

Розвиток людського капіталу на підприємстві в сучасних умовах господарювання

Курило Антон Миколайович, студент МП-1 спеціальності «Менеджмент» НаУКМА

Наразі під впливом різних гуманістичних та соціальних суспільно-політичних течій йде повільна трансформація від ідей та взаємин статистично-аналітичного капіталізму, коли вся діяльність зводиться до формули товарного обміну “товар-гроші-товар”, до соціальної ринкової економіки коли підприємства мають враховувати людський фактор при здійсненні своєї економічної діяльності.

Реалізація такого підходу відбувається через складання індивідуального плану розвитку працівника у якому знаходять відображення особистісні цілі які пов'язуються з цілями компанії.

Індивідуальний план розвитку працівника:

CDP Review Form					
Employee Name	Employee ID				
Current level	3E3 (Middle+)				
Evaluation Date	15 March, 2019				
Next Evaluation Date	Q1, 2020				
Manager	Manager1				
HR Manager	HR1				
Objective	Goals / Action Items	Success Criteria	Importance	Completion Mark	Notes
Middle+ / Senior	Project B				
	Be proactive on current projects	Get positive feedback from team and managers	High		
	Learn coding tools like Sublime, Wordpress, Docker		Medium		
	Technical				
	Software Design Patterns	Learn theory (patterns for JS)	High		
		Practical usage of patterns			
	AngularJS v2+	Learn AngularJS / 4 / 5	Medium		
		Apply knowledge on projects			
	React / Redux	Improve knowledge in React	High		
		Keep using on current projects			
	JavaScript Automation Frameworks	Learn one test framework (Protractor, Jasmine, Protractor, etc) for automated testing	High		
		Try to apply on current projects			
	Social				
	Prepare workshop on JS topic	Conduct one-on-one workshop / presentation (React / Angular)	Low		
	Notes	Agreements			
	Buy JS book	HR department will help with it, need to provide a book title and author			
	Participate JS conference	HR department will help with it, need to provide details of conference preliminary			
	Additional activities				

Персоналізація підходів до “людського капіталу” у питаннях управління та командного планування покликана підвищити загальну ефективність економічної діяльності підприємства. Саме тому можемо розглянути правильну організацію взаємодії індивідів в команді на підприємстві як значну зону для розвитку людського капіталу. З одного боку така організована взаємодія має позитивним чином вплинути на індивіда, оскільки будуть реалізовані його потреби в досягненні власних цілей, соціалізації, тощо. З іншого - ріст продуктивності у діяльності колективу, що вплине на якісно та кількісно вимірювані показники у діяльності підприємства.

Однією із запропонованих систем згаданої вище організації командної роботи можна навести теорію Іцхака Адізеса, яка описує менеджмент з функціональної точки зору та визначає чотири ролі, які має виконувати менеджмент для досягнення оптимально-продуктивної взаємодії.

Стилі управління за Адзізесом:



Також в свою чергу варто зазначити, що на розвиток людського капіталу свій вплив здійснює і держава через певні стимули чи регуляції. Візьмемо дуже показовий державний експеримент з розвитку людських ресурсів - надання базового доходу громадянам проведений в Фінляндії. Отже головною метою даного експерименту було з'ясувати чи вплине базовий дохід у вигляді державних виплат на статус зайнятості, добробут та доходи учасників.

Попередні підсумки експерименту показали, що даний вид державного стимулювання значно не вплинув на показники зайнятості та рівень доходів людей у вибіркових групах. Однак одним із вимірюваних показників результатів даного експерименту стали такі категорії, як: самопочуття, благополуччя, рівень стресу та проблем зі здоров'ям.

Експеримент з базового доходу у Фінляндії

Preliminary results of the basic income experiment: perception of improved wellbeing, in the first year no effect on employment

