

Секция «Эффективный менеджмент — важнейший фактор формирования экономики  
знания»

### **Изменения в управлении человеческим капиталом.**

***Кочеткова Евгения Владимировна***

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа  
современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента  
общественных процессов, Москва, Россия

*E-mail: Evasam21@yandex.ru*

Как уже было отмечено ранее, значимость интеллектуальных ресурсов существенно возросла рубеже XXI века. Так, материальные ресурсы перестали в достаточной степени обеспечивать экономический рост, при этом инновационные изменения в экономике обеспечиваются в первую очередь на базе интеллектуального капитала. Лидирующие компании США, Западной Европы и Японии основное внимание в своей деятельности уделяют созданию, развитию и эффективному использованию интеллектуального капитала.

Основой интеллектуального капитала, имеющего непосредственное отношение к человеку, является человеческий капитал. Это знания, практические навыки, опыт, способности, моральные ценности работников компании. Именно сотрудники являются носителями интеллектуальных ресурсов компании, а все остальные компоненты интеллектуального капитала - производные от человеческого труда и умственной деятельности.

Человеческий капитал, будучи неосязаемой формой капитала, неотделим от тех, кому он принадлежит, и не может быть скопирован или воспроизведен ни в одном другом предприятии. Руководители компаний должны уделять основное внимание развитию данного вида интеллектуального капитала, используя наиболее оптимальные и эффективные механизмы. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала компании является базовым и определяющим успешное развитие остальных составляющих.

Основной целью развития человеческого капитала является обеспечение организации квалифицированным и лояльным персоналом, за счет работы которого организация достигает увеличения эффективности деятельности и укрепляет своё конкурентное преимущество, что ведет к росту её стоимости.

Важным направлением развития человеческого капитала организации является внедрение целостной системы обучения персонала и повышения его квалификации. Такой механизм повышает конкурентоспособность фирмы, помогая ей своевременно реагировать на постоянно изменяющиеся условия рынка, в связи с тем, что обучение персонала способствует формированию инноваций, генерации новых идей и решений. Чтобы своевременно и адекватно реагировать на рыночные изменения, каждая организация должна стать обучающейся, где основой является постоянное обучение, генерирование знания и его совместное использование, культура обучения, гибкость и экспериментаторство.

Повышение квалификации персонала способствует привлечению хороших специалистов, снижению текучести кадров, использованию новых технологий, улучшению качества продукции и услуг, что позволяет в большей степени удовлетворить потребности клиентов. В этом же ряду выявление потенциальных лидеров и руководителей, стремление компании быстрее реагировать на изменяющиеся условия рынка. Качественное обучение персонала дает большую отдачу работодателю в виде роста производительности и общего вклада в бизнес со стороны сотрудников за счет накопления ими профессионального опыта и квалификации. Обучение сотрудников, совершенствование их профессиональных навыков и знаний, предоставление профессиональных сертификатов и лицензий повышает степень

их преданности компании. Все эти меры являются крайне важными для развития интеллектуального капитала фирмы, а значит, и для поддержания её конкурентоспособности.

Значительна роль непрерывного внутрифирменного обучения как инструмента развития человеческого капитала, направленного на эффективную передачу накопленного производственного опыта и уникальных специализированных знаний, обновление и совершенствование знаний, формирование интеллектуального потенциала. Достижение поставленных целей осуществляется при активном использовании современных эффективных форм и методов обучения как вне рабочего места, так и непосредственно на рабочем месте. Наиболее приемлемыми для российских предприятий считаются ротация кадров, деловые игры, разбор практических ситуаций.

### **Источники и литература**

- 1) Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие / Под ред. А.Л. Гапоненко, Т.М. Орловой – М.: Социальные отношения, 2003.
- 2) Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом. – М.: Омега-Л, 2007.
- 3) Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007.
- 4) Гришин А.В. Управление инновациями в компаниях высокотехнологичных отраслей отечественной экономики // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2008. - № 2(23). – 0,7 п.л.