# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Специальность: *Экономика и управление народным хозяйством*
Направление: *Экономика предпринимательства*

Авторы: *А.А. КОБЕЛЕВА, студентка 2 курса магистратуры Южного института менеджмента, г. Краснодар*

Предметом исследования в данной статье являются экономические аспекты эффективного использования и управления человеческим капиталом организации. В статье рассмотрены параметры эффективного использования человеческого капитала организации, методы мотивации и стимулирования, а также методы формирования человеческого капитала организации, дана модель управления человеческим капиталом. В результате исследования выяснено, что эффективность управления человеческого капитала зависит от мобильности трудовых ресурсов и благодаря правильному использованию методов мотивации и стимулирования сотрудников человеческий капитал организации может быть использован в полную силу.

The subject of research in this article are the economic aspects of the effective use and management of human capital of the organization. The article describes the parameters of effective use of human capital of the organization, methods of motivation and stimulation, as well as methods of formation of human capital of the organization, the model of human capital management. The study found that the effectiveness of human capital management depends on the mobility of labor resources and through the proper use of methods of motivation and stimulation of employees, the human capital of the organization can be used in full force.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, мотивация, стимулирование, мобильные ресурсы, организация.

**Keywords:** human capital, motivation, incentives, mobile resources, organization.

В теории и практике экономической деятельности важным аспектом существования организации в современных условиях является человеческий капитал, без него не сможет существовать ни одна организация. Человеческий капитал организации определяет возможность эффективного использования производства, что в свою очередь, влияет на конкурентоспособность и цену предприятия [4]. Использование

человеческого капитала на предприятии требует новых подходов к управлению: лидерство, система мотивации, приоритеты, стиль управления и т.д. Эти факторы представляют человеческий капитал как средство оказания воздействия на социально-экономические процессы.

С переходом наиболее развитых стран к постиндустриальному обществу человеческий капитал является основой получения прибыли организации и выступает ключевым ресурсом их развития. Всё это приводит к тому, что организации становятся обучающимися, а инновации при этом являются источником созданной ценности. Поэтому, успех инновационных преобразований во многом зависит от персонала и уровня его подготовленности.

Человеческий капитал организации в основном создается с помощью сотрудников, которые обладают врожденными и приобретенными знаниями, навыками, способностями, талантами и компетенциями. Поэтому от эффективности использования и управления человеческого капитала зависит результативность экономической деятельности организации. Следовательно, перед организацией встает вопрос, как правильно осуществлять управление человеческим капиталом, чтобы по результатам анализа предпринять меры по повышению эффективности его использования.

В управление человеческим капиталом организации может использоваться модель циклической взаимозависимости мотивации сотрудников и результатов экономической деятельности организации. Формирование системы управления человеческим капиталом на основе данной модели позволяет осуществлять фактическую оценку человеческого капитала для определения экономической эффективности организации.

Исходя из модели управления человеческим капиталом, можно сказать, что мотивация и симулирование персонала играет важную роль в повышении эффективности организации. Модель управления человеческим капиталом представлена на рисунке 1.

Эффективность использования человеческого капитала организации определяется несколькими параметрами:

- объемом и загруженностью рабочего времени;
- объемом и качеством выполненной работы;
- согласованностью действий сотрудника между собой с действиями других рабочих.

В свою очередь, данные параметры определяются другими параметрами, такими как:

- наличие оптимального объема знаний и оптимальных навыков выполнения определенных действий;
- оптимальный уровень энергии (вдохновения), материальное и нематериальное стимулирование, качество жизни сотрудника

(здоровье образ жизни, правильное питание, умение отдыхать и т.д.), а также условия работы.

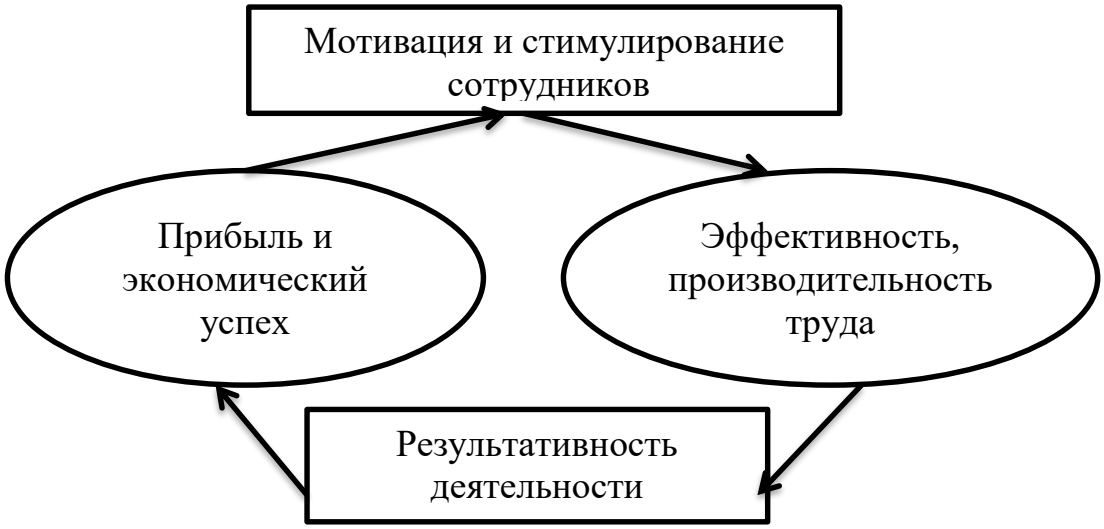


Рисунок 1 – Модель управления человеческим капиталом

В соответствии с моделью (рис. 1) осуществление мотивации происходит благодаря следующим элементам:

- создание условий, которые отвечают потребностям;
- обеспечение вознаграждением за требуемые результаты;
- создание у персонала уверенности в достижении поставленных целей;
- создание впечатления у персонала о высокой ценности вознаграждения.

Именно мотивация является одной из составляющих эффективного использования человеческого капитала [1]. Существует ряд методов мотивации [2]: моральное поощрение, материальное стимулирование, индивидуально-личностный метод.

Первый метод – это моральное поощрение. К данному методу относится моральное поощрение сотрудников, то есть общественное признание, повышение сотрудника по должности, создание благоприятного психологического климата. Все перечисленные приёмы напрямую не сказываются на материальном положении сотрудника, но при этом они приводят к повышению качества его труда в организации.

Второй метод представляет собой материальное стимулирование – это премии, оплачиваемые отпуска, оплата труда, льготное питание и т.д.

Третий метод мотивации – метод индивидуально-личностный. В отличие от предыдущих двух, данный метод требует индивидуального подхода к каждому сотруднику, при этом учитывая его личностные, а также психологические качества.

Исходя из этого, можно предложить ряд мер, принятие которых будет способствовать эффективному использованию человеческого капитала:

– развитие системы внутрипроизводственного обучения персонала организации;

– мероприятия по повышению конкурентоспособности сотрудников организации;

– создание условий, стимулирующих процессов.

Процесс использования различных стимулов для мотивирования человека называется стимулированием. Стимулирование выполняет в организации важную роль. Оно принципиально отличается от мотивирования, тем, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

Мотивирование и стимулирование работников оказывают значительное влияние на развитие у работников таких важных характеристик их трудовой деятельности, как качество работы, результативность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т.д.

Перечислим общие стимулы, которые побуждают человека работать эффективнее:

- уважение, самоутверждение;
- чувство принадлежности к организации;
- приятная рабочая атмосфера;
- похвал и карьера;
- гибкий график работы;
- осознание себя членом команды;
- вознаграждение, премии;
- доверие руководства, чувство уверенности в работе и признание заслуг.

Эффективность формирования системы управления человеческим капиталом напрямую зависит от ее вклада в достижение организационных целей организации. Целью данной системы является достижение эффективности и конкурентоспособности организации [3]. Для того, чтобы сформировать человеческий капитал в организации используют такие методы как:

- метод привлечения человека к себе в организацию;
- метод приобретения, то есть отбор и наём работника в организацию;
- метод удержания работника в организации;
- метод развития и обучения сотрудника;
- метод слияния или поглощения.

При формировании и развитии человеческого капитала совершенствует механизм управления, позволяющий успешно решить разные проблемы повышения конкурентоспособности, использования

новейших современных технологий, а также повышения эффективности и производительности. Иначе говоря, человеческий капитал выступает не только объектом управления, но и средством решения важных проблем развития компании, т.е. средством управления.

Управление человеческим капиталом предприятия становится эффективным в том случае, если учитываются специфические особенности организации, а также трудового коллектива в целом и отдельных работников в частности. В этом случае, предприятие получит положительный экономический эффект в виде повышения производительности труда, а впоследствии и увеличение конечного финансового результата.

Эффективность управления человеческого капитала зависит от мобильности трудовых ресурсов, то есть носителей человеческого капитала. Постоянное обновление науки и техники требует за собой соответствующих знаний, готовности к принятию решений и творческого подхода к своему делу. Данное обновление в достаточной силе воздействует на процессы производства и структуру занятости населения, перемещение населения в поисках достойно оплачиваемой работы.

Мобильность человеческого капитала является одним из важнейших объектов инвестиций в человеческий капитал, в том числе со сферами образования и здравоохранения. Любые инвестиции в образование будут бессмысленными, если человек, который получил образование, не имеет возможности применить свои знания в работе из-за отсутствия соответствующего рабочего места, условий для открытия самостоятельного бизнеса.

Мобильность персонала сегодня все чаще расценивают как положительное явление. С приходом новых сотрудников омолаживается кадровый состав, а также создается новый психологический климат,

Правильное формирование человеческого капитала организации основывается на трех основных принципах:

– первый принцип – привлечение на работу наиболее высококвалифицированных специалистов или подготовка собственных специалистов высокой квалификации в рамках нужных направлений в организации;

– второй принцип профессиональное развитие и закрепление в организации квалифицированных, опытных работников, которые обладают необходимыми характеристиками и навыками эффективной работы в команде, создание необходимых условий работы;

– третий принцип – совершенствование системы управления человеческим потенциалом.

С постоянным ростом информационных технологий организации находят наиболее продвинутые методы управления рабочей силой: применение передового опыта, облачные услуги в управлении

человеческим капиталом и др. Передовая практика образуется при гарантии занятости, повышении квалификации, селективном наборе персонала, обучении и обмене информацией, повышении заработной платы. В конечном итоге, это все приводит к извлечению преимуществ для данной организации.

Управление человеческим капиталом создает свободный поток информации. Данный поток возникает между начальством и подчиненными, обеспечивает развитие личности сотрудников.

Чтобы управлять человеческим капиталом организации важно иметь полный набор его характеристик, что достаточно трудно сделать для конкретной организации. Необходимо целенаправленно формировать характеристики человеческого капитала, тогда можно будет эффективно управлять им в организации. В этом случае человеческий капитал выступает как объект, но также он является и средством достижения поставленных задач, то есть элементом эффективного механизма управления.

**Список литературы**


1. Бабинцева Е.И., Линкина Д.Л. Современные способы мотивации персонала [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 6. – Режим доступа: http://web.snauka.ru/issues/2016/06/69217 (дата обращения: 11.01.2018).
2. Вдовиченко Д.В. Эффективные методы мотивации персонала [Электронный ресурс] // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – № 3 – м: http://ekonomika.snauka.ru/2016/03/11122 (дата обращения: 11.01.2018).
3. Изосимова И.Ю., Ибрагимов У.Ф. Оценка влияния человеческого капитала на экономический рост [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 1. – Ч. 2. – Режим доступа: http://human.snauka.ru/2015/01/9365 (дата обращения: 12.01.2018).
4. Лосун К.В. Вопросы развития человеческого потенциала [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 1. – Ч. 2. – Режим доступа: http://human.snauka.ru/2015/01/9352 (дата обращения: 12.01.2018).