СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc158283306)

[1 Теоретические аспекты, характеризующие управление формированием человеческого потенциала на пиятиях оборонно-промышленного комплекса 8](#_Toc158283307)

[1.1 Человеческий потенциал: понятие, значение, особенности формирования и управления 8](#_Toc158283308)

[1.2 Тенденции и перспективы развития оборонно-промышленной отрасли в современных условиях 15](#_Toc158283309)

[1.3 Направления и методы оценки процесса формирования человеческого потенциала на предприятии 19](#_Toc158283310)

[2 Анализ процессов управления формированием человеческого потенциала АО «Производственное объединение «Уральский оптико-механический завод» имени Э.С. Яламова» 24](#_Toc158283311)

[2.1 Краткая характеристика АО «ПО «УОМЗ» 24](#_Toc158283312)

[2.2 Оценка процесса управления формированием человеческого потенциала в АО «ПО «УОМЗ» 30](#_Toc158283313)

[3 Рекомендации, направленные на совершенствование процессов управления формированием человеческого потенциала на предприятии оборонно-промышленного комплекса АО «Производственное объединение «Уральский оптико-механический завод» имени Э.С. Яламова» 56](#_Toc158283314)

[3.1 Рекомендации направленные на совершенствование процессов управления формированием человеческого потенциала 56](#_Toc158283315)

[3.2 Экономическое обоснование предложенных рекомендаций 62](#_Toc158283316)

[Заключение 67](#_Toc158283317)

[Список использованных источников 72](#_Toc158283318)

[Приложение А](#_Toc158283319) [Эволюция подходов к определению сфер инвестирования в целях развития человеческого капитала 79](#_Toc158283320)

[Приложение Б](#_Toc158283321) [Элементы системы управления кадровым потенциалом80](#_Toc158283322)

[Приложение В](#_Toc158283323) [Методы оценки кадрового потенциала предприятия 81](#_Toc158283324)

## Введение

Актуальность темы исследования. Управление человеческим капиталом как наука является достаточно молодым направлением, данная наука связана с изучением влияния параметров работника (знания, опыт, здоровье) на деятельность предприятия. В теории управления персоналом рассматриваются такие понятия как стимулирование, нормирование, производительность, выработка и т.д. данные параметры целесообразно использовать для качественной и количественной оценки труда рабочих, тогда как для руководителей и специалистов данные параметры не позволяют оценить эффективность деятельности в должной степени. Тенденции рынка таковы, что тяжелый и монотонный труд рабочих заменяется «машинным трудом», изменяется потребность в сотрудниках, увеличиваются требования, процесс непрерывного образования (развития) сотрудника рассматривается, как норма позволяющая быть востребованным на рынке труда.

Ежегодно увеличивается количество организаций, не связанных с промышленным производством, такие нормативные документы как «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих» и «Квалификационный справочник должностей служащих», можно считать морально устаревшими, возникает потребность альтернативной оценки персонала.

Термин «человеческий капитал» в теорию экономики и управления персоналом вошел в 1960 году в процессе развития экономической науки и перемещения от материальной мотивации трудовой деятельности к осознанному развитию человека в профессиональном направлении. В данный период происходит замена термина «трудовые ресурсы» на «человеческий капитал».

Человеческий капитал − совокупность знаний, умений и навыков, используемых для удовлетворения потребностей человека и общества (способность к трудовой деятельности, долговременный экономический ресурс, совокупность качеств, определяющих производительность и являющихся источником дохода для индивида, его семьи, общества).

Таким образом, исходя из определения «человечески капитал» можно сказать, что данное понятие рассматривается в качестве понятия на долгосрочную перспективу (от момента обучения на первом этапе вступления в профессиональную деятельность, до выбытия сотрудника в связи завершением трудовой деятельности).

В процессе развития теории управления персоналом понятие «человеческий капитал» трансформируется в более современное понятие «человеческий потенциал».

Человеческий потенциал – качества людей (человека), принципиально влияющие на результаты активности, в которую они вовлечены в той или иной сфере (области) деятельности. В литературе в сфере управления персоналом общего понятия термина «человеческий потенциал» не представлено, но можно сказать, что данный термин включает в себя такие понятия как кадровый потенциал, трудовой потенциал, человеческий капитал, т.е. понятие кадровый потенциал является более обширным понятием.

В отрасли оборонной промышлености предъявляются высокие требования к сотрудникам всех уровней, обучение в среднем занимает порядка 3-6 лет. Сфера промышленности не является востребованной и перспективной для молодежи на сегодняшний день, в связи с тем, что рынок труда предлагает большой выбор альтернативных вариантов профессиональной деятельности с аналогичным или более высоким уровнем оплаты труда. В данной отрасли наблюдается значительное старение кадров, что является серьезной проблемой.