

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/148571>

Тип работы: Эссе

Предмет: Управление персоналом

-

Персонал является главной ценностью организации. В связи с этим весьма важным фактором организационного успеха является инвестиция в человеческий капитал. В настоящее время совершенство технологических инноваций и оборудования, несмотря на их эффективность и автоматизированность систем управления не сможет заменить квалифицированный персонал, который посредством своих знаний, квалификации, достаточного уровня мотивации сможет наиболее эффективно организовать работу предприятия и получить соответствующие экономические показатели.

В соответствии с современными научными взглядами на обучение и развитие персонала, вклад средств в данную сферу, а также создание благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности, грамотное продвижение и расстановка кадров, современное оснащение рабочих мест является не издержками производства, которые необходимо стремиться минимизировать, а является долгосрочной инвестицией. Следует отметить, что одним из важнейших аспектов инвестирования в персонал является профессиональное развитие и повышение квалификации персонала, реализуемое посредством его обучения. [1, с. 102].

Обучение является организованным процессом, в ходе которого происходит взаимодействие обучающихся и преподавателей. Данный процесс организуется с целью получения и усвоения новых знаний, умений и навыков, повышения квалификации, продвижения в профессиональной сфере, что, в свою очередь, открывает перед сотрудниками дополнительные профессиональные и карьерные возможности, а также стимулирует к дальнейшему самообразованию [4, с. 63]. При этом обучение персонала представляется одним из ключевых бизнес-процессов любой организации, так как обучение сотрудников, кроме повышения их квалификации, является дополнительным мотивационным фактором и повышает лояльность персонала. Повышение квалификации сотрудников дает возможность компании улучшить качество своих услуг или производимой продукции и тем самым привлечь новых клиентов.

Человеческий капитал как продукт производства – это знания и трудовые навыки, приобретенные человеком в процессе обучения и трудовой деятельности. Он обладает способностью накапливаться. Накопление человеческого капитала начинается со школьного возраста и продолжается до окончания вуза, на курсах переквалификации и повышения квалификации. Для создания человеческого капитала необходимы учителя, учебники, пособия, библиотеки, базы данных и время для обучения. Иногда обучающихся рассматривают как определенных работников, занимающихся производством человеческого капитала, который будет использоваться в будущем [5, с. 22].

Из этого определения можно сделать вывод, что основными характеристиками человеческого капитала являются:

- человеческий капитал, как и физический капитал, повышает возможность общества производить новые товары и услуги, таким образом реализовывать и совершенствовать свои знания;
- человеческий капитал, как и физический капитал, является результатом рабочего процесса;
- человеческий капитал, как и физический капитал, способен приносить доход в течение определенного периода времени [6, с. 157].

Человеческий капитал является достаточно специфическим явлением, он – материально-вещественное выражение, человеческий капитал в форме знаний, способностей, трудовых и жизненных навыков невозможно увидеть. К тому же, во времени постоянно продолжается обратный процесс накопления человеческого капитала.

Руководство организации должно обращать важно внимание на него наряду с самим процессом обучения персонала. При этом важно, чтобы сотрудники организации принимали некоторое участие в управленческих процессах. Реализация данной задачи представляется возможной

1. Беккер, Г. С. Человеческое поведение: экономический поход: избран. труд. по экономич. теор. / Г. С. Беккер; пер. с англ. ; сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; предисл. М. И. Левин. – М: ГУ-ВШЭ,

2013. – 672 с.

2. Гришнова, А. А. Человеческий капитал: формирование в системе образования и профессиональной подготовки / А. А. Гришнова. – М.: Знание; КОО, 2011. – 254 с.
3. Кугел, Ф. На пороге эпохи человеческого капитала / Ф. Кугел // Управление персоналом / Ф. Кугел. – Киев: Издательство HRD, 2011. – № 7(214) – С. 58-61.
4. Кузьмичев, С.М. Актуальные вопросы понимания человеческого капитала и его роль в современных экономических процессах / С.М. Кузьмичев // Молодой ученый. -2017. - №28. - С. 63-64.
5. Ларина, Я.С. Развитие человеческого капитала в условиях глобализации: монография / Я.С. Ларина, А. С. Брацлавская. - М.: Академия, 2012. – 244 с.
6. Родченко, А. А. Формирование и использование человеческого капитала. Региональный аспект / А. Родченко // Сборник научных трудов – 2011. – Т. 12. – Вып. 183: Трансформационные процессы в современной экономике. – С. 156-161.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/148571>