

УДК 331

Карпикова Мария Олеговна

Студент,

кафедра менеджмента и государственного управления

Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева

mariya.karpikova@mail.ru

Maria O. Karpikova

Student,

Department of Management and Public Administration

Orel State University named after I.S. Turgenev

mariya.karpikova@mail.ru

**Роль человеческого капитала в деятельности предприятия и
особенности его воспроизводства**

**The role of human capital in the activities of the enterprise and the features
of its reproduction**

***Аннотация:** В статье рассмотрены проблемы, связанные воспроизводством человеческого капитала. Раскрыты сущность и особенности воспроизводства человеческого капитала. Проанализированы основные элементы человеческого капитала. В статье рассматривается сущность кадрового развития, а также описываются его направления и методы. В работе выявлены преимущества непрерывного кадрового развития для предприятия и работников фирмы. В статье охарактеризованы основные инструменты воспроизводства человеческого капитала и кадрового развития. Анализируются ключевые принципы, факторы и стадии воспроизводства человеческого капитала.*

***Ключевые слова:** воспроизводство, человеческий капитал, кадровое развитие, мотивация, эффективность.*

***Annotation:** The article discusses the problems associated with the reproduction of human capital. The essence and features of the reproduction of human capital are revealed. The basic elements of human capital are analyzed. The essence of personnel development is disclosed in the article, and its directions and methods are described. The paper reveals the advantages of continuous personnel development for the enterprise and the employees of the company. The article describes the basic tools for the reproduction of human capital and personnel development. The key principles and factors of the reproduction of human capital are analyzed.*

***Key words:** reproduction, human capital, personnel development, motivation, efficiency.*

Сегодня человеческий капитал организации становится главным фактором ее успешного развития. Это объясняется тем, что в настоящее время люди становятся основным ресурсом организации, обеспечивающим устойчивое положение на рынке.

Человеческий капитал представляет собой совокупность природных интеллектуальных и физических способностей человека, а также включает накопленные им знания и опыт, уровень образованности и мобильности, внутреннюю культуру и мотивации, которые все вместе влияют как на производительность человека, так и на производительность предприятия.

Для эффективного воспроизводства человеческого капитала, а также грамотного управления им необходимо разобраться в его ключевых составляющих. В структуре человеческого капитала можно выделить следующие составные элементы: здоровье, образование, мобильность, интеллектуальный капитал, мотивация, профессионализм, природные способности

Воспроизводство человеческого капитала - это процесс формирования, восстановления, сохранения, развития и совершенствования человеческого капитала [1].

В процессе воспроизводства человеческого капитала и кадрового развития руководству организации важно помнить следующие принципы

- воспроизводство человеческого капитала должно осуществляться непрерывно;

- во время процесса воспроизводства человеческий капитал проходит несколько этапов: формирование, распределение, обмен, потребление;

- важным условием для воспроизводства человеческого капитала является инвестиции на воссоздание человеческого капитала [2].

В процессе воспроизводства человеческого капитала принято выделять 2 стадии:

- инвестиционная, во время которой идет формирование основы человеческого капитала, а также осуществляется активная трудовая деятельность

- стадия непосредственного воспроизводства, когда человеческий капитал участвует и влияет на процесс воспроизводства.

Это важно при управлении кадровом развитии, так как каждая стадия имеет свои особенности и требует постоянного внимания.

В современных условиях конкуренции на рынке и технического прогресса кадровое развитие становится не просто инструментом для управления персоналом. Сегодня это важнейшее составляющее для успешного продвижения бизнеса. Особенностью кадрового развития является то, что это в равной степени взаимовыгодный процесс как для организации, так и для сотрудников.

С позиции организации проведение эффективной политики кадрового развития позволяет [3]:

- подготовить высококвалифицированные руководящие кадры;
- обеспечить предприятие подготовленными и заинтересованными в развитие компании кадрами;
- снизить текучесть кадров;
- повысить эффективность труда;
- ускорить адаптацию сотрудников к новым технологиям.

Как следствие, реализация данных направлений позволяет в целом повысить конкурентоспособность фирмы.

С позиции сотрудников кадровое развитие дает им возможность:

- выявить скрытые профессиональные способности;
- сделать стремительные шаги в карьерном росте;
- научиться быстро приспосабливаться к постоянно изменяющимся условиям бизнеса и современным технологиям;

Конечно, обучение и развитие сотрудников в разных организациях будут иметь свои уникальные особенности, но в любом процессе обучения в ходе кадрового развития принято выделять следующие этапы: определение потребности персонала в обучении, мотивирование, выбор подхода к обучению, организация процесса обучения, контроль [4].

Однако дать новые знания сотрудникам недостаточно, их нужно постоянно поддерживать и развивать. Для этого существует ряд инструментов, помогающий непрерывному развитию персонала: корпоративный регламент, корпоративный сайт (на практике корпоративные сайты задействованы лишь на 15-20% от своего возможного функционала), корпоративная социальная сеть.

Таким образом, в современных рыночных условиях человеческий капитал является главным фактором успеха любой организации. Воспроизводство человеческого капитала и кадровое развитие позволяет повысить конкурентоспособность предприятия в современных рыночных условиях.

Воспроизводство человеческого капитала требует системного подхода и постоянного контроля со стороны руководства. Менеджерам компании необходимо непрерывно заниматься кадровой политикой и следить за развитием сотрудников организации.

Литература:

1. Святodus Е. А. *Воспроизводство человеческого капитала: методология исследования и российские реалии* // Известия РГПУ им. А.И. Герцена №44. КиберЛенинка: [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vosproizvodstvo-chelovecheskogo-kapitala-metodologiya-issledovaniya-i-rossiyskie-realii>

2. *Diamond Personnel R&C: Развитие персонала в организации.* [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.dpersonnel.ru/uslugi/razvitie-personala/razvitie-personala-v-organizacii>

3. HR-портал: Развитие персонала: [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/razvitiye-personala>

4. Коммерческий директор: [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.kom-dir.ru/article/2441-kadrovoye-razvitiye> 02.04.2019

Literature:

1. Svyatodukh E. A. *Reproduction of human capital: research methodology and Russian realities // Bulletin of the Russian State Pedagogical University named after A.I. Herzen No. 44. CyberLeninka: [Electronic resource] Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/vosproizvodstvo-chelovecheskogo-kapitala-metodologiya-issledovaniya-i-rossiyskie-realii>*

2. *Diamond Personnel R&C: Personnel development in the organization: [Electronic resource] Access mode: <https://www.dpersonnel.ru/uslugi/razvitiye-personala/razvitiye-personala-v-organizacii>*

3. HR-portal: Personnel development: [Electronic resource] Access mode: <https://hr-portal.ru/article/razvitiye-personala>

4. Commercial Director: [Electronic resource] Access mode: <https://www.kom-dir.ru/article/2441-kadrovoye-razvitiye>