

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/statya/28245>

Тип работы: Статья

Предмет: Теория организации

Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности

Аннотация. В зарубежной и отечественной экономической литературе накоплен определенный опыт оценки факторов конкурентоспособности, хотя до сих пор он вызывает дискуссии. Научные представления в этой сфере больше касались рабочей силы, персонала, трудового потенциала. Гораздо реже исследования касались оценки конкурентных преимуществ человеческого капитала. Но существующие методики почти не учитывают более современные взгляды, основанные на теории человеческого капитала, не всегда отвечают потребностям регулирования качества такого капитала в условиях нестабильности и конкурентных отношений на разных экономических уровнях. Обобщая существующие подходы к оценке конкурентоспособности и учитывая возможность их адаптации для человеческого капитала на основе выделения подмножества объектов анализа вместе с характеристиками их конкурентных факторов, предлагаем свое видение научно-методических основ человеческого капитала как фактора конкурентоспособности.

Ключевые слова: человеческий, капитал, развитие, кадровый, образование, политика, организация, экономический, уровень, место, потенциал, работник, предприятие, страна, управление.

Summary. The foreign and domestic economic literature has accumulated some experience in assessing the factors of competitiveness, although it still causes debate. Scientific ideas in this area were more concerned with the labor force, personnel, labor potential. Much less frequently, research has focused on assessing the competitive advantages of human capital. But the existing methods almost do not take into account more modern views based on the theory of human capital, do not always meet the needs of regulating the quality of such capital in terms of instability and competitive relations at different economic levels. Summarizing the existing approaches to the assessment of competitiveness and taking into account the possibility of their adaptation to human capital on the basis of the allocation of a subset of objects of analysis together with the characteristics of their competitive factors, we propose our vision of the scientific and methodological foundations of human capital as a factor of competitiveness.

Keywords: human, capital, development, personnel, education, politics, organization, economic, level, place, potential, employee, enterprise, country, management.

Введение. В настоящее время конкурентоспособность государств, регионов, организаций или компаний все больше определяется не столько преимуществами в объемах материальных или финансовых ресурсов, сколько преимуществами в качестве человеческого капитала. Особую роль при этом приобретает интеллектуальное развитие, способности быстро усваивать и продуцировать новые знания, разрабатывать и внедрять инновации, предлагая новую продукцию, товары, услуги, пользующиеся повышенным спросом на рынках.

Методология. Человеческий капитал разноаспектно исследовали Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Г. Капелюшников, Ю. Корчагин. Несмотря на значительные теоретические наработки в этом направлении, следует констатировать, что аспекты конкурентоспособности человеческого капитала пока относятся к наименее изученным вопросам. Требуют углубленного изучения человеческий капитал как фактора конкурентоспособности.

В центре любой экономической системы всегда находится человек с его потребностями и интересам. Вся история человечества свидетельствует о том, что именно благодаря человеку, его умственным способностям происходит совершенствование производственного процесса, улучшаются условия жизни, формируются новые потребности и возникают новые интересы. Мировая экономика XXI века характеризуется новым этапом в развитии производительных сил, а именно - переходом от индустриальной стадии, где доминирует крупное механизированное машинное производство, к постиндустриальной стадии, где в структуре хозяйства преобладает сфера услуг, нематериальный сектор экономики. И именно развитие материальной сферы, его эффективность сейчас определяется привлечением и использованием высококвалифицированных кадров, элементов «экономики знаний», современных технологий и методов

управления. Таким образом, на первый план выдвигается сам человек, как носитель новых знаний, способностей и возможностей. Человеческий капитал сегодня считается самым ценным ресурсом постиндустриального общества.

Результаты исследования. Инновационное общество характеризуется интеллектуализацией труда, результатом интеллектуальной деятельности являются знания, которые не только дают возможность удовлетворять потребности, но и совершенствуют самого человека, который создает новые продукты, новые способы удовлетворения потребностей. Благодаря интеллектуализации реализуются все функции труда, происходит совершенствование человеческих способностей, саморазвитие, самореализация личности. Чем шире и глубже происходит диффузия знаний, тем больше они воплощаются в профессионально-квалификационном потенциале человека, чем больше инноваций внедряется в производство - тем эффективнее отдача от инвестиций в развитие общества и капитал. И именно тогда должны проявиться мультипликативные эффекты в экономическом развитии[5]

Индекс оценки человеческого капитала используется для оценки человеческого капитала через показатели уровня образования, квалификации и трудоустройства людей пяти различных возрастных групп, начиная от 15 лет и свыше 65 лет. Цель состоит в том, чтобы оценить результаты прошлых и нынешних инвестиций в человеческий капитал и дают возможность прогнозировать ситуацию в будущем.

1. Александров А.А. Роль человеческого капитала в инновационном развитии // Влияние инновационных процессов на совершенствование структуры общественного воспроизводства: материалы Всероссийской научно - практической конференции. Ульяновск: УлГГУ. - 2012. - С. 6 - 12
2. Васильева А.Н. Управление рисками организации в области человеческого капитала // Известия ИГЭА. 2010. № 6 (74). С. 110-114.
3. Верещагина Л.С. К вопросу о развитии инновационных технологий в персонал - менеджменте // Вестник Саратовского государственного социально - экономического университета. 2014. № 5 (54). С. 62-65.
4. Владыкина Л.Б. Человеческий капитал как один из основных факторов развития предприятия. [Электронный ресурс] URL: http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_5_11.pdf
5. Владыкина Л.Б. Человеческий капитал предприятия // Экономические науки: научно - информационный журнал. 2009. № 1-2, С. 210-214.
6. Сергеичева И.А. тенденции развития человеческого капитала в России: проблемы измерения и оценки <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-v-rossii-problemy-izmereniya-i-otsenki>

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/statya/28245>