Хушт Р.И., Саенко И.И.

**Человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности
предприятия**

Кубанский ГАУ им И.Т. Трубилина

doi: 10.18411/lj-12-2018-47

idsp: ljjournal-12-2018-47

Аннотация.

В данной статье рассматривается процесс управления человеческими ресурсами. Особое внимание уделяются конкурентоспособности предприятия, а также факторам, влияющим на нее.

Предприятие - это основной экономический субъект государства. Его деятельность способствует эффективному развитию экономики страны, разрешая следующие важнейшие проблемы: безработица населения, развитие образованности, рост валового продукта и национального дохода, развитие научно-технического прогресса.

Самым важным элементом нормального функционирования предприятия является конкуренция. Конкурентоспособность предприятия определяется преимуществом одного предприятия над другими, заключающегося в высокой рентабельности, достигаемой интенсивным путем развития организации, за счет снижения издержек на производство продукции или услуг, повышения квалификации персонала, улучшения качества товаров или услуг, эффективному использованию различного рода ресурсов предприятия.

В наше время актуально отдавать приоритет в эффективном управлении ресурсами человеческим ресурсам, а не материальным. Сложность в управлении человеческим капиталом, носителями которого являются люди, заключается в том, что они обладают индивидуальными способностями и интересами.

Управление человеческими ресурсами – это вид управленческой деятельности, направленный на формирование кадрового резерва предприятия для поддержания эффективной производственной деятельности. Процесс управления человеческими ресурсами начинается с поиска и отбора персонала. Для этого необходимо обладать умением определять талант, учитывать опыт и знания каждого кандидата на трудоустройство. Это занятие, как правило, поручается службам управления персоналом предприятия. Эти службы выполняют следующие функции: поиск, отбор, адаптация персонала, оценка стажа, опыта, квалификации потенциального работника.

Так как человеческий капитал неотделим от его носителя – работника предприятия, то в момент трудоустройства работодатель приобретает не только нового сотрудника, но и его человеческий капитал в собственное пользование. Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что совокупность человеческих ресурсов всех категорий и квалификаций работников предприятия является основной составляющей человеческого капитала. Продукты интеллектуальной собственности, приобретенные у иных участников рынка на основе договорных отношений, также являются составной частью человеческого капитала.

«Человеческий капитал» и «интеллектуальная собственность» являются взаимосвязанными понятиями, а также составными частями друг друга. Человеческий капитал является основой интеллектуального капитала, то соответственно знания и умения носителя человеческого капитала, то есть потенциального работника предприятия, являются основными производственным для создания объектов интеллектуальной собственности.

Важнейшую роль в эффективности человеческого капитала занимает постоянное, целенаправленное и рациональное его использование руководителем. Формирование человеческого капитала зависит от взросления, становления работника как личности.

Развитие и обучение ребенка закладывает в него определенные навыки, знания и умения, расширяет его кругозор, формирует мировоззрение, способствует творческому развитию личности. Следовательно, предпосылки формирования человеческого капитала закладываются еще в детском и юношеском возрасте, членами семьи, дошкольных, школьных, средне профессиональных и высших учебных заведений. Уже в дальнейшем будущем развитие человеческого капитала остается в руках не только самого человека, но и предприятия.

Современное предприятие для увеличения эффективности использования человеческих ресурсов способствует повышению квалификации, разрабатывает курсы переподготовки и дополнительного обучения, развивает наставничество, заботится о поддержании здоровья работника и тем самым увеличивает его мотивацию качественно работать. Также работодателю необходимо выражать уважение к индивидуальности работника, соблюдать права человека, правильно осуществлять расстановку кадров и поощрять работников различными способами. Примечательно, что на сегодняшний день становится все больше предприятий, которые заботятся о формировании человеческого капитала или обеспеченности высококвалифицированным специалистами до момента заключения с ними трудового договора. Заключая договор еще со студентом, предприятие начинает инвестировать средства в своего будущего работника еще в процессе получения им высшего образования, оплачивая его обучение, обеспечивая прохождение производственной практики на своих производственных объектах и участвуя в написании его выпускной работы. В ней студент предлагает способы решения актуальных проблем предприятия. После окончания университета вчерашний студент становится полноправным работником предприятия. Данный процесс полностью способствует своевременному восполнению высокоэффективного персонала.

О рациональном и эффективном использовании человеческого капитала работодателем, можно сделать вывод в соответствии с динамикой оценки человеческого капитала и его влияния на такие финансовые и производственные показатели, как выручка, производительность труда, объем и качество производства продукции (услуг), издержки предприятия, а также главного показателя для любого предприятия – прибыли.

Развитие человеческих ресурсов предприятия способствует его инновационному развитию. Внедрение новшества, продукта интеллектуального труда, в производство и получение экономического эффекта нуждается также в высококвалифицированных и творческих кадрах. Нуждающееся в таких кадрах предприятие, всегда высоко оценивает их труд.

Высокая заработная плата, перспективы карьерного роста, осознание непосредственного участия в развитии компании, чувство поддержки творческих идей руководителями, дружелюбный корпоративный дух – все это является сильной мотивацией для развития работника не только как личности, но и как профессионала своего дела, ориентирующегося на современные тенденции отрасли.

Исходя из вышесказанного, развивая человеческий капитал своих работников, работодатель повышает конкурентоспособность предприятия на рынке товаров или услуг.

1. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.
 2. Дементьева, А.Г. Управление человеческими ресурсами: Теория и практика: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Аспект-Пресс, 2015. - 352 с.
 3. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие / И.К. Макарова. - М.: Дело АНХ, 2015. - 422 с.
-