина Ю.А. и Логунова В.Н. Также экономисты применяли способ вычисления показателя «Истинное сбережение», приведенный специалистами Всемирного банка [6].

Существует несколько методов инвестирования в человеческий капитал. Один из них – обучение и развитие персонала, метод инвестирования – менторинг. Компания может создать программу менторства, где опытные сотрудники будут работать со стажерами или новичками, передавая им свой опыт и знания. Такая практика помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться к рабочей среде и повышает уровень их профессионального развития [3].

Инвестирование в человеческий капитал имеет ряд преимуществ для предприятия.

1. Это способствует повышению производительности труда. Сотрудники, обладающие актуальными знаниями и навыками, более эффективно выполняют свои задачи, что положительно сказывается на результативности работы всего предприятия.

2. Инвестирование в человеческий капитал является инструментом улучшения конкурентоспособности предприятия. Те компании, которые регулярно обучают своих сотрудников и создают условия для их профессионального роста, в последствии привлекают талантливых работников и удерживают опытных специалистов, что позволяет организации быть на шаг впереди конкурентов.

3. Инвестирование также способствует формированию лояльности сотрудников. Когда компания заботится о развитии своих работников, создает для них благоприятные условия работы и предоставляет возможности для профессионального роста, сотрудники становятся более мотивированными и преданными компании. Это помогает укрепить командный дух, повысить уровень доверия между коллегами и создать позитивную рабочую атмосферу [6].

В результате изучения проблемы формирования и грамотного распоряжения, оценки и аккумулирования развития человеческого капитала сформулирован ряд рекомендаций по оптимизации управления человеческим капиталом на предприятии.

1. Разработка стратегии управления человеческим капиталом. Ключевым шагом в оптимизации процесса управления человеческим потенциалом является разработка стратегии, которая должна быть выстроена в соответствии с целями и направлением развития компании. Стратегия должна охватывать все аспекты управления персоналом: найм, обучение, мотивация, оценка результативности и др.

2. Подбор и найм персонала. Один из наиболее важных этапов оптимизации управления человеческим капиталом заключается в правильном подборе и найме квалифицированных сотрудников. Для этого необходимо разработать четкие требования к потенциальным кандидатам на основе анализа компетенций и навыков, а также использовать различные методы отбора, включая собеседования, тестирование и проверку рекомендаций.

3. Обучение и развитие персонала. Компании должны инвестировать в обучение и развитие своих сотрудников, чтобы повысить уровень знаний и компетенций, а также обеспечить возможность продвижения по карьерной лестнице. Для этого можно организовывать специальные программы обучения, тренинги или использовать внешних консультантов.

4. Мотивация и стимулирование персонала. Эффективная система мотивации является неотъемлемой частью оптимизации управления человеческим капиталом. Предприятия должны предоставлять справедливую оплату труда, бонусы за достижение результатов, возможности для профессионального роста и др. Также важно создать комфортные условия работы и установить дружественную корпоративную культуру.

5. Оценка результативности сотрудников. Регулярная оценка результативности позволяет определить эффективность работы каждого сотрудника, выявить его слабые места и потребность в обучении, а также наградить за достижения.

6. Управление коммуникациями и конфликтами. Коммуникации являются неотъемлемой частью успешного управления человеческим капиталом. Необходимо создать открытую и прозрачную систему коммуникаций внутри компании, где каждый сотрудник имеет возможность делиться своими мыслями и предложениями, а также получать обратную связь от руководства. Также важно активно работать над предотвращением и разрешением конфликтных ситуаций на рабочем месте.

Библиографический список:

1. Арефьев, П. В. Человеческий капитал как фактор экономического развития / П. В. Арефьев, Е. А. Подчуфарова // Экономические стратегии. - 2019. - Т.21, № 5. - С.120-135.

2. Базылева, М. Человеческий потенциал и проблемы его трансформации в человеческий капитал / М. Базылева // Наука и инновации. - 2018. - № 1. - С.15-19.

3. Баранов, А. О. Методологические проблемы анализа воспроизводства человеческого капитала в России / А. О. Баранов, Ю. М. Слепенкова // ЭКО. - 2018. - № 2. - С.5-17.

4. Кудряшова, Ю. Н. Сфера интернет-технологий как средство развития методик учета затрат и калькулирования продукции / Ю. Н. Кудряшова, Т. Н. Макушина // Современная экономика: обеспечение продовольственной безопасности. Сборник научных трудов IX Международной научно-практической конференции. Кинель. – 2022. – С. 170-175.

5. Макушина, Т. Н. Изменения законодательства в бухгалтерском и налоговом учете в 2021 году / Т. Н. Макушина, Ю. Н. Кудряшова // Теория и практика современной аграрной науки. Сборник IV национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. Новосибирский аграрный университет. Новосибирск. – 2021. – С. 1262-1267.

6. Устинова, К. А. Человеческий капитал в инновационной экономике / К. А. Устинова, Е. С. Губанова, Г. В. Леонидова. - Вологда: ИСЭРТ, 2015. – С.174-198.

HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF ENTERPRISE DEVELOPMENT

Seregina E.S.

Scientific supervisor – Makushina T.N.

FGBOU VO Samara State University

Keywords: enterprises, human capital, potential, efficiency, risks.

This paper examines human capital as an integral part of the enterprise. An analysis of the efficiency of using human capital was carried out and the advantages for investing in human capital in enterprises were identified.