

## УДК 331.1

### Персонал как один из важнейших ресурсов организации.

*Астафьева К.Н., студент*

*Кузнецова Т.В., старший преподаватель*

*кафедры «Экономика и финансы»*

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»*

*e-mail: t.v.kuznetsova.penza@yandex.ru*

*Россия, Пенза*

**Аннотация.** Персонал является важным стратегическим ресурсом организации, скрывающим огромные резервы для повышения результативности её деятельности, поэтому он должен рассматриваться не просто как фактор производства, а как капитал, от которого практически полностью зависит будущее благополучие, а иногда и выживание организации.

**Ключевые слова:** персонал, человеческий капитал, конкурентоспособность, инновационная активность.

Рыночная экономика выставляет принципиально новые требования к организациям, желающим успешно существовать и развиваться в текущих нестабильных условиях. В связи с этим еще в девяностых годах произошел коренной сдвиг приоритетов системы управления компанией. На первый план вышла задача максимизации эффективности использования кадрового потенциала предприятия. Для ее выполнения необходимо максимально вовлечь персонал в процесс разработки и принятия решений, а также обеспечить своевременную подготовку кадров и повышение их квалификации.

Человеческий капитал - самая большая ценность организации. Он включает в себя запас знаний, образование, накопленные практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, мотивацию и культурный уровень, которые используются организацией (или индивидом) с целью повышения производительности труда и увеличения дохода.[1] В понятие «человеческий капитал» вкладывается большее качественное содержание, нежели в «трудовые ресурсы». Общество, основанное на информационных технологиях, устанавливает высокую планку требований к качеству человеческого капитала, особенно к интеллектуальной составляющей - его главной движущей силе. Качество интеллектуального капитала определяет успехи или неудачи во всех видах деятельности отдельных компаний, обеспечивает рост производительности труда каждого работника и научно-технического прогресса в целом. Именно за счет него происходит оптимизация функционирования всех экономических единиц - от компаний до целых национальных экономик, в условиях постоянно развивающегося рынка, где промышленное производство отходит на задний план, уступая место наукоемким отраслям и сфере услуг. Именно эти сферы формируют будущие темпы и объемы материального производства.

Кадры играют ключевую роль в обеспечении корректного функционирования компании - они приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, формируют стратегию предприятия.

Как показывает практика ведущих в своих областях производственных организаций, между качеством человеческого капитала и эффективностью использования материально-технических ресурсов существует прямая зависимость, и, как следствие, у компании появляется дополнительный стимул для инвестирования в человеческий капитал. Классик П. Друкер отмечает: «У фирмы есть всего два вида основных вида ресурсов: ресурсы знаний, т.е. обученные работники, и деньги. Эти ресурсы обладают - или должны обладать - огромнейшим влиянием. Что в действительности отличает сильную фирму от слабой, так это, прежде всего, квалификация ее персонала, его знания, мотивация и направленность».[2]

Как следствие, средства, направляемые на обучение и развитие персонала должны рассматриваться не как расходы, а как инвестиции в человеческий капитал - основной источник прибыли. Для сохранения и преумножения человеческого капитала необходимо применять стратегический подход в управлении персоналом, который должен соответствовать вектору развития организации.

Человеческий капитал также является наиболее перспективным источником конкурентных преимуществ. Его эффективное использование - необходимое условие совершенствования всех остальных составляющих потенциала организации, однако, у отечественных предприятий не так много материальных и финансовых ресурсов для повышения конкурентоспособности.

Глобальный экономический кризис привел к существенному уменьшению инвестиций в человеческий капитал, а также к сокращению персонала, что уменьшает общую эффективность организаций. В кризисный период неопределенность и постоянные изменения в деловом окружении заставляют предпринимателей обучаться поведению, необходимому в той или иной ситуации, и основным ресурсом экономического преимущества становится не материальные и финансовые активы, а именно человеческий капитал, отражающий эффективность их обучения.

Ряд японских фирм (Toyota, Canon), неуклонно следующих философии управления персоналом как основополагающей в корпоративном менеджменте и, соответственно, отводящих наиболее значимую роль вложениям в развитие кадров, отдают предпочтение стоимостным подходам.[2] На сегодняшний день наблюдается тенденция отказа компаний от малоэффективных инвестиций в персонал в пользу методик, учитывающих экономический эффект от мероприятий по развитию кадров.

Сейчас, в условиях постоянной конкурентной борьбы, для решения задач, связанных с экономическими или социальными проблемами, на первый план выходят те предприятия и страны, которые усиливают инвестиции в

формирование собственного человеческого капитала, что позволяет им являться наиболее конкурентоспособными по отношению к другим участникам рынка при ограничении или полном отсутствии природных запасов. Именно поэтому для обеспечения конкурентоспособности предприятиям необходимо привести процессы по привлечению, удержанию и развитию персонала к ряду стратегических задач.

Если рассматривать человеческий капитал в масштабах всей страны, то его стоит приумножать за счет построения эффективной системы обучения, поскольку конкурентные преимущества экономики в современных условиях напрямую связаны с накопленным и задействованным человеческим капиталом государства. Именно люди с образованием, квалификацией, профессиональным опытом определяют возможности и границы необходимых перемен.

Необходимо не забывать об учреждениях получения специального образования через производственное обучение, средних и высших специальных учебных заведениях. Выпускники данных учреждений являются узко-квалифицированными специалистами, способными выполнять конкретные работы на конкретных рабочих местах и обладающими достаточным трудовым капиталом и квалификацией для генерации новаций.

Человеческий капитал, приобретенный в ходе обучения в высшем или средне специальном учебном заведении, приносит его владельцу не только экономическую выгоду, но и влияет на качество жизни человека. Также во время обучения формируются и развиваются такие качественные аспекты человеческих ресурсов, как мотивация, инновационная активность, врождённые таланты, практические навыки, состояние здоровья и т.п.[3]

Комплекс качеств, названных выше, содействуют развитию индивидуального человеческого капитала. Невозможно не отметить, что в современной мировой экономике происходит формирование новых качеств человеческого капитала. Такой аспект, как инновационная активность приобретает большое значение. Умение неординарно подходить к решению возникших трудностей, реагировать на происходящие перемены гибко и без промедления, являться генератором идей и предложений, создавать и принимать непосредственное участие в осуществлении инновационных проектов - за счет этих качеств увеличивается творческая составляющая по отношению человека к труду, на предприятии формируется инновационная культура.

Инновационная культура является важнейшей отличительной чертой современного предпринимательства, она содержит в себе совокупный результат использования новейших достижений многих областей деятельности человека, включая наукоемкие производства, образование, технологии, культуру.[4] Корпоративная, предпринимательская и инновационная культуры неразрывно связаны друг с другом. Корпоративная культура, ориентированная на разработку, внедрение и адаптацию инноваций, постепенно преобразовывается в инновационную, а инновационная культура,

в свою очередь, позволяет предприятию реорганизовываться сообразно изменениям, происходящим во внутренней и внешней среде, избегая нежелательных последствий. Для установления уровня инновационной культуры на предприятии можно использовать следующие индикаторы: нестандартность, креативность мышления, наличие у сотрудников практических навыков, отличающихся нестандартностью подхода к выполнению задач, стоящих перед компанией, наличие регулярных стажировок, курсов повышения квалификации кадров, практик с целью поддержания и повышения мастерства, использование последних научных достижений в работе сотрудников без ущерба для творческой составляющей, сработанность и организованность рабочего состава, а также внешний и внутренний имидж организации.[5]

Постоянное повышение квалификации на предприятии для поддержания инновационной культуры обусловлено готовностью к изменениям во внутренней и внешней среде организации, усложнением процесса производства и управления, а также возможным освоением новых видов и сфер деятельности.

Список использованной литературы:

1. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова. Москва, Машиностроение-1, 2005.
2. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / К.Л. Андреев, Н.А. Бушуев, Л.С. Верещагина, В.И. Долгий. Саратов: Научная книга, 2008.
3. Развитие кооперации организаций высшего образования и инновационных предприятий: организационные формы, Диссертация. // Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт Проблем Региональной Экономики Российской Академии Наук», Санкт-Петербург, 2014.
4. Герман М.В., Помулева Н.С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2012. №1 (17) С.149-153.
5. Кудрявцева Е.И. Управленческий потенциал персонала: функции против институций. Монография - СПб.: Социально-гуманитарное знание, 2015. - 196 с.