

оригинальная статья
УДК 65.01

Диагностика состояния человеческого капитала предприятия и направления его развития

Наталья Леонидовна Грязнова
Кемеровский государственный университет, Россия,
г. Кемерово; n-l.gryaznova@yandex.ru

Наталья Анатольевна Плешкова
Кемеровский государственный университет, Россия,
г. Кемерово

Галина Анатольевна Подзорова
Кемеровский государственный университет, Россия,
г. Кемерово

Анна Валентиновна Мухачева
Кемеровский государственный университет, Россия,
г. Кемерово

Галина Станиславовна Драпкина
Всероссийский Государственный университет юстиции
(РПА Минюста России) Сочинский филиал, Россия, г. Сочи

Поступила в редакцию 17.11.2020. Принята в печать 26.03.2021.

Аннотация: В инновационной экономике важнейшим фактором экономического развития становится формирование и использование человеческого капитала. Сегодня руководители всех уровней меняют свое отношение к нему, приходит осознание важности человеческих свойств и способностей, необходимости их развития применительно к любой сфере жизнедеятельности, в том числе и хозяйственной. Представлена диагностика состояния человеческого капитала на примере машиностроительного предприятия ОАО «Кемеровский опытный ремонтно-механический завод», предложены направления его развития. Изучены теоретико-методологические основы человеческого капитала. Проанализированы структура кадрового состава и кадровые процессы, произведена оценка действующей системы мотивации и оплаты труда на предприятии, а также всех элементов человеческого капитала: капитала образования, капитала культуры и капитала здоровья. На базе Кемеровского опытного ремонтно-механического завода путем анкетирования проведено социологическое исследование, позволившее определить удовлетворенность сотрудников условиями и организацией труда, уровень их мотивации и степень вовлеченности в процесс самореализации. Рассчитана стоимость человеческого капитала Кемеровского опытного ремонтно-механического завода. Проведенная диагностика состояния человеческого капитала исследуемого предприятия позволила выявить существующие недоработки в управлении. Предложенные рекомендации по развитию могут быть использованы в интересах предприятия.

Ключевые слова: капитал образования, капитал культуры, капитал здоровья, активность персонала, инвестиции, стоимость человеческого капитала

Цитирование: Грязнова Н. Л., Плешкова Н. А., Подзорова Г. А., Мухачева А. В., Драпкина Г. С. Диагностика состояния человеческого капитала предприятия и направления его развития // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т. 6. № 2. С. 191–197. DOI: <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-2-191-197>

Введение

В современных экономических отношениях все больше осознается, что успешность и эффективность функционирования предприятия определяется не наличием зданий и оборудования, а человеческим капиталом, который составляют его сотрудники. Сегодня это ключевая ценность и ведущий фактор устойчивого инновационного развития предприятия, отрасли, страны [1–5]. Человеческий капитал – это набор необходимых для осуществления профессиональной деятельности, способствующих росту производительности и получению дохода компонентов, таких как здоровье человека, его врожденные способности, культурный и интеллектуальный потенциал, накопленные знания и умения, профессиональный опыт [6; 7]. В связи с этим формирование, накопление

и развитие человеческого капитала должно быть одной из приоритетных задач современного предприятия [8; 9].

Актуальность темы обусловлена необходимостью диагностики состояния человеческого капитала предприятия и выявления на этой основе направлений его развития для успешного функционирования. Цель – провести диагностику состояния человеческого капитала на примере ОАО «Кемеровский опытный ремонтно-механический завод» (КОРМЗ) и предложить мероприятия по его развитию.

Методы и материалы. Проблемы развития человеческого капитала корнями уходят глубоко в историю экономической мысли [10–12]. Предпосылки возникновения и обоснования теории человеческого капитала были описаны в трудах классиков экономики (У. Петти, А. Смита,

А. Маршалла, Д. Рикардо, К. Маркса и др.). Концепция человеческого капитала появилась в 1960-х гг. и получила известность благодаря нобелевским лауреатам по экономике Т. У. Шульцу и Г. С. Беккеру [13].

В исследовании использованы методы системного и структурного анализа, комплексный подход к изучаемым явлениям, статистические методы сбора и анализа данных. Сбор первичной информации произведен посредством анализа документов, анкетного опроса, а также с помощью метода наблюдения. Проведенная диагностика состояния человеческого капитала исследуемого предприятия позволила выявить существующие недоработки в управлении. Предложенные рекомендации по развитию могут быть использованы в интересах предприятия.

Результаты

КОРМЗ – машиностроительное предприятие, производитель техники и оборудования для предприятий дорожного и коммунального хозяйства, работающее в Кемеровской области с 1965 г. Анализ данных финансовых отчетов КОРМЗа за 2017–2019 гг. показал, что предприятие в целом является финансово устойчивым, однако за анализируемый период наблюдается снижение чистой прибыли на 26 %, а рентабельности продаж – на 29 %.

Согласно анализу кадрового состава и кадровых процессов, в 2020 г. на предприятии работало 263 человека. Из них 52,7 % – производственный персонал, 39,2 % – инженерно-технический, 8,1 % – обслуживающий. Наибольшую долю составляют сотрудники в возрасте от 30 до 40 лет – 29,6 %. Работников до 30 лет – 11 %, от 40 до 50 лет – 22,3 %, от 50 до 60 лет – 22 %, старше 60 – 15,1 %. Численность персонала на 2019 г. по сравнению с 2017 г. снизилась на 7 %. Текучесть кадров на предприятии незначительная, составляет 2,9 %. Коэффициент постоянства кадров – 0,9. Состав персонала практически не меняется.

Уровень заработной платы в КОРМЗе отстает от средней по региону на 47 %. Премии не несут большой стимулирующей роли [14].

Диагностика состояния человеческого капитала была проведена по трем базовым составляющим: капитал образования, капитал культуры и капитал здоровья¹. В рамках диагностики состояния капитала образования были рассмотрены формы и частота проводимых программ обучения на предприятии, структура персонала по уровню образования (табл. 1²). Специалисты с высшим образованием составляют 40 % от общего числа сотрудников, этот показатель остается стабильным, однако можно заметить, что число специалистов с высшим образованием по сравнению с 2017 г. снизилось на 7,6 %. Это может быть связано с оттоком специалистов в более перспективные места работы.

Табл. 1. Структура персонала КОРМЗа по уровню образования

Tab. 1. Personnel structure of the Kemerovo Experimental Mechanical Repair Plant by education

Уровень образования	2017		2018		2019	
	Количество человек	%	Количество человек	%	Количество человек	%
Высшее	118	40	112	40	109	39,8
Незаконченное высшее	3	1	2	0,7	3	1
Среднее техническое	160	54	155	55,3	149	54,3
Среднее общее	15	5	11	4	13	4,9

Объем инвестиций в образование сотрудников КОРМЗа за последние 3 года сократился на 26 %³. В структуре затрат предприятия инвестиции в образование составляют лишь 0,3 %. Так, на обучение инженерно-технических работников в 2017 г. было затрачено 808 тыс. руб., в 2018 г. – 707 тыс. руб., в 2019 г. – 603 тыс. руб.; в обучение рабочих в 2017 г. вложена 231 тыс. руб., в 2018 г. – 305 тыс. руб., в 2019 г. – 170 тыс. руб.

Творческая активность персонала КОРМЗа является довольно низкой (табл. 2). Стоит заметить, что положительная динамика творческой активности персонала все же есть, однако она весьма незначительна. На предприятиях с высокой творческой активностью сотрудники

Табл. 2. Расчет индекса творческой активности персонала КОРМЗа в динамике

Tab. 2. Dynamic creative activity index of the Kemerovo Experimental Mechanical Repair Plant personnel

Показатель	2017	2018	2019
Число сотрудников, внесших рационализаторские предложения	0	1	5
Число сотрудников, занятых в НИОКР	5	0	0
Среднесписочное число сотрудников	295	280	274
$I_{ТА1}$	0	0,003	0,018
$I_{ТА2}$	0,017	0	0
Индекс творческой активности	0,017	0,003	0,018

Прим.: $I_{ТА1}$ – число сотрудников, внесших рационализаторские предложения, к среднесписочному числу сотрудников; $I_{ТА2}$ – число сотрудников, занятых в НИОКР, к среднесписочному числу сотрудников.

¹ Нестеров А. К. Оценка человеческого капитала // Энциклопедия Нестеровых. 23.01.2017. Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/ocenka-chelovecheskogo-kapitala.html> (дата обращения: 08.02.2021).

² Составлена на основании данных о кадровом составе предприятия.

³ По данным внутренней документации предприятия.

стараятся совершенствовать свою работу, стремятся получать новые знания, инициируют новые проекты и вносят рациональные предложения [15].

В ходе диагностики состояния капитала культуры на исследуемом предприятии был проведен анализ его организационной культуры, определен ее тип. Рассмотрены миссия, принципы, традиции организации, спортивная и культурная жизнь сотрудников. В результате были выявлены, во-первых, отсутствие корпоративного кодекса, где были бы прописаны миссия, стратегия, ценности, нормы и правила поведения, корпоративный имидж и др.; во-вторых, малоразвитость спортивной и культурной жизни предприятия; в-третьих, ощущение необходимости развития корпоративной культуры предприятия у сотрудников.

В рамках диагностики состояния капитала здоровья в КОРМЗе отмечены мероприятия по поддержанию здоровья персонала: доплаты за работу во вредных условиях труда, наличие медпункта, спецодежда для работников цеха, спортзал (однако он практически не функционирует), возможность заниматься в различных секциях (но желающих практически нет). Санаторно-курортное лечение не оплачивается. Расходы на повышение уровня здоровья сотрудников составляют менее 1 %. Этого недостаточно для осуществления сотрудниками эффективной и продуктивной деятельности [9; 16; 17]. Расчет индекса уровня здоровья персонала КОРМЗа представлен в табл. 3. По сравнению с 2017 г. есть незначительное снижение индекса уровня здоровья.

Табл. 3. Расчет индекса уровня здоровья персонала КОРМЗа в динамике
Tab. 3. Dynamic index of health of the Kemerovo Experimental Mechanical Repair Plant personnel

Показатель	2017	2018	2019
Количество дней временной нетрудоспособности в расчете на 100 человек	106	85	97
I_{y31}	0,01	0,01	0,01
I_{y32}	1,00	0,77	0,85
Индекс уровня здоровья	0,5	0,39	0,43

Прим.: I_{y31} – расходы на оздоровление сотрудников к общим расходам на персонал; I_{y32} – индекс уровня временной нетрудоспособности персонала.

На предприятии путем анкетирования было проведено социологическое исследование, позволившее оценить удовлетворенность сотрудников условиями и организацией труда, оплатой труда, отношениями с руководством и коллегами, возможностями карьерного роста и самореализации. Подобного рода исследований в КОРМЗе за последние три года не проводилось. Опрос сотрудников помог выявить скрытые проблемы, которые необходимо решить.

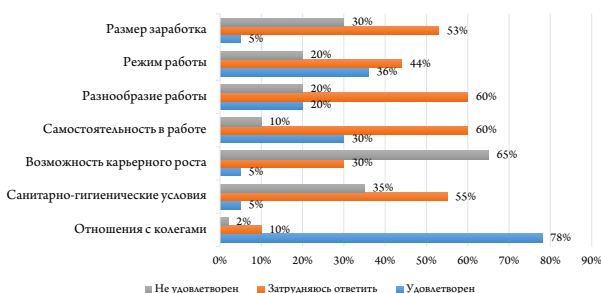


Рис. Удовлетворенность сотрудников различными сторонами работы
Fig. Employees' satisfaction with various labor aspects

Большинство респондентов (81 %) не в полной мере удовлетворены работой на предприятии, 63 % опрошенных, скорее всего, сменили бы работу, 31 % – скорее всего, нет. В наибольшей степени сотрудники не удовлетворены размером заработка, перспективами карьерного роста и санитарно-гигиеническими условиями, а удовлетворены – отношениями с коллегами (рис.).

Были выявлены факторы, которые в большей степени влияют на удовлетворенность сотрудниками работой на предприятии:

- 1) доплаты (премии, бонусы) – 87 %;
- 2) обучение (курсы, тренинги) – 60 %;
- 3) доплаты на оздоровление – 55 %;
- 4) корпоративные мероприятия – 40 %;
- 5) обеды – 32 %.

Большинство опрошенных (69 %) считают, что их возможности и способности реализуются всего на 50–70 %, 25 % респондентов – на 70–90 % и 6 % проанкетированных – менее чем на 50 %. Среди испытуемых 79 % ощущают потребность в повышении квалификации. Эпизодически повышают свою квалификацию 53 %, не повышают вовсе 42 %, повышают свою квалификацию постоянно лишь 5 %.

В экономической практике существует множество разных методик оценки человеческого капитала предприятия [18]. Нами проведена стоимостная оценка. Опираясь на доступную информацию, мы воспользовались методикой расчета с помощью гудвилла человеческого капитала, которую предложила Г. Н. Тугускина [19]:

$$S = 3П \times \Gamma_{чк} + I \times t,$$

где S – стоимость человеческого капитала, руб., $3П$ – заработная плата работника, руб., $\Gamma_{чк}$ – гудвилл человеческого капитала работника, I – инвестиции в развитие человеческого капитала за один год, t – период.

Гудвилл человеческого капитала – коэффициент, отображающий реальную рыночную стоимость работника не как штатную единицу, а как конкретного человека, умеющего выполнять определенные функции, владеющего определенными навыками [18]. Гудвилл человеческого капитала состоит из суммы индексов прибыли человеческого капитала и стоимости человеческого капитала и коэффициента профессиональной перспективности.

Индекс прибыли человеческого капитала равен частному прибыли и эквивалента полного рабочего времени сотрудника. Индекс стоимости человеческого капитала – это отношение общих расходов на персонал к эквиваленту полного рабочего времени сотрудника. Эквивалент полного рабочего времени рассчитывается путем вычитания времени отпуска (в часах), праздничных дней (в часах) и отсутствия по причинам личного характера / болезни (в часах) из произведения количества рабочих дней в году и рабочих (8) часов в день.

Коэффициент профессиональной перспективности рассчитывается исходя из данных об образовании работника, его стаже и возрасте по формуле:

$$K_{ПП} = O_{УО} (1 + C/4 + B_T/18),$$

где $K_{ПП}$ – коэффициент профессиональной перспективности, $O_{УО}$ – оценка уровня образования (0,15 – для лиц с незаконченным средним образованием; 0,60 – со средним образованием; 0,75 – со среднетехническим и незаконченным высшим образованием; 1,00 – с высшим образованием по специальности), C – стаж работы по специальности, B_T – возраст. В соответствии с рекомендациями НИИ труда стаж делится на 4, т. к. он в 4 раза меньше влияет на результативность труда, чем образование; возраст делится на 18, т. к. его влияние на результативность труда в 18 раз меньше, чем влияние образования.

По данным КОРМЗа были рассчитаны все необходимые индексы в динамике (табл. 4).

Таким образом, стоимость человеческого капитала предприятия составила:

В 2017 г.: 106490 тыс. руб. \times 7,07 + 1039 тыс. руб. = 753923,3 тыс. руб.

В 2018 г.: 109620 тыс. руб. \times 6,6 + 1012 тыс. руб. = 724504 тыс. руб.

В 2019 г.: 112300 тыс. руб. \times 6,3 + 773 тыс. руб. = 708263 тыс. руб.

Стоимость человеческого капитала КОРМЗа за 3 года имеет тенденцию к снижению. По сравнению с 2017 г. она упала на 6 %. Это напрямую связано с индексами, составляющими гудвилл человеческого капитала, и объемом инвестиций в повышение его качества.

Соотношение стоимости человеческого капитала, фонда заработной платы и производительности труда представлено в табл. 5.

По всем направлениям диагностики были обнаружены существенные недостатки, выявлена недостаточность инвестиционных вложений в капитал здоровья, капитал образования и капитал культуры, а также неудовлетворенность сотрудников многими аспектами работы. С целью формирования и развития человеческого капитала КОРМЗа предложены рекомендации.

Во-первых, разработать систему управления человеческим капиталом, которая должна быть направлена в первую очередь на удержание, мотивацию, сохранение и развитие опытного квалифицированного персонала и в то же время на омоложение и привлечение новых кадров в целях эффективного выполнения бизнес-задач компании и повышения ее конкурентных преимуществ. Предприятию нужен квалифицированный специалист по кадрам, который мог бы построить эффективную

Табл. 4. Гудвилл человеческого капитала КОРМЗа

Tab. 4. Goodwill of the employee's human capital in the Kemerovo Experimental Mechanical Repair Plant

Показатель	2017	2018	2019	Абсолютное изменение, %
Прибыль предприятия, тыс. руб.	153882	163670	113985	-26
Фонд рабочего времени, тыс. ч.	587,64	555,52	543,62	-7,5
Индекс прибыли человеческого капитала	1,22	1,005	0,68	-44
Расходы предприятия на персонал, тыс. руб.	140213	143110	148652	+6
Индекс стоимости человеческого капитала	0,99	0,96	1,01	+2
Коэффициент профессиональной перспективности работника	4,86	4,64	4,6	-5
Гудвилл человеческого капитала	7,07	6,6	6,3	-11

Табл. 5. Соотношение человеческого капитала, фонда заработной платы и производительности труда

Tab. 5. Ratio of human capital, payroll, and labor productivity

Показатель	2017	2018	2019	Темп прироста, %
Производительность труда, тыс. руб на человека	141253	140125	136638	-3
Фонд заработной платы, тыс. руб.	106490	109620	112300	5,17
Человеческий капитал, тыс. руб.	753923,3	724504	708263	-6

систему управления человеческим капиталом. Реализация данных рекомендаций предусматривает:

- пересмотр и корректировку кадрового состава предприятия, выявление неэффективных, незаинтересованных в результатах сотрудников посредством процедуры аттестации и бесед с руководителями подразделений;
- привлечение на работу молодых квалифицированных кадров;
- организацию процесса передачи опыта и знаний от опытных специалистов молодым;
- совершенствование методов адаптации новых сотрудников с применением метода наставничества, проведение мероприятий по сплочению коллектива (это должно уменьшить вероятность ухода сотрудников в другую организацию);
- возложение ответственности за поддержку новых и перспективных проектов на тех специалистов, с которыми предприятие видит свое будущее;
- поддержание инициативности персонала в рационализаторских предложениях, в вопросах рабочего процесса;
- повышение заработной платы до средней в регионе;
- пересмотр системы мотивации: запуск механизмов естественной конкуренции, пересмотр системы материального стимулирования, нематериальное стимулирование;
- содействие развитию капитала образования и образовательного уровня: увеличение инвестиций в обучение и повышение квалификации персонала внутри и вне фирмы (запуск обучающих программ или тренингов, которые могут дать сотрудникам необходимый уровень компетенций и повысить существующие умения и навыки).

Во-вторых, в качестве рекомендаций по развитию капитала здоровья предложены:

- прохождение медицинского осмотра дважды в год для предупреждения заболеваний;
- пересмотр социального пакета (корпоративный ДМС, введение путевок в оздоровительные учреждения, выдача талонов на питание определенным категориям);

- улучшение условий труда, организация зон обеда и отдыха;
- регулярное проведение опросов удовлетворенности персонала в целях получения достоверной и своевременной обратной связи от сотрудников;
- развитие спортивной культуры (возобновление занятий в секциях, ремонт тренажерного зала, введение «Дня здоровья»).

В-третьих, в целях повышения уровня капитала культуры рекомендуется:

- создание корпоративного кодекса предприятия, доведение миссии, ценностей до сотрудников;
- выделение средств на корпоративные мероприятия (праздники, дни рождения компании), подарки на Новый год и т. п.;
- организация конкурсов, награждение наиболее эффективных работников;
- развитие средств внутренних коммуникаций: работа над сайтом и создание корпоративной газеты, в которой можно будет публиковать статьи по актуальным вопросам деятельности предприятия, новым проектам и результатам работы.

Заключение

Для успешного функционирования предприятия необходимо проводить диагностику состояния его человеческого капитала и на этой основе выявлять направления его развития. Организации, которые занимаются развитием человеческого капитала, имеют продуктивный, лояльный к организации, вовлеченный в рабочий процесс персонал. Предприятия как единицы национальной экономики должны осознать, что развитие человеческого капитала, инвестиции в образование и здоровье сотрудников, развитие организационной культуры должны быть в числе приоритетных задач, поскольку это оказывает прямое воздействие на функционирование и эффективную деятельность предприятия и экономики страны в целом.

Критерии авторства: Авторы в равной степени участвовали в подготовке и написании статьи.

Конфликт интересов: Авторы заявили об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и / или публикации данной статьи.

Литература

1. Дорохова Н. В. Роль человеческого капитала в инновационном развитии предприятия // Экономика. Инновации. Управление качеством. 2017. № 2. С. 33–34.
2. Грузков И. В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России. М.: Экономика, 2013. 383 с.
3. Гвоздева Е. С., Штерцер Т. А. Человеческий капитал как фактор развития России // ЭКО. 2007. № 7. С. 134–138.
4. Гурулёв С. А., Санникова Т. Д. Подходы к формированию человеческого капитала предприятия // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 10. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34541127> (дата обращения: 08.02.2021).
5. Джандар С. Х. Человеческий капитал как фактор развития современной экономики // Новые технологии. 2013. № 1. С. 94–96.

6. Туебекова Ш. Ж. Человеческий капитал: понятие и особенности его использования // Вестник КазНПУ им. Абая. Серия «Экономическая». 2012. № 1. С. 72–80.
7. Смирнов В. Т., Скоблякова И. В. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике // Управление общественными и экономическими системами. 2006. № 1.
8. Смирнов В. Т., Сошников И. В., Власов Ф. Б., Скоблякова И. В. Управление человеческим капиталом. Орел: ОрелГТУ, 2005. 276 с.
9. Развитие человеческого капитала – новая социальная политика / науч. ред. В. А. Мау, Т. Л. Клячко. М.: Дело, 2013. 539 с.
10. Плячкайтене И. М. Становление и развитие теории человеческого капитала // Молодой ученый. 2011. № 7-1. С. 102–104.
11. Троицкая А. А. Проблемы и возможности развития инновационных качеств человеческого капитала российских предприятий // Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда. 2016. Т. 4. № 68. С. 71–76.
12. Капелюшников Р. И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2005. № 4. С. 46–54.
13. Базаров Т. Ю. Концепция «человеческого капитала» // Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд. М.: ЮНИТИ, 2015. С. 129–144.
14. Грязнова Н. Л. Мотивация персонала в условиях инновационного развития предприятия // Современные тенденции развития науки: сб. тезисов нац. конф. (Кемерово, 25 декабря 2018 г.) Кемерово, 2018. С. 72–73.
15. Левина Н. С. Оценка человеческого капитала ЗАО «Азовское» Азовского района Омской области // Студенческий научный форум – 2014: Экономические науки: мат-лы VI Междунар. студенческой электронной науч. конф. (Пенза, 15 февраля – 31 марта 2014 г.) Пенза, 2014. Режим доступа: <http://scienceforum.ru/2014/article/2014002692> (дата обращения: 08.02.2021).
16. Малинина Е. С. Человеческий капитал в управленческом учете // Студенческий научный форум – 2014: Экономические науки: мат-лы VI Междунар. студенческой электронной науч. конф. (Пенза, 15 февраля – 31 марта 2014 г.) Пенза, 2014. Режим доступа: <http://scienceforum.ru/2014/article/2014003683> (дата обращения: 08.02.2021).
17. Кирьянов Д. А., Сухарева Т. Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 337–340.
18. Филенко А. С., Мухтарова С. С. Оценка человеческого капитала на предприятии // Пути повышения результативности современных научных исследований: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (Казань, 4 июня 2019 г.) Уфа, 2019. Ч. 1. С. 156–158.
19. Тугускина Г. Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. 2009. № 5. С. 42–46.

original article

Human Capital: Diagnostics and Development Direction

Natalia L. Gryaznova

Kemerovo State University, Russia, Kemerovo; n-l.gryaznova@yandex.ru

Natalia A. Pleshkova

Kemerovo State University, Russia, Kemerovo

Galina A. Podzorova

Kemerovo State University, Russia, Kemerovo

Anna V. Mukhacheva

Kemerovo State University, Russia, Kemerovo

Galina S. Drapkina

All-Russian State University of Justice (RPA of the Ministry of Justice of Russia) Sochi branch, Russia, Sochi

Received 17 Nov 2020. Accepted 26 Mar 2021.

Abstract: Human capital is the most important development factor of an innovative economy. Managers at all levels are beginning to recognize the importance of human qualities and skills, as well as the need for their development. The present research diagnosed the state of human capital of the Kemerovo Experimental Mechanical Repair Plant. The paper outlines the theoretical and methodological foundations of human capital, introduces some prospects for its development, analyzes staffing and HR processes, assesses the current system of motivation and remuneration, measures the cost of the human capital, and evaluates all its elements, namely education, culture, and health. A sociological questionnaire made it possible

to assess the satisfaction from labor conditions and management, as well as the level of motivation. The authors offer some improvement measures for the development of the human capital within the enterprise in question.

Keywords: education capital, culture capital, health capital, employee activity, investment, the cost of human capital

Citation: Gryaznova N. L., Pleshkova N. A., Podzorova G. A., Mukhacheva A. V., Drapkina G. S. Human Capital: Diagnostics and Development Direction. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2021, 6(2): 191–197. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-2-191-197>

Contribution: All the authors contributed equally to the study and bear equal responsibility for information published in this article.

Conflicting interests: The authors declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and / or publication of this article.

References

1. Dorokhova N. V. The role of human capital in the innovative development of the enterprise. *Ekonomika. Innovatsii. Upravlenie kachestvom*, 2017, (2): 33–34. (In Russ.)
2. Gruzkov I. V. *The reproduction of human capital in the conditions of formation of innovation economy of Russia*. Moscow: Ekonomika, 2013, 383. (In Russ.)
3. Gvozdeva E. S., Shtertser T. A. Human capital as a factor in the development of Russia. *ECO*, 2007, (7): 134–138. (In Russ.)
4. Gurulev S. A., Sannikova T. D. Approaches to the formation of the human capital of an enterprise. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami: elektronnyi nauchnyi zhurnal*, 2017, (10). Available at: <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34541127> (accessed 8 Feb 2021). (In Russ.)
5. Dzhandar S. Kh. Human capital as a factor of the modern economy development. *New technologies*, 2013, (1): 94–96. (In Russ.)
6. Tuebekova Sh. Zh. Human capital: concept and implementation features. *Vestnik KazNPU im. Abaia. Seriya "Ekonomicheskaya"*, 2012, (1): 72–80. (In Russ.)
7. Smirnov V. T., Skobliakova I. V. Classification and types of human capital in innovative economy. *Upravlenie obshchestvennymi i ekonomicheskimi sistemami*, 2006, (1): 1. (In Russ.)
8. Smirnov V. T., Soshnikov I. V., Vlasov F. B., Skobliakova I. V. *Human capital management*. Orel: OrelGTU, 2005, 276. (In Russ.)
9. *Development of human capital – new social policy*, eds. Mau V. A., Kliachko T. L. Moscow: Delo, 2013, 539. (In Russ.)
10. Pliachkaitene I. M. Formation and development of the theory of human capital. *Molodoi uchenyi*, 2011, (7-1): 102–104. (In Russ.)
11. Troitskaya A. A. Challenges and opportunities for the development of innovative human capital of Russian enterprises. *Ekonomika. Predprinimatelstvo. Okruzhaiushchaya sreda*, 2016, 4(68): 71–76. (In Russ.)
12. Kapelushnikov R. I. Human capital of Russia: evolution and structural features. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii*, 2005, (4): 46–54. (In Russ.)
13. Bazarov T. Iu. The concept of "human capital". *Personnel Management*, eds. Bazarov T. Iu., Eremin B. L., 2nd ed. Moscow: IuNITI, 2015, 129–144. (In Russ.)
14. Gryaznova N. L. Motivation of personnel in the conditions of innovative development of the enterprise. *Modern trends in the development of science: Proc. National Conf., Kemerovo, 25 Dec, 2018*. Kemerovo, 2018, 72–73. (In Russ.)
15. Levina N. S. Assessing human capital JSC "Azov" Azov district Omsk region. *Student Scientific Forum – 2014: Economic Sciences: Proc. VI Intern. Student Electronic Sci. Conf., Penza, 15 Feb – 31 Mar 2014*. Penza, 2014. Available at: <http://scienceforum.ru/2014/article/2014002692> (accessed 8 Feb 2021). (In Russ.)
16. Malinina E. S. Human capital in management accounting. *Student Scientific Forum – 2014: Economic Sciences: Proc. VI Intern. Student Electronic Sci. Conf., Penza, 15 Feb – 31 Mar 2014*. Penza, 2014. Available at: <http://scienceforum.ru/2014/article/2014003683> (accessed 8 Feb 2021). (In Russ.)
17. Kiryanov D. A., Sukhareva T. N. Assessment methods of human capital: analysis of objectivity and sufficiency of initial data. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, 2011, (3): 337–340. (In Russ.)
18. Filenko A. S., Mukhtarova S. S. Evaluation of human capital at the enterprise. *Ways to improve the effectiveness of modern scientific research: Proc. Intern. Sci.-Prac. Conf., Kazan, 4 June 2019*. Ufa, 2019, pt. 1, 156–158. (In Russ.)
19. Tuguskina G. N. Methodology for evaluating the human capital of an enterprise. *Upravlenie personalom*, 2009, (5): 42–46. (In Russ.)