

використовуються для відбору талантів на різні посади, які в майбутньому зможуть принести користь підприємству.

Перелік використаних джерел:

1. Довбуш В. І. Інтерв'ю як інноваційний метод підбору та оцінки персоналу / В. І. Довбуш, В. О. Дубінчук // III всеукраїнська наукова Інтернет-конференція «Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи» / В. І. Довбуш, В. О. Дубінчук.. – С. 292–297.
2. Костина І. Поведінкове інтерв'ю як ефективний метод оцінки персоналу / І. Костина, М. Ткачова // Молода наука-2016 / І. Костина, М. Ткачова. – Запоріжжя, 2016. – С. 194–195.
3. Макота Т. В. Метапрограми у психологічній практиці / Т. В. Макота // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ / Т. В. Макота., 2012. – С. 71–79.
4. *The Definitive Guide to Interviewing Candidates* [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://blog.wagepoint.com/all-content/the-definitive-guide-to-interviewing-candidates>.

Курило А. М.

Національний університет “Києво-Могилянська академія”

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Для початку визначимо зміст понять “розвиток” та “людський капітал”. Отже «розвитком» вважається перехід стану об'єкта на якісно новий рівень, зміна його кількісних або якісних характеристик.

«Людський капітал» можна розглянути як економічну категорію та засоби виробництва, але водночас з тим і як “людський фактор”у виробництві наділений своїми соціальними якостями.

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.

Проте незважаючи на це дуже сильними підходами в оцінці засобів виробництва, в тому числі і людського капіталу залишаються погляди Фредеріка Тейлора про можливість оцифрування людського капіталу та передбачуваності цього виду ресурсу на підприємстві. Яскравими проявами такого підходу є акцент на кількісні показники та постійне збільшення ефективності, а також мінімізації витрат вигоди від яких неможливо порухувати. Саме до таких витрат дуже часто відносяться інвестиції в людський капітал, які можуть не мати окремого числового відображення

ефективності, а лише містити елементи позитивного накопичення факторів які підсилюють загальний позитивний ефект економічної діяльності підприємства. До таких інвестицій в “людський фактор” можемо віднести різноманітні освітні програми з підвищення кваліфікації, рівня міжособової комунікації, а також проведення різноманітних заходів на підтримання корпоративного духу чи інших заходів з ціннісного розвитку працівників.

Враховуючи зростаючу динамічність розвитку технологій, багатьом підприємствам потрібно опановувати підходи гнучкості та маневреності не лише в організації виробництва, а й в управлінні працівниками враховуючи не матеріальну складову - ціннісні потреби в професійному та особистому розвитку. Реалізація такого підходу відбувається через складання індивідуального плану розвитку працівника у якому знаходять відображення особистісні цілі які пов'язуються з цілями компанії. Крім цього для працівника складається як план особистісного та професійного розвитку: вироблення та засвоєння нових компетенцій; підвищення продуктивності; перспективи горизонтального та вертикального переміщення по кар'єрним сходинкам, тощо.

У сучасний момент все ще існує багато сфер та задач, результативність виконання яких залежить від людського фактору і саме тому вміння менеджменту працювати з нематеріальними складовими бізнесу і надихати свої команди на досягнення надають компаніям переваги у довгострокових перспективах.

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. Для кожної людини властиві всі типи менеджменту, але частіше за все переважає один із типів.

Отже, за визначенням Адізеса кожне підприємство потребує від людей два типи менеджменту - по перше той, який направлений на досягнення короткострокових конкурентних переваг. До цієї категорії відносяться виробник результатів - той тип менеджменту та організації ефективної роботи, яка зможе якомога найкраще задовольнити потреби клієнтів; а також адміністратор організаційних процесів їх систематизації та контролю правильності їх протікання. Наступна категорія менеджменту направлена на формування перспектив на тривалий термін, зокрема це: підприємництво -

здатність готуватися та адаптуватися до постійних змін, спрямовувати стратегію розвитку. Також до довгострокової перспективи Адізес відносить інтегральний менеджмент, який направлений на створення сприятливого середовища в робочому процесі для людей, підтримці мотивуючих систем цінностей які підкреслюють значущість кожного працівника для компанії.

Саме правильно організований робочий процес може слугувати одним з факторів розвитку людського капіталу, оскільки синергія взаємодії вище наведених типів менеджменту має створювати баланс з урахуванням людського капіталу як економічного показника на ряду з іншими ресурсами підприємства, а також врахування “людського фактору” як нематеріального та складновимірюваного чинника який впливає на довгострокову результативну діяльність підприємства.

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. Одержувачі базового достату у відповідності до проведеного дослідження були більш впевнені під час пошуку роботи та у безпосередній взаємодії в рамках командної на підприємстві.

Саме ці поняття показують на якісні зміни у сприйнятті фактору людського капіталу на підприємстві. Для розвитку якого наряду з матеріальними стимулами і заходами з підвищення ефективності та продуктивності праці потрібно використовувати нематеріальні стимули та підходи в організації роботи.

Радченко І. О.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Культура сучасних організацій— це унікальний артефакт, який поєднує в собі традиції, норми та стилі поведінки, що є основою формування стратегії організації та розділяється всіма її членами, як життєвий досвід. Культурне середовище організації— це невидима система, яка поєднує духовні та матеріальні цінності життя колективу та формує процес взаємодії в компанії.