

периодически или единовременно, могут направляться на персонал предприятия в целом, на отдельные группы персонала, на руководство определенного уровня или отдельных специалистов [7].

По уровню сложности технологии управления персоналом могут быть простыми и комплексными. Во втором случае сложность технологии управления персоналом требует ее декомпозиции, результатом чего является выделение отдельных элементов технологии: способ побуждения работника к труду, характер мотивации, характер организации труда, направленность технологии.

Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений в деятельности организации и считается основным критерием ее экономической успешности, даже важнее совершенствования технического процесса, если рассматривать их по значимости. Можно иметь отличную технологию производства, но при неквалифицированном персонале работа будет потеряна. Технология управления персоналом является ключевой категорией управления кадрами предприятия. Таким образом, технологии управления персоналом – это специфическое направление деятельности отдела по управлению персоналом: подробно объяснить людям их служебные обязанности и проконсультировать о том, как строить свою деятельность. Технологии управления персоналом должны применяться на всех этапах менеджмента, отбора персонала, организации его деятельности на предприятии и контроля достигнутых результатов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Смирнов Э.А. Управленческие технологии как объект функционального аудита // Менеджмент в России и за рубежом. -1998.-№ 5.-С. 95-104.
2. Трофимов В. В. Информационные технологии, Основы наук / В. В. Трофимов. М.: «Юрайт», 2011. – 634 с.
3. Шиян А. А. Технологии управления персоналом / А. А. Шиян. 2009. – 297 с.
4. Федорова Е. В. Технологии управления людьми – поведенческий ресурс менеджера / Е. В. Федорова. Проблемы материальной культуры, 2006. – С 91 – 95.
5. Кудрявцева Е. И. Управление персоналом. Учебная тетрадь / Е. И. Кудрявцева. Санкт-Петербург: Межотраслевой институт повышения квалификации [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.agoconsult.ru/publications>
<http://www.agoconsult.ru/publications.htm> / 317
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. / М. Х. Мескон. М.: Дело. 1992.
7. Лиходобов Е. А. Використання технологій управління персоналом у формуванні організаційної поведінки на промисловому підприємстві: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Е. А. Лиходобов; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України. Луганськ, 2010. – 23 с.

*С.В. Якимчук, К.А. Самойлова
г. Белгород*

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Человеческий капитал становится инструментом для поддержания конкурентоспособности компании, путем повышения производительности работников. К процессам развития человеческого капитала относят обучение сотрудников, создание условий для повышения уровня знаний, умений, способностей, ценностей и объектов социальной сферы, которые приведут к удовлетворению сотрудников, а в конечном итоге повысят результативность их работы. Человеческий капитал является важным фактором для организаций, особенно для постоянного совершенствования персонала. Термин человеческий капитал был определен Шульцем как ключевой элемент в увеличении

активов фирмы и сотрудников в целях повышения производительности. Таким образом, под человеческим капиталом понимают знания, навыки, компетенции и атрибуты, воплощенные в людях, которые способствуют созданию личного, социального и экономического благополучия.

Человеческий капитал сосредоточен на двух основных уровнях: отдельные лица и организации. Основными признаками человеческого капитала являются гибкость и адаптивность, повышение индивидуальных компетенций, развитие организационных компетенций, индивидуальное трудоустройство – данные признаки формируют значения результативности отдельного лица и организации.

На уровне отдельного лица развитие человеческого капитала зависит от степени создания им конкурентных преимуществ. Компания получает конкурентное преимущество, когда она использует уникальные ресурсы, которые не могут быть скопированы конкурентами. Следовательно, чем выше уникальность человеческого капитала, тем больше мотивация компании инвестировать в управление сотрудниками для снижения рисков и получения выгоды от производительного потенциала. Таким образом, каждый сотрудник заинтересован в личном развитии и конкурентоспособности внутри фирмы, а также на уровень образования работников и их общую удовлетворенность.

В человеческом капитале в настоящее время уделяется большое внимание аспекту обучения, т.е. инвестицией в человеческий капитал является любая деятельность, которая улучшает производительность работника. Как следствие, обучение является важной составляющей инвестиций в человеческий капитал, т.к. организация получает экономическую выгоду от повышения результативности работника. В свою очередь, увеличение потенциала человеческого капитала связано с большей производительностью и высокой заработной платой работников.

На организационном уровне, человеческий капитал играет важную роль и в стратегическом планировании для создания конкурентных преимуществ компании. Для фирмы ресурсы являются наиболее ценными, если они позволяют повышать эффективность ее функционирования, используя новые возможности и снижать риски. В контексте эффективного управления, фирма является более развитой если она способствует снижению затрат и обеспечивает увеличение производительности. Развитие человеческого капитала положительно влияет на работу организации. Так в компаниях-производителях программного обеспечения было отмечено, что обучение организация совместной работы приводит к развитию и мотивации сотрудников, что в свою очередь увеличивает прибыль организации. Другие компании связывают развитие человеческого капитала организации и увеличение ее доли на рынке. Таким образом, развитие человеческого капитала оказывает непосредственное влияние на производительности организации.

Таким образом, для организации важным является достижение высокого человеческого капитала, который необходим для устойчивого экономического, социального, культурного развития предприятия. Низкий уровень человеческого капитала – главное препятствие для такого развития. Организация должна разрабатывать стратегию инвестирования в различные аспекты человеческого капитала, т.к. это является необходимым для успешного функционирования предприятия и обеспечивает фирме конкурентоспособность в долгосрочном периоде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Bontis, N. & Fitzenz, J. (2002). Intellectual capital ROI: A current map to human capital antecedents and consequences. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 223-247.
2. Chadwick, C. (2007). Examining non-linear relationships between human resource practices and manufacturing performance. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(4), 499-521.
3. Hsu, I. C., Lin, C. Y. Y., Lawler, J. J., & Wu, S. H. (2007). Toward a model of organizational human capital development: Preliminary evidence from Taiwan. *Asia Pacific Business Review*, 13(2), 251-275.