

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7800198>

Муминов Бобирбек Хабибуллоевич

Высшая школа бизнеса и предпринимательства

Магистр 2 ступени по специальности «Управление бизнесом»

Аннотация.

Развитие человеческого капитала является важнейшей задачей компании, и недавно этот вопрос был заявлен как неперемное условие развития и процветания страны в целом на мировой экономической арене. Эта статья направлена на определение ключевых мер, которые высшее руководство может использовать для повышения эффективности своих инвестиций в своих сотрудников и повышения эффективности организации.

Ключевые слова.

человеческий капитал, инновационная экономика, экономическая категория, эффективность труда, инвестиции, система управления, мировой тренд, управление персоналом.

IMPROVING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Annotation.

The development of human capital is the most important task of the company, and recently this issue was announced as an indispensable condition for the development and prosperity of the country as a whole in the global economic arena. This article aims to identify key measures that senior management can use to increase the effectiveness of their investment in their employees and improve organizational performance.

Key words.

human capital, innovative economy, economic category, work efficiency, investments, management system, global trend, personnel management.

Введение.

Проблема управления человеческим капиталом актуальна для любой организации, особенно на современном этапе, когда фактор «человеческих ресурсов», обеспечивающий ее конкурентоспособность, играет все более

важную роль в повышении эффективности производства. Руководители многих предприятий концентрируют внимание на управлении производством, финансами, маркетингом, при этом совершенствование такой важной составляющей управления предприятием, как человеческие ресурсы, не становится слабым звеном общей системы управления. В последние годы все большее значение приобретает функция управления человеческим капиталом, поскольку эффективность деятельности организации, ее конкурентные преимущества зависят от эффективности использования ее главного ресурса - человека. В связи с этим повышаются требования к работникам.

Цель работы - общетеоретическое обоснование понятия человеческого капитала как экономической категории; раскрыть модель формирования человеческого капитала в организации; обоснование теоретических подходов к управлению развитием человеческого капитала в современной организации.

Главная часть.

Актуальность проблемы формирования человеческого капитала выражается в следующем находит: во-первых, народное хозяйство в современном цивилизованном обществе не может развиваться без высокообразованных и квалифицированных рабочих, во-вторых, Одной из главных особенностей будущего являются цифровые технологии для жизни человека вход.

В обращениях нашего Президента к Олий Мажлису от 29 декабря 2020 года... «Мы поставили перед собой великую цель построить в нашей стране основы Третьего Возрождения, для этого новых Хорезмов, Беруни, Ибн Сина, Мирза Улугбек нужно создать среду и условия, которые будут воспитывать Навои и Бобур. В этом, прежде всего, образование и развитие образования, формирование здорового образа жизни, продвижение науки и инноваций являются основными столпами нашей национальной идеи и должны служить. Это направление новых идей для всех жителей Узбекистана поощряется.

Организация человеческого капитала происходит за счет наличия наемных работников. Он формируется за счет знаний, талантов, способностей и сил работников. Этот процесс является длительным и включает в себя несколько этапов.

Во-первых, идет подбор и подбор кандидатов, которые в будущем будут формировать человеческий капитал, а потом уже взаимоотношения.

В дальнейшем в интересах работодателей будет поощряться активная и эффективная работа работников.

В процессе сотрудничества осуществляются инвестиции в человеческий капитал путем развития и обучения сотрудников.

В зависимости от отрасли экономики доля человеческого капитала составляет от 30 до 80% стоимости бизнеса. Однако, так или иначе, вклад людей в прибыльность организации является явным фактором. Человеческий капитал повышает конкурентоспособность. А капитал производится непосредственно из навыков и способностей работников, их действий.

Социологи, экономисты и психологи являются экспертами, работающими над решением проблемы совершенствования человеческого капитала. В их задачи входит разработка вопросов развития человеческого капитала в три этапа:

развитие личности (микроуровень);

развитие государства в целом (макроуровень);

развитие предприятий, коммерческие компании (мезоуровень).

На национальном уровне человеческий капитал включает в себя усилия всех членов общества, национальное богатство и наследие. В составе каждого региона формируется его аналогичный ресурс, который затем обобщается на республиканском уровне.

В целях обеспечения развития человеческого капитала в регионе следует совершенствовать хозяйственную деятельность хозяйствующих субъектов в этой сфере. Кроме того, человеческие ресурсы собираются по результатам работы каждого предприятия региона. Накопленный человеческий капитал определяется уровнем социально-экономического развития региона.

Вовлеченности сотрудников недостаточно для измерения человеческого капитала. Необходимо подсчитать сумму всех умений, знаний, разовой информации. Ведь это потенциал, который в определенной степени активизирует производство и определяет уровень деятельности компании.

У каждого человека есть личный капитал Социальная группа Все трудовые мигранты собраны в подсистему с иерархической структурой. Связь друг с другом – это форма личного капитала. Если человеческий капитал для отдельного человека играет важную роль в возможностях

достижения определенного качества жизни, то в масштабах всего региона или страны эти ресурсы могут служить средством достижения более глобальных целей.

Для обеспечения формирования и развития человеческого капитала государство должно требовать:

использование таких финансовых инструментов, которые повышают удобство жилья, создают благоприятные условия для ипотечного кредитования, способствуют развитию рынка жилья;

повышение доступности кредитов на потребительские кредиты, повышение открытости информации;

расширить возможности граждан по использованию кредитов на образование;

обеспечить развитие качественных программ граждан, личной безопасности, страхования жизни и имущества;

улучшение условий дополнительного пенсионного страхования.

Первый человек имеет благоприятные условия для преодоления длительного процесса формирования и развития человеческого капитала, такого как образование, трудоустройство, повышение квалификации и формирование.

В среднем период развития человеческого капитала длится от 15 до 25 лет. За начальный уровень мы получаем нулевые оценки. Каждый член общества начинает формировать знания, навыки, умения с нуля.

Начало процесса развития человеческого капитала приходится на детский возраст, три-четыре года. Ребенку предоставляется информация, которая позволяет ему развивать свои таланты, совершенствоваться и повышать свои знания и навыки. Насколько успешно он учится, возможность самоопределения и самосознания, применение своих способностей на рынке своих способностей. Но потенциально человек от рождения все же играет большую роль.

Заключение.

Одним словом, интеллектуальные, творческие способности и креативность сотрудников в настоящее время рассматриваются как основные конкурентные преимущества организации. В функции управления персоналом входит не только развитие этих достоинств сотрудников, но и привлечение талантливых сотрудников, что породило такое направление в менеджменте, как управление талантами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису от 29 декабря 2020 года. Народное слово, 30 декабря 2020.
2. Шумаров Д. Человеческий капитал не появляется сам по себе. uzlider.uz/news-of-party/3127., 04.05.2021.
3. Гаффарова Г., Кодиров Б.Б. (2020). Цифровизация как фактор инновационного развития. Академические исследования в области педагогических наук, 1 (2), 104-112.
4. <https://baxili.ru/uz/dokumentaciya/chto-vklyuchaetsya-v-ponyatie-chelovecheskii-kapital-a-ty-znaesh-chto-takoe.html>