



Целесообразно и экономически эффективно иметь в действующих подразделениях по управлению персоналом специалистов или самостоятельное подразделение реализации элементов процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников для достижения целей развития современных организациях.

Методы процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников – это совокупность мероприятий, позволяющих сотрудникам повышать уровень своей производительности, максимально снижая возможные риски. Методы процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников должны использоваться в системе управления любым предприятием.

Японские фирмы тратят на профессиональное обучение в расчете на одного занятого в несколько раз больше, чем американские компании. В этой стране непрерывное образование является частью процесса труда, каждый работник тратит на него примерно четыре часа рабочего и четыре часа личного времени в неделю. Действительно, большинство зарубежных компаний уже давно осознали важность процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников своего персонала, о чем свидетельствуют бюджеты этих организаций: в них расходы на обучение - наибольшая статья после заработной платы, что составляет 1,5-2% всего бюджета или 3-4% фонда заработной платы

При этом мировой опыт показывает тенденцию устойчивого роста числа сотрудников, прошедших обучение в организациях всех типов. Многие зарубежные организации имеют собственные постоянно действующие университеты, институты, учебные центры.

### **Инвестирование организации работодателя в развитие своего человеческого капитала**

В практически всех крупных промышленных компаниях, в том числе 75% финансовых, транспортных, связи, коммунальных фирмах США имеются в их штатах преподаватели соответствующего профиля, общая численность которых

достигает 45 тыс. человек. Многие зарубежные организации имеют свои собственные постоянно действующие университеты, институты, учебные центры.

В значительной части крупных фирм стали перестраивать работу кадровых служб, осваивать методы вербовки высококвалифицированных управляющих и специалистов непосредственно в вузах, при этом корпорации увеличивают инвестиции в развитие своего человеческого капитала.

Наиболее значительные изменения происходят в отношении корпораций к тренировкам профессиональных навыков и повышению уровня квалификации своих работников. Однако дифференциация в подходе к различным категориям персонала сохраняется даже в распределении расходов на обучение [8].

Инвестирование организации работодателя в развитие своего человеческого капитала можно рассмотреть на примере США:

- практика проведения краткосрочных курсов сотрудников при школах бизнеса и университетах (2-4 недели);
- практика проведения вечерних курсов, рассчитанных на обучение высшего и среднего управленческого персонала;
- практика проведения повышения квалификации американской ассоциацией менеджмента, рассчитанной на низкий и средний управленческий персонал;
- практика проведения внутрифирменных курсов повышения квалификации;
- центры повышения квалификации при колледжах, университетах, учебных центрах, где проводится специализированная подготовка по программам, разработанным фирмами;
- практика переподготовки на основе долгосрочных соглашений между фирмами и школами бизнеса и университетами;
- практика переподготовки на рабочем месте предполагает создание групп работников, которые обучаются на основе разбора конкретных хозяйственных ситуаций;
- вечерняя школа Американского института мировой торговли.

Работники предприятий должны получать универсальное образование в быстро меняющихся условиях, а инвестирование организации работодателя в развитие

своего человеческого капитала, кроме того, является фактором стабилизации рабочей силы на предприятии. [11]

Внутрифирменное обучение персонала в области качества как элемент процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников в России рекомендуется проводить не реже, чем каждые три года для всех категорий слушателей или обучающихся. Обучение рекомендуется проводить, применяя современные образовательные методики и технологии.

Содержание процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников должно учитывать:

- уровень квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- содержание профессиональных стандартов;
- содержание федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Содержание дополнительных профессиональных программ как элемент процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников должно быть направлено на совершенствование и получение новых профессиональных компетенций, необходимых для профессиональной деятельности и на повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

К внутрифирменному обучению персонала в области качества как элементу процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников должны допускаться лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и высшее образование.

При планировании результатов процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников необходимо предусматривать требования к уровню подготовки поступающих на обучение. Требования к уровню подготовки поступающих на обучение, необходимые для освоения программы, определяются организацией самостоятельно с целью оценки возможности освоения дополнительной профессиональной программы.

В зависимости от специфики направления как элемент процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников в процессе обучения могут быть использованы элементы дистанционных технологий и электронного обучения.

Содержание как элемент процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников должно быть предназначено для систематизации знаний, практических навыков и повышения уровня профессиональных компетенций работников предприятий отрасли. Реализация специальных курсов рекомендуется в форме аудиторных и выездных занятий, стажировок и практик.

Содержание процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников должно исходить из корреляции учебных тем и вопросов как в рамках рекомендуемых направлений процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников, так и с учетом существующих дополнительных программ профессиональной подготовки в сфере их деятельности.

В этой связи, необходимо в характеристике процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников отображать принцип преемственности с дополнительными программами профессиональной подготовки, в том числе возможности освоения программ профессиональной переподготовки по накопительной системе, исходя из общности изучаемых моделей.

Отечественная практика системы процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников делает в настоящее время энергичные шаги по становлению эффективной системы управления персоналом и постепенному включению данной системы в общую мировую интеграцию.

Руководство относится к процессу процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников как части единой организационной системы существующих бизнес-процессов организации. Такой подход к обучению на рабочих местах обусловлен пониманием зависимости экономических показателей работы компании от профессиональной грамотности персонала. Руководители компаний уверены, что улучшение финансовых показателей зависит от повышения уровня производительности труда, на которое

можно влиять повышением уровня процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников.

Распространено мнение, что каждый сотрудник должен проходить внутрифирменное обучение персонала в области качества не менее раза в год, а лучше дважды в год. Наилучшей формой процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников на рабочем месте, считается дистанционное обучение с использованием видеофильмов, интерактивных заданий в электронном виде, с обязательным применением технических средств обучения.

Директора и руководители высшего уровня проблему выбора направлений процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников рассматривают с точки зрения функциональных узкоспециализированных задач и сложившейся системы распределения сфер ответственности между подразделениями.

Для отечественных предприятий характерен инструментальный подход к обучению выражается в прямом действии, то есть осознание потребности в внутрифирменном обучении персонала в области качества определенной категории персонала и немедленное ее удовлетворение без предварительной оценки ее целесообразности и эффективности.

Часть компаний подходит избирательно к проведению обучения, критерием выбора при этом является стаж работы сотрудника в организации. Другая часть компаний организует обучение для любых категорий работников.

Организацию процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников в компаниях России пока нельзя признать сбалансированной и включенной принятой в общий управленческий процесс. В организациях отношение к обучению кадров зачастую не отвечает целям и потребностям экономической деятельности и осуществляется по остаточному принципу.

Руководители устойчиво развивающихся компаний отдают предпочтение организации собственных процессов инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников и созданию внутренних институтов и бизнес-школ.

В последние годы среди средних и крупных компаний все большую популярность завоевывают методы асинхронизированного процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников с использованием электронных образовательных ресурсов, организация обучения при помощи этих методов имеет разнообразные формы.

Методы асинхронизированного процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников с использованием электронных образовательных ресурсов:

- различные информационно-образовательные порталы;
- системы дистанционного процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников на основе технологий LMS/LCMS;
- сетевые мультимедийные программы процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников с компьютеризированными системами оценки уровня профессиональной квалификации персонала.

Современные технологии элементов процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников представляют широкий простор для творчества. Фактически, сегодня руководитель компании может воплотить любую свою идею в сфере обучения и процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников. Важно, чтобы выбранная технология инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников соответствовала целям обучения и использовалась системно.

## **Заключение**

Основой поддержания высокой конкурентоспособности производимой любой предприятием продукции должен выступать комплекс мероприятий по разработке системы непрерывного профессионального образования и процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников.

В ходе его реализации компании необходимо своевременно, качественно и эффективно проводить инвестирование организаций работодателей в развитие

человеческого капитала сотрудников, поддерживая тем самым необходимый уровень его квалификации. При этом выбор одного или нескольких методов инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников, удовлетворяющих всем требованиям по поддержанию высокой конкурентоспособности производимой предприятием продукции, может стать не менее важным, чем само внутрифирменное обучение персонала в области качества.

Рост инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников должен также основываться на построении системы непрерывного обучения и процесса инвестирования организаций работодателей в развитие человеческого капитала сотрудников.

### **Список использованных источников**

1. Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда. Учебное пособие для бакалавров / Е.А. Бевзюк, С.В Попов. - Издательство: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. - 212 с.

Валькович, О.Н. Совершенствование системы управления персоналом на российских организациях: особенности применения зарубежных моделей / О.Н. Валькович, Л.В. Коротких // Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий». - 2015. - № 12 (51).

1. Гусятникова, Д.Е. Кадровый учет с нуля (2-е издание). Практическое пособие / Д.Е. Гусятникова. - Издательство: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. - 217 с.
2. Диянова, З.В., Щеголева Т.М. Общая психология. Личность и мотивация. Практикум. 2-е изд., испр. и доп. Учебник для академического бакалавриата / Диянова, З.В., Щеголева Т.М. - Иркутский государственный университет. - 2018. - 166 с.
3. Диянова, З.В., Щеголева Т.М. Психология личности. Закономерности и механизмы развития личности. 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Диянова, З.В., Щеголева Т.М. - Иркутский государственный университет. 2018. - 173 с.

Дровникова, К.О. К проблеме изучения инновационных подходов в управлении персоналом / К.О. Дровникова, М.А. Бессонова, Е.Н. Трофименко // Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий». - 2015. - № 9 (48).

1. Елкина, О.С. Управление маркетингом на предприятии. Учебно-методическое пособие / О.С. Елкина, Т.Д. Синявец, Н.В. Катунина, А.А. Веретено, Т.В. Судакова. - Издательство: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016. - 264 с.
2. Кириллов, А.В. Технологии развития персонала в современном социальном управлении / А.В. Кириллов // Материалы Афанасьевских чтений. - 2015. - Т. 1. - № 13. - С. 31-38.
3. Кунина, И.А. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов / И.А. Кунина, В.В. Матвеев // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. - Издательство: Информационный издательский учебно-научный центр «Стратегия будущего» (Санкт-Петербург). - 2015. - № 10-2. - С. 58-61.
4. Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.М. Листик. - Научная школа: Московский городской педагогический университет (г. Москва). - 2017. - 300 с.
5. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: Учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. - Научная школа: Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова (г. Москва). - 2017. - 398 с.
6. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. - Научная школа: Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова (г. Москва). - 2018. - 482 с.
7. Основные цели и задачи кадровых инноваций [Электронный ресурс] // Инновационный менеджмент. - 2017. - Режим доступа: [http://www.sapanet.ru/UMM\\_1/2445/2\\_1.htm](http://www.sapanet.ru/UMM_1/2445/2_1.htm)
8. Оценка персонала. - Интернет-ресурс. - Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka-personala.html>
9. Протасова, Т. Ю. Проблемы повышения уровня производительности труда в России / Т. Ю. Протасова // Проблемы современной экономики: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2015 г.). - Челябинск: Два комсомольца. - 2015. - С. 69-72.
10. Пряжников, Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.С. Пряжников. - Научная школа: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 2018. - 365 с.



11. Родионова Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.А. Родионова. - Научная школа: Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург). - 2017. - 279 с.

Серочудинов, Е.С. Особенности управление персоналом в малом бизнесе / Е.С. Серочудинов, П.Б. Аникина // Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий». - 2014. - № 6 (33).

1. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - Серия: Бакалавр. Академический курс. - 2018 - 323 с.
2. Трапицын, С.Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата / С.Ю. Трапицын. - Серия: Бакалавр. Академический курс. - 2018 - 314 с.

Чуланова, О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: монография / Чуланова О.Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 292 с.