

ПРЕИМУЩЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Мирзажанова Наргиза Рустамовна

Магистрант международного университета NORDIC, Направление: Управление образовательными учреждениями

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10810368>

Аннотация. Управление человеческим капиталом — это стратегия привлечения и удержания лучших людей, а также поддержки и мотивации людей для достижения их максимального потенциала. Это может помочь фирме или организации увеличить удержание персонала и повысить производительность. По мере того, как рабочее место продолжает развиваться, развиваются и технологии, используемые для управления им. Технология управления человеческим капиталом (УЧК) является неотъемлемой частью этой эволюции, предлагая работодателям и сотрудникам различные преимущества в 2023 году и в последующий период. Технологии оказывают значительное влияние на профессиональный мир, поскольку они меняют традиционные бизнес-стратегии, создают новые возможности трудоустройства и устраняют некоторые рабочие роли. Рабочая сила становится более разнообразной. Таким образом, очевидно, что организации, которые поддерживают разнообразие и инклюзивность, будут иметь конкурентное преимущество. В результате управление человеческим капиталом (УЧК) быстро развивается, чтобы идти в ногу с этими изменениями. Технология УЧК может произвести революцию в работе предприятий — от повышения эффективности работы работодателей до большей удовлетворенности сотрудников работой, но что именно?

В этой статье мы рассмотрим основные преимущества управления человеческим капиталом и какие функции оно обеспечивает.

Ключевые слова: Рабочая сила, управление человеческим капиталом, технологии управления, методы управления.

Annotatsiya. Inson kapitalini boshqarish - bu eng yaxshi odamlarni jalb qilish va saqlab qolish, odamlarni maksimal salohiyatga erishish uchun qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish strategiyasidir. Bu firma yoki tashkilotga xodimlarni ushlab turish va samaradorlikni oshirishga yordam beradi. Ish joyi rivojlanishda davom etar ekan, uni boshqarishda foydalaniladigan texnologiya ham rivojlanib bormoqda. Inson kapitalini boshqarish (HCM) texnologiyasi ushbu evolyutsiyaning ajralmas qismi bo'lib, ish beruvchilar va xodimlarga 2023 va undan keyingi yillarda turli imtiyozlarni taqdim etadi. Texnologiya professional dunyoga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda, chunki u an'anaviy biznes strategiyalarini o'zgartiradi, yangi ish o'rinlarini yaratadi va ba'zi ish rollarini yo'q qiladi. Ishchi kuchi tobora xilma-xil bo'lib bormoqda. Shu sababli, xilma-xillik va inklyuziyani qabul qiladigan tashkilotlar raqobatdosh ustunlikka ega bo'lishi aniq. Natijada, inson kapitalini boshqarish (HCM) ushbu o'zgarishlarga moslashish uchun tez rivojlanmoqda. HCM texnologiyasi ish beruvchining samaradorligini oshirishdan tortib, xodimlarning ishdan qoniqishini oshirishgacha bo'lgan korxonalar qanday ishlashini inqilob qilish imkoniyatiga ega, ammo aynan nima?

Ushbu maqolada biz inson kapitalini boshqarishning asosiy afzalliklari va u qanday xususiyatlarni taqdim etishini ko'rib chiqamiz.

Kalit so'zlar: Ishchi kuchi, inson kapitalini boshqarish, boshqaruv texnologiyalari, boshqaruv usullari.

Abstract. Human capital management is a strategy for attracting and retaining the best people and supporting and motivating people to achieve their maximum potential. This can help

a firm or organization increase staff retention and improve productivity. As the workplace grows, so does the technology used to manage it. This human capital management (HCM) technology is part of an evolution that benefits employers and employees in a variety of ways in 2023 and beyond. Technology is having a significant impact on the professional world as it changes traditional business strategies, creates new job opportunities and eliminates some job roles. The workforce is becoming more diverse. Therefore, it is clear that organizations that embrace diversity and inclusion will have a competitive advantage. As a result, human capital management (HCM) is rapidly evolving to keep pace with these changes. HCM technology has the potential to revolutionize how businesses operate, from improved employer efficiency to greater employee job satisfaction, but what exactly?

In this article, we will look at the main benefits of human capital management and what features it provides.

Keywords: *Workforce, human capital management, management technologies, management methods.*

Что такое управление человеческим капиталом?

Организации используют методы управления человеческим капиталом для поиска, найма, обучения, продвижения и удержания талантливых сотрудников для достижения краткосрочных и долгосрочных целей. Этот подход позволяет организациям развивать свою рабочую силу, чтобы помочь в достижении целей компании. Управление человеческим капиталом рассматривает сотрудников как ценные ресурсы, которые вы должны использовать для достижения максимального потенциала.

Предприятия, которые полагаются на работников для достижения большинства своих целей, занимаются расширением и улучшением основных навыков и способностей своих сотрудников. Это поможет нам обнаружить пробелы и разработать процедуры найма, чтобы заполнить эти пробелы. Сотрудники будут счастливее на работе, потому что они будут выполнять роли, которые позволят им эффективно использовать свои навыки. Управление человеческим капиталом также помогает в развитии преданной своему делу рабочей силы, которая стремится достичь целей компании.

Что это включает в себя?

Преимущества УЧК (управления человеческим капиталом) в основном связаны с максимизацией ценности основных ресурсов компании для достижения наилучшего результата. Он охватывает функции человеческих ресурсов, вознаграждение, производительность и другие критически важные области для финансового и оперативного видения и целей бизнеса.

Управление человеческим капиталом — это метод повышения эффективности и конкурентоспособности ваших сотрудников. В нем изложен комплексный план по привлечению, найму и вводу в должность высшего персонала, поощрению участия сотрудников, а также оценке эффективности работы.

Признавая способности и компетенции каждого человека и сопоставляя их с ролью, которая позволит им повысить свою производительность, этот подход обеспечивает основу, которая поощряет отдельных работников к успеху. Это поможет вам получить разумную прибыль от программ обучения и одновременно повысить удовлетворенность сотрудников работой.

Управление человеческими ресурсами может помочь создать прочную корпоративную культуру, которая поощряет развитие сотрудников, открытое общение и преданность целям вашей компании. Это может предоставить сотрудникам большую автономию в своей работе и мотивировать их посвятить свои навыки и таланты компании в долгосрочной перспективе.

Основные преимущества

Самым важным преимуществом стратегии управления человеческим капиталом является то, что она позволяет компаниям максимально эффективно использовать своих сотрудников. Это оптимизирует функции человеческих ресурсов, а также предоставляет некоторые другие преимущества. Ниже приведены некоторые преимущества стратегии управления человеческим капиталом:

-Улучшите процессы управления ресурсами сотрудников

Ключевое преимущество управления человеческим капиталом заключается в том, что оно дает подход к удовлетворению потребностей бизнеса в человеческих ресурсах. Он создает основу для отдела кадров, позволяющую привлекать исключительных сотрудников и удерживать их для достижения целей компании.

Выявление пробелов в возможностях

Управление человеческим капиталом позволяет привлечь в вашу компанию лучших кандидатов. Он предоставляет рекрутерам список людей с наиболее подходящими для работы способностями и опытом. Менеджеры по найму и отдел по связям с общественностью могут использовать эти стратегии для достижения целей компании, привлекая кандидатов, которые могут добиться наилучших результатов. Это также упрощает адаптацию, позволяя новым сотрудникам адаптироваться к бизнесу.

Выявление пробелов в возможностях

Управление человеческим капиталом отвечает за выявление проблем с компетентностью сотрудников, что позволяет вашей HR-команде пересматривать квалификационные требования для заполнения вакансий, что укрепит способность компании достигать своих целей.

Усиление органического роста

Стратегии УЧК являются мощным инструментом для расширения рынка, поскольку они могут раскрыть индивидуальные компетенции работников. Это достигается путем оказания вам помощи в оптимизации имеющихся ресурсов для увеличения производства и доходов. Этот рост достижим, поскольку управление человеческим капиталом фокусируется на развитии и развитии сотрудников, предоставляя им навыки, необходимые для достижения отличных результатов.

Адаптация должности к навыкам сотрудников

Управление человеческим капиталом также помогает компаниям подбирать людей на должности, которые позволяют им эффективно использовать свои способности и опыт. Эта способность обусловлена методами выявления конкретных сильных сторон сотрудников. Сотрудники получают большее удовлетворение от работы, когда у них есть роли, которые позволяют им использовать свои навыки, а вы получаете выгоду от повышения производительности, эффективности и преданности своему делу.

Содействие планированию карьеры

Сотрудники могут лучше контролировать свою работу благодаря управлению человеческим капиталом. Он использует обучение, оценку, анализ

производительности и многие другие формы оценки для выявления нехватки навыков, что позволяет сотрудникам развивать свои планы и достигать личных целей.

Заключение

Человеческие ресурсы развивались с момента ее создания. Теперь он включает в себя комплексный подход к управлению человеческим капиталом, ориентированный на самый ценный актив нашей компании: ее работников. Малый бизнес, скорее всего, выиграет больше всего от внедрения структуры HR-системы через решение УЧК. Преимущества систем управления человеческим капиталом обеспечивают возможность быстро и эффективно реализовывать основы управления персоналом, сокращая затраты.

Заключение

Человеческий капитал молодежи является базовым и наиболее перспективным элементом человеческого капитала. Именно он будет определять качество человеческого капитала трудоспособного возраста в последующие десятилетия. Человеческий капитал неоднороден по своей структуре. Его основными элементами являются: капитал здоровья, трудовой капитал, интеллектуальный капитал, организационный и предпринимательский капитал, культурный и моральный капитал. Все термины должны формироваться параллельно. Развитие экономики государства определяется не только квалификацией производительных сил, но и их образовательным уровнем, общим уровнем культуры, которые влияют на способность производительной силы (человека) находить оптимальные решения научных, технических задач и организационные проблемы. Человек не может полноценно реализовать себя, если этому мешает состояние его здоровья.

Человеческий капитал молодежи – это особый вид человеческого капитала, носителем которого является молодежь, что определяет определенные особенности этого элемента человеческого капитала: высокую обучаемость, гибкость, адаптивность, мобильность (как социальную, так и территориальную), повышенную восприимчивость к инновации, а также значительные потенциальные возможности для формирования и дальнейшей реализации всех навыков. Это дает возможность использовать человеческий капитал молодежи на протяжении максимально длительного периода времени. Способность будущих трудовых ресурсов самостоятельно осваивать национальные богатства каждого государства зависит от здоровья, образования, воспитания, профессиональной подготовки, культуры и гражданской зрелости современной молодежи.

Человеческий капитал – источник новых идей и проектов. На данный момент инновационный подход к человеческому капиталу представляет собой новый подход к классической теории человеческого капитала.

REFERENCES

1. БЕККЕР, Г. Поведение человека: экономический подход: избранные труды по экономической теории. Москва: ГУ-ВША, 2003.
2. БОУЛЗ, С.; ГИНТИС, Х. Обучение в капиталистической Америке: образовательная реформа и противоречия экономической жизни. Иллинойс: Haymarket Books, 2011.
3. ДРУКЕР П. *Эпоха разрыва: руководящие принципы нашего меняющегося общества*. Москва: Сделка, 2007.
4. КАНТ, И. *Критика чистого разума*. Москва: Прогресс, 2017.

5. КРЮЧКОВА С.Е. *Инновации: философско-методологический анализ*. Москва: Станкин, 2000.
6. ЛИОТАР Ж. Ф. *Состояние постмодерна*. Москва: СПб, 1988. (на русском языке).