

демографическую ситуацию неоднозначно и требует дальнейшего анализа. В стратегии также присутствует акцент на пропаганду традиционных семейных ценностей и стимулирование рождаемости, эффективность которых является предметом научных дискуссий.

Таким образом, результаты исследования демонстрируют, что эффективное управление демографическими рисками является ключевым условием для поддержания экономической стабильности и национальной безопасности страны в долгосрочной перспективе.

Литература

1. Бурлакова, Н. В. Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы / Н. В. Бурлакова. – М.: Наука, 2019. – 256 с.
2. Громова, Е. А. Демографические изменения и их влияние на экономическую безопасность / Е. А. Громова. – СПб.: Издательство Политехнического университета, 2020. – 180 с.
3. Интеллектуальный капитал агропромышленного комплекса Белгородской области / А. М. Кулик, Н. А. Герасимова, Н. А. Калущая, А. Р. Мякишева // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2021. – Т. 2, № 3(48). – С. 45-54. – DOI 10.51965/2076-7919_2021_2_3_45. – EDN DJWODX.
4. Кузнецов, А. В. Экономическая безопасность: теоретические и практические аспекты / А. В. Кузнецов, И. П. Сидоров. – Екатеринбург: УрФУ, 2018. – 210 с.
5. Лебедева, Т. С. Демография и экономика: взаимосвязь и влияние на устойчивое развитие / Т. С. Лебедева. – Казань: Казанский университет, 2021. – 230 с.
6. Отраслевая структура экономики региона: базовые характеристики, факторы формирования / Е. А. Стрябкова, Н. А. Герасимова, А. М. Кулик, Д. В. Хребтов // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 9(158). – С. 516-521. – DOI 10.34925/EIP.2023.158.09.095. – EDN ISZFXW.
7. Роль угольной отрасли в процессах пространственной поляризации / Е. А. Стрябкова, М. В. Тебекин, Н. А. Герасимова [и др.] // Уголь. – 2023. – № 6(1168). – С. 36-42. – DOI 10.18796/0041-5790-2023-6-36-42. – EDN YQZSLA.
8. Федеральная служба Государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 23.11.2024).

УДК 331.1

СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В РЕАЛИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

В. И. Разгуляев,

г. Геническ, Россия

ФГБОУ ВО Херсонской области «Херсонский технический университет»

Научный руководитель:

А. А. Антонова,

доцент кафедры управления персоналом

г. Геническ, Россия

ФГБОУ ВО Херсонской области «Херсонский технический университет»

В статье рассмотрены основные положения, связанные с управлением человеческим капиталом в реалиях современной экономики. Охарактеризована роль и значение, выявлены проблемные аспекты и условия успешной реализации стратегического управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: человеческий капитал, стратегическое управление, экономика, развитие, обучение.

THE ESSENCE OF STRATEGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE REALITIES OF THE MODERN ECONOMY

V.I. Razgulyaev

Genichesk, Russia

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education of the Kherson

Region "Kherson Technical University"

Scientific supervisor:

A. A. Antonova,

Associate Professor of the Department

of Personnel Management,

Genichesk, Russia

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education of the Kherson

Region "Kherson Technical University"

The article discusses the main provisions related to human capital management in the realities of the modern economy. The role and significance are characterized, problematic aspects and conditions for the successful implementation of strategic human capital management are identified.

Key words: *human capital, strategic management, economics, development, training.*

В современной экономике одним из немаловажных факторов является человеческий капитал. Что представляет собой человеческий капитал (ЧК) как понятие? Человеческий капитал (ЧК) – совокупность знаний, умений, навыков, мотиваций, присущих индивиду и используемых в процессе производства товаров и услуг. Человеческий капитал формируется на основе инвестиций, направленных на получение образования, обучение в процессе производства, а также инвестиций в здравоохранение, в получение и обработку информации об экономической ситуации. Различия в уровне человеческого капитала оказывают влияние на отличительные особенности в производительности труда и уровне заработной платы сотрудников. Уровень развития человеческого капитала влияет на результаты деятельности фирм, а также определяет перспективы экономического роста стран [1, с. 13]. Как следствие, в глобальном аспекте наблюдается тесная взаимосвязь развития человеческого капитала и уровня социально-экономического развития отдельных стран.

На сегодняшний день человеческий капитал становится ключевым фактором конкурентоспособности. В условиях глобализации и быстрого технологического прогресса компании, обладающие высококвалифицированными и мотивированными сотрудниками, имеют значительное преимущество на рынке. Человеческий капитал рассматривается не только как ресурс для достижения целей организации, но и как важный элемент устойчивого развития общества в целом [2, с.166]. При этом понятие «человеческий потенциал» отличается более объёмной характеристикой, учётом потенциальных (ещё не реализованных способностей сотрудника) [4, с.153].

Сложно представить успешное развитие человеческого капитала без грамотного стратегического управления, которое должно быть направлено на всестороннее развитие трудовых ресурсов. В свою очередь, стратегическое управление человеческим капиталом подразумевает оптимизацию использования трудовых ресурсов для достижения долгосрочных целей организации. Основные ориентиры данной деятельности включают [3, с.24]:

1. Повышение производительности труда. Улучшение алгоритмов подбора, обучения и развития сотрудников позволит в краткие сроки повысить эффективность работы и снизить уровень затрат.

2. Увеличение инновационного потенциала. Инвестирование в обучение и развитие сотрудников способствует генерации новых идей и технологий, что особенно важно в условиях быстро меняющегося рынка.

3. Изменения подхода к удержанию талантов. Создание привлекательной корпоративной культуры и условий труда позволит не только удерживать ключевых сотрудников, но и снижать текучесть кадров в целом.

4. Адаптация к изменениям. Гибкость в управлении человеческим капиталом позволяет организациям быстрее реагировать на изменения внешней среды, такие как технологические сдвиги или изменения в законодательстве.

Современная рыночная экономика требует от организаций внедрения новых подходов к управлению человеческим капиталом. Можно выделить несколько немаловажных факторов, которые можно отнести к основным направлениям этой деятельности.

В первую очередь, в век технологий и автоматизации, для удобства, а также для ускорения работы требуется провести цифровизацию процессов управления. К этому можно отнести: использование технологий для автоматизации процессов подбора, обучения и оценки эффективности сотрудников. Это включает в себя использование систем управления талантами (TMS), платформ для онлайн-обучения и аналитики данных.

Во-вторых, важный компонент – это развитие корпоративной культуры. Создание среды, которая способствует увеличению вовлеченности сотрудников, где ценятся их идеи и инициативы. Программы по развитию лидерства и командообразованию отлично способствуют этому.

Индивидуализация подходов к обучению. Не всегда складывается «идеальная» ситуация, когда программа для развития сотрудников является универсальной. Персонализированные программы обучения и развития, учитывающие индивидуальные потребности и карьерные цели сотрудников, идеально подойдут для раскрытия сотрудниками их потенциала. При этом может снизиться текучесть кадров, поскольку сотрудники будут осознавать свою значимость и понимать, что компания заинтересована в их развитии.

Управление благополучием сотрудников. Внедрение программ по поддержке психического и физического здоровья работников становится особенно актуальным в современных кризисных условиях функционирования экономики.

Отдельно следует выделить диверсификацию и инклюзию. Если создать рабочую среду в коллективе, где ценятся разные точки зрения и опыт, это может способствовать повышению уровня креативности и увеличению инновационной активности.

Стратегическое управление человеческим капиталом является важным инструментом для достижения устойчивого роста организаций в условиях современной экономики. Однако существуют ряд проблемных вопросов, которые необходимо учитывать:

1. Недостаток квалифицированных кадров. Многие компании сталкиваются с дефицитом специалистов в определенных областях, что затрудняет реализацию стратегий управления ЧК.

2. Сопротивление изменениям. Внедрение новых подходов к управлению человеческим капиталом может вызывать сопротивление со стороны сотрудников, особенно если они не понимают преимущества изменений.

3. Необходимость постоянного обучения. Быстрые изменения в технологиях требуют от работников постоянного обновления знаний и навыков, затрат дополнительных ресурсов со стороны организаций.

Условия успешной реализации стратегического управления человеческим капиталом в современных рыночных отношениях подразумевают:

- четкое понимание целей и задач со стороны руководства;
- инвестиции в обучение и развитие сотрудников;
- создание открытой коммуникационной среды для обмена идеями;
- использование современных технологий для оптимизации процессов управления.

Таким образом, стратегическое управление человеческим капиталом становится неотъемлемой частью успешного функционирования организаций в условиях динамично меняющейся экономики. При этом результат их деятельности напрямую будет зависеть от способности компаний адаптироваться к новым реалиям и вызовам, эффективно используя потенциал сотрудников в стратегической перспективе.

Литература

1. Божечкова А.В. Человеческий капитал // Большая Российская Энциклопедия. – 2022. – URL: <https://bigenc.ru/c/chelovecheskii-kapital-a962e1.html> (дата обращения 15.11.2024).
2. Грибко, Л. В. Сущность человеческого капитала и подходы к оценке его стоимости / Л. В. Грибко // Экономико-правовые перспективы развития общества, государства и потребительской кооперации : Сборник научных статей IV международной научно-практической интернет-конференции, Гомель, 31 марта 2023 года / Редколлегия: С. Н. Лебедева [и др.], под научной редакцией Ж.Ч. Коноваловой. – Гомель: Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, 2023. – С. 164-169. – EDN HLNTST. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50747959> дата обращения 17.11.2024).
3. Тебекин, А. В. Стратегическое управление персоналом : Учебник (Бакалавриат и магистратура) / А. В. Тебекин. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2020. – 720 с. – ISBN 978-5-406-07160-1. – EDN JZUMMT. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44076777> (дата обращения 15.11.2024).
4. Федотов, А. А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий / А. А. Федотов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 7(77). – С. 148-155. – DOI 10.24412/2411-0450-2021-7-148-155. – EDN KTJKQV. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46429906> (дата обращения 15.11.2024).

УДК 331.101.5

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Т. А. Романиченко,
г. Геническ, Россия
ФГБОУ ВО Херсонской области «Херсонский технический университет»
Научный руководитель:
А. А. Антонова,
доцент кафедры управления персоналом
г. Геническ, Россия
ФГБОУ ВО Херсонской области «Херсонский технический университет»

В статье рассмотрены актуальные вопросы в рамках развития человеческого капитала в современных условиях формирования экономики инновационного типа. Определён круг существующих проблем, а также основные направления мероприятий в рамках перспективных преобразований.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновации, уровень, технологии, экономика.