

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Я. Д. ЖУКОВА

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – А. В. БОНДАРЬ, ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР

В данной статье предлагаются, разработанные на основе анализа анкет по определению уровня развития человеческого капитала работников белорусского предприятия, рекомендации для повышения уровня развития человеческого капитала предприятия реального сектора экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал; экономическое развитие; экономический рост; структура человеческого капитала.

Настоящий этап цивилизационного развития отличается стремительным повышением роли человеческого потенциала во всех сферах производственной деятельности. Человеческий капитал не только становится определяющим фактором экономического развития, но и предопределяет его будущую динамику. На микроуровне он обеспечивает формирование добавленной стоимости и чистого дохода субъектов хозяйствования, а на макроуровне представляет собой важнейший фактор реализации интенсивного типа расширенного общественного воспроизводства [1]. Развитие экономики Республики Беларусь требует самого пристального внимания к одному из важнейших ресурсов страны – человеку.

В современном обществе человеческий капитал является основой конкурентоспособности организаций, выступая главным ресурсом в их развитии. Интеллектуальный человеческий капитал, знания людей, их навыки и производственный опыт могут превратиться в долговременный капитальный актив, который приносит доход [2]. Накопление человеческого потенциала и его дальнейшая реализация в процессе трудовой деятельности становится импульсом к росту производительности труда на предприятии.

Повышение эффективности деятельности предприятия возможно за счет повышения уровня человеческого капитала, для этого предлагается следовать следующим рекомендациям: повышения степени самостоятельности исполнителей, обеспечения безусловного соблюдения трудовой дисциплины и аккуратности в работе, расширения возможностей работы сотрудников в команде, накопления и эффективного использования знаний и профессионально-квалифицированных компетенций работников в результате четко спланированной и безусловно реализуемой системы повышения квалификации сотрудников.

С позиции сотрудников реализация предложенных рекомендаций поможет выявить скрытые профессиональные способности, повысить профессиональную квалификацию, а вследствие будет способствовать карьерному росту, научит сотрудников быстро приспосабливаться к меняющимся условиям сферы деятельности и стремительному развитию современных технологий. С точки зрения предприятия в целом, реализация данных рекомендаций поможет подготовить высококвалифицированные руководящие кадры, обеспечит предприятия подготовленными и заинтересованными в развитии предприятий кадрами, снизит текучесть кадров, повысит эффективность труда, ускорит адаптацию сотрудников к новым технологиям.

Библиографические ссылки

1. Бондарь А. В. Экономика знаний: содержание, этапы, условия и перспективы развертывания // Научные труды Белорусского государственного экономического университета / М-во образования Респ. Беларусь, Белорусский гос. экон. ун-т ; [редкол.: В. Н. Шимов (гл. ред.) и др.]. Минск : БГЭУ, 2015. Вып. 8. С. 27–33.
2. Бондарь А. В., Рябова К. И. Знаниеемкие услуги как фактор формирования интеллектуального капитала // Белорус. экон. журнал. 2022. № 3. С. 87–101.