



---

**Original Article: MECCANISMO ORGANIZZATIVO-ECONOMICA DELLA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO**

**Citation**

Ustinova K. Meccanismo organizzativo-economica della gestione del capitale umano. *Italian Science Review*. 2015; 1(22). PP. 88-92.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2015/january/Ustinova.pdf>

**Author**

Kseniya Ustinova, Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Science, Russia.

Submitted: December 12, 2014; Accepted: December 27, 2014; Published: January 09, 2015

Parole chiave: capitale umano, sviluppo dell'innovazione territo, organizzative e meccanismo economico

- giustificare l'utilizzo di un approccio sistematico alla gestione del capitale umano, che prevede la creazione di un meccanismo di controllo che tenga conto della struttura del capitale umano, l'interdipendenza dei processi della sua formazione e di impiego.

- Si dimostra che le modalità di gestione del capitale umano dovrebbero essere utilizzati nel sistema, suggerendo l'uso di due strumenti diretti e indiretti a seconda della fase di formazione e di impiego di capitale umano, ai cambiamenti nell'ambiente esterno.

- principi di gestione ha rivelato la formazione e l'impiego di capitale umano per determinare il ruolo come "associazione - un equilibrio di interessi", "adattabilità - Feedback"

Allo stadio attuale di sviluppo socio-economico capitale è uno dei fattori di innovazione. Sottolinea che i cambiamenti di personale altamente professionali e motivati sono alla base di una società innovativa. Tuttavia, la pratica è diffusa molti problemi correlati direttamente alla formazione e l'impiego di capitale umano e

la gestione di tali processi. Tra i problemi sono i seguenti: la natura complessa del capitale umano come oggetto di controllo, l'eterogeneità e la mancanza di sostenibilità nelle abilità di costruzione, loro variabilità significativa sotto l'influenza di vari fattori [3, p. 123-131; 12, p. 123].

Inoltre, la mancanza di pianificazione e gestione del capitale umano, basso livello di tecnologie applicate e strumenti di gestione, la prevalenza della gestione di processi diversi di riproduzione del capitale umano dell'approccio sistematico basato sull'evidenza strategico. Un altro gruppo di problemi sono quelli che sono legati ai cambiamenti ambientali causati dal cambiamento tecnologico, un basso livello di organizzazione e pianificazione delle innovazioni [4, p. 340-345; 5, p. 184-186; 6, p. 320-325; 13, p. 3-8].

La presenza e la gravità dei problemi identificati fanno uso di un approccio sistematico alla gestione delle risorse umane, e uno dei compiti dell'economia consiste nella formazione di un meccanismo di gestione del capitale umano scientifico, il cui funzionamento dovrebbe mirare a superare la natura della situazione del processo di gestione e la sua bassa efficacia, efficienza.

Importanza dello studio di aspetti legati alla gestione del capitale umano, con la formazione del management e di metodi e strumenti basati sull'evidenza si riflette nelle opere di scienziati russi e stranieri. E' necessario sottolineare la presenza di vari approcci teorici alla gestione del capitale umano, si concentra sui diversi modi di gestione e strumenti utilizzati [1; 7; 9; 11]:

- Un modo autoritario, tenendo conto delle responsabilità individuali e stimolanti modalità di influenza sulla sua carriera (Scuola a uchnogo gestione; ipotesi di F. Taylor, G. Gant, L. Gilbert et al),

- Approccio democratico di coinvolgimento dei lavoratori nella formazione del esigenze di lavoro, organizzazione e pianificazione (la scuola classica di gestione;. Weber et al),

- Approccio alla gestione del capitale umano, basato sullo sviluppo di competenze personali, per ottimizzare la struttura delle obbligazioni cor-porate per migliorare la produttività e la soddisfazione con impiego (scuola delle relazioni umane);

- Approccio alla gestione del capitale umano, che sottolinea l'attenzione al fine di garantire il rapporto tra i portatori di capitale umano e dei soggetti delle relazioni aziendali, tenendo conto del sistema delle relazioni sociali nello svolgimento di attività professionali (sistemi scolastici sociale; T. Parsons, Robert Merton e altri) [2; 11; 12].

Nonostante la differenza nelle posizioni dei ricercatori nella gestione del capitale umano, praticamente tutti approccio si concentra sullo sviluppo delle relazioni soggetto-oggetto. Tuttavia, in un caso la immediata assunto negli altri - un effetto indiretto sul controllo di processo, con metodi diretti e indiretti, rispettivamente.

Data la notazione di cui sopra, al fine di garantire la coerenza dei diversi approcci alla gestione del capitale umano, nonché per superare i problemi esistenti, in pratica, si suppone di utilizzare un approccio sistematico alla gestione del capitale umano, che consiste nella creazione di un meccanismo di controllo che tenga conto

della struttura del capitale umano, i processi interdipendenti della sua formazione e l'utilizzo, la promozione affrontare i problemi associati con l'approccio situazionale inefficienze gestione strumenti e tecnologie utilizzate.

Organizzativo-economica meccanismo dovrebbe essere diretto alla riproduzione del capitale umano attraverso la creazione di condizioni per lo sviluppo professionale continuo del personale (Fig. 1).

Tra i suoi componenti strutturali evidenziate le finalità, gli obiettivi, i principi e gli strumenti. Si è constatato che la formazione e l'impiego del capitale umano dovrebbero essere visti come un unico processo, altamente organizzato, identificando in ogni fase delle finalità e degli obiettivi di gestione, migliorare l'efficienza di formazione e di impiego di capitale umano (Fig. 2).

Meccanismo di riproduzione di gestione del capitale umano è fornito dalla interazione tra i soggetti di gestione, tra cui le seguenti caratteristiche: il ruolo di primo piano dello Stato, creando un ambiente istituzionale e ha una notevole quantità di risorse; la differenza di metodi di trattamento di soggetti di gestione sul processo (effetto diretto della posizione del soggetto della gestione, l'effetto indiretto dell'esposizione alla posizione del soggetto); soggetto-oggetto natura del rapporto (la capacità di ciascuna parte di agire nella posizione del soggetto di gestione, e la posizione di un oggetto impatti).

L'attuazione degli obiettivi del meccanismo è ottenuta integrando i principi per il rapporto tra la formazione e l'impiego del capitale umano, la consistenza degli interessi del management diversi stakeholder. Con questo in mente, il ruolo primario tra i quali dovrebbe essere dato come "associazione - un equilibrio di interessi", "adattabilità - feedback" (tab. 5).

Le fasi di differenza di gestione del capitale umano, i cambiamenti nell'ambiente esterno e l'impatto sullo sviluppo innovativo di questi o di altri

fattori determinano la necessità di un approccio differenziato in termini di metodi e strumenti di gestione.

Sulla base delle analisi delle prove stabilito che nella regione di Vologda nel 2009 un ruolo di primo piano nello sviluppo di innovazione è fattori economici (finanziarie e umane), mentre nel 2013 ha aumentato il ruolo degli aspetti giuridici, amministrativi e di informazione, che è. e. fattori indiretti che influenzano la formazione del contesto dell'innovazione. Tenendo conto dei cambiamenti in atto, e tenendo conto delle questioni pratiche esistenti relative alla interdipartimentale e coordinamento cross-layer, la mancanza di coordinamento tra i partecipanti del sistema di istruzione e mercato del lavoro, è opportuno utilizzare strumenti diretti e indiretti nel sistema (tab. 6).

La necessità di un tale approccio per l'utilizzo di metodi associati con il fatto che, nonostante le differenze nelle fasi di gestione del capitale umano e utilizzato in ogni fase di metodi, tecniche e strumenti del regolamento è mantenuta per tutto il ciclo di riproduzione del capitale umano. Ciò è dovuto alla natura continua della formazione di cultura generale e delle competenze nel corso della vita attraverso l'educazione formale e informale.

Concludendo, si deve rilevare che la gestione del capitale umano è un processo altamente organizzata caratterizzata dalle seguenti caratteristiche: la complessità delle interazioni tra gli attori a causa di subordinazione dei partecipanti al ruolo decisivo dello Stato, influenza diverse sulle entità di gestione (influenza diretta o indiretta, in quanto il soggetto o la gestione dell'oggetto esposizione), multi-assortite e processi interdipendenti di formazione e di impiego del capitale umano, che implicano la presenza di una varietà di metodi e strumenti per impatto normativo, la necessità di applicare i principi di formazione e di impiego del capitale umano nel sistema. A questo proposito, è opportuno utilizzare un approccio sistematico alla gestione delle risorse

umane, prevede lo sviluppo di un meccanismo di gestione organizzativo-economico, tenendo conto sia della struttura del capitale umano e l'interdipendenza dei processi della sua formazione e di uso.

#### References:

1. Biliktueva G.D. The problem of human capital management system of the municipality.
2. Gogitidze M.V. The concept of corporate human capital management.
3. Didenko D. 2014. Continuing education and the formation of human capital as factors of Russian modernization. Problems of the theory and practice of management. P. 123-131.
4. Komkov N.I. 2014. Innovative development of Russia and the organization of science. Herald of the RAS. P. 340-345.
5. Kryukov V.A. 2014. Terms innovative development: a view from Siberia. P. 184-189.
6. Yu.N. Tumanov, S.B. Tochilin, N.V. Dedov. 2014. What principles should create a new technological way of production? Herald of the RAS. P. 311-325.
7. Proca N.I. Model of the formation mechanism of human capital management in the agricultural sector in the region.
8. Rumyantsev E. 2014. The human potential of Russia. Problems of the theory and practice of management. P. 137-142.
9. Russiyan E.A. 2014. Theory and practice of human capital management companies: foreign experience. Young Scientist.
10. Tomashov A.S. Problems in the management of human capital development in the Russian Federation.
11. Trofimov I.V. Improving the efficiency of human resource management sector of the construction industry.
12. Ed. O.Ya. Gelih, V.P. Solomin, G.L. Tulchinsky. 2011. Human resource management and human capital of modern Russia: collective monograph. 416 p.
13. Frolov I.E. 2014. Scientific and technical potential of Russia at the present stage: Implementation Challenges and Prospects for Development. Problems of Forecasting. P. 3-20.

Figura 1 - Il meccanismo di gestione del capitale umano

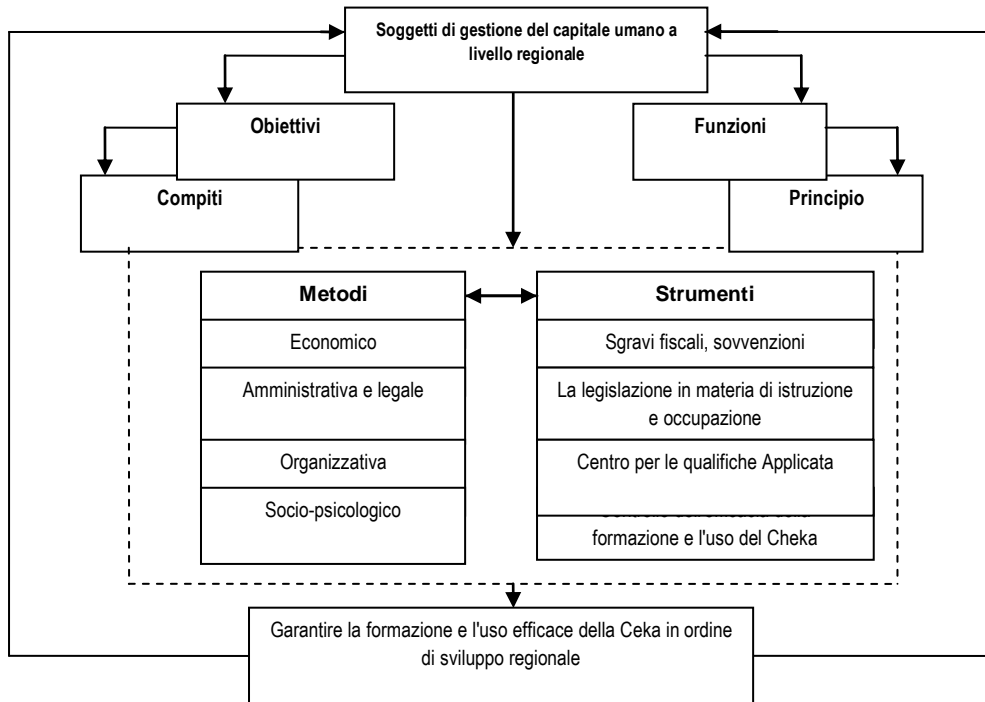


Figura 2 - Componenti del meccanismo di gestione del capitale umano

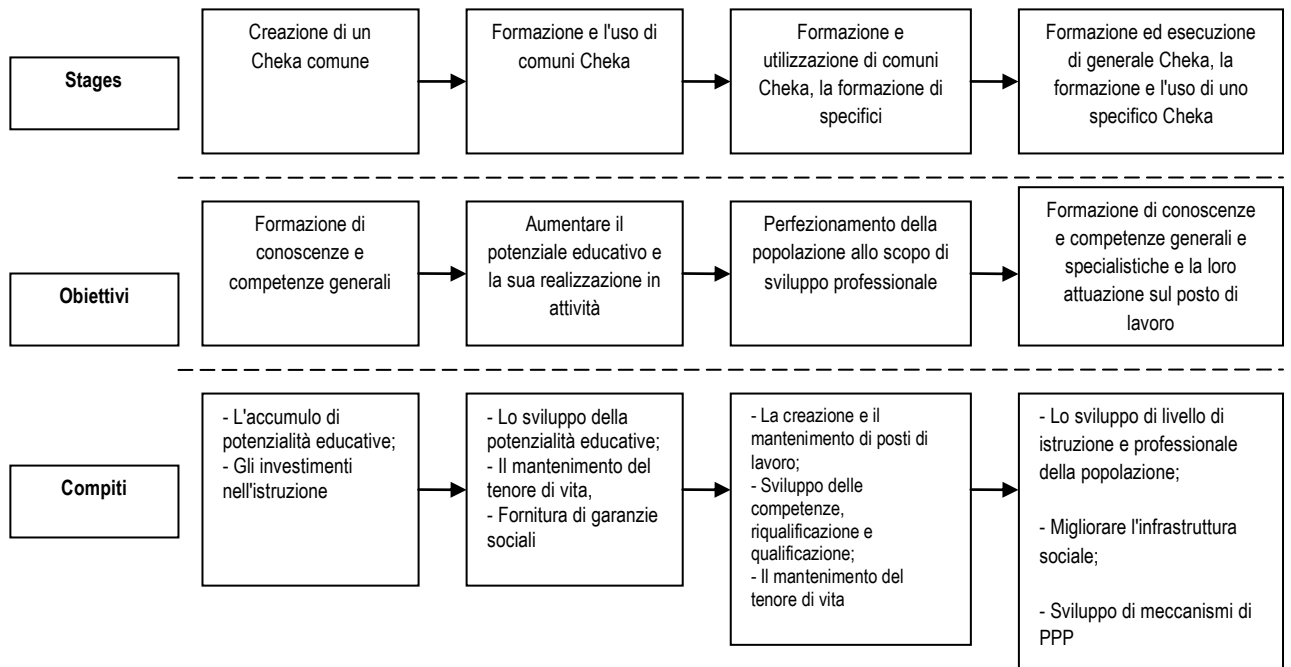


Tabella 1

## Principi di gestione del capitale umano

Principi di gestione della formazione del capitale umano	I principi di gestione del capitale umano
Messa a fuoco delle azioni di gestione	Efficacia
La partnership tra i soggetti della formazione del capitale umano	Bilanciare gli interessi di
Priorità (indicazioni di investimento)	Razionalità
l'attività sistemica	Azioni coordinate
Adattabilità	Retroazione

Tabella 2

## meccanismo di Strumentazione di gestione del capitale umano nella regione

Metodi	L'esposizione diretta	Azioni indirette
Economico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copertura delle spese per l'istruzione, l'assistenza sanitaria;</li> <li>- Sovvenzioni;</li> <li>- Sovvenzioni per il pagamento di bollette e per altri scopi;</li> <li>Assistenza carattere sociale e il sostegno sociale per alcune categorie di persone.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agevolazioni fiscali;</li> <li>- Condizioni preferenziali di uso del suolo;</li> <li>- Prestiti, tra cui per scopi didattici;</li> <li>- Sviluppo di fondi di ricerca, gruppi di ricerca sovvenzioni e progetti.</li> </ul>
Amministrativo e normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'adozione di atti legislativi che regolano le relazioni nel educativa, occupazionale e sociale;</li> <li>- Sviluppo di norme e regolamenti didattici;</li> <li>- Concessione di licenze di attività educative.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migliorare il quadro normativo; regolare i rapporti socio-economiche in materia di istruzione e occupazione</li> </ul>
Organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La creazione di strutture specializzate per l'interazione tra i soggetti della sfera educativa, al mercato del lavoro e le autorità regionali;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fornire consulenza in materia di formazione e sviluppo delle competenze;</li> <li>- Conferenze, seminari sulla formazione e lo sviluppo delle aree del capitale umano</li> </ul>
Socio-psicologico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Morali incentivi / sanzioni;</li> <li>- Incentivi finanziari / sanzioni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggio, finalizzato alla creazione di una base di informazioni per prendere decisioni sulla formazione e l'utilizzo del capitale umano.</li> </ul>
Fonte: compilato dall'autore		