

5. *Сжижанська Т.С.* Корпоративні комунікації як стратегічний напрям діяльності організації / Т.С. Сжижанська // Наукові записки. Серія «Культура і соціальні комунікації». – 2009. – №1. – С. 43–49.

Щербина Ольга Володимирівна

к.еон.н., доцент кафедри менеджменту КНЕУ ім. Вадима Гетьмана
shcherbyna.o.v@gmail.com

Щербина Дар'я Олександрівна

магістрант «Менеджмент малого бізнесу» КНЕУ ім. Вадима Гетьмана
daria_sh@ukr.net

ЗМІНА ПАРАДИГМИ МИСЛЕННЯ ПРО РОЛЬ ЛЮДИНИ В СУЧАСНІЙ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ

Щербина Ольга, Щербина Дар'я
ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ МЫШЛЕНИЯ
О РОЛИ ЧЕЛОВЕКА
В БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ

Shcherbyna Olga, Shcherbyna Daria
THE PARADIGM SHIFT ABOUT THE
ROLE OF THE PERSON IN THE
BUSINESS ORGANIZATION

Сучасне середовище для більшості бізнес-організацій характеризується як складне, неупорядковане, рухоме та турбулентне. За таких умов значно трансформується ставлення науковців і практиків до визначення ролі людини (працівника) в процесі створення, становлення та розвитку бізнес-організацій. Останні кілька років бізнес-організації працюють в умовах середовища, що описується категоріями «складне», «заплутане», «хаотичне», на відміну від попередніх умов – «просте» і «очевидне» [1]. Відповідно люди, що працюють у нових для бізнес-організацій реаліях, мають «відчувати», «розслідувати», «випробувати» в своїй професійній діяльності на відміну від «аналізувати», «класифікувати», «реагувати», що було характерним для кількох попередніх десятиріч.

Припускаємо, що традиційне ставлення до ролі людини в діяльності бізнес-організацій потребує переосмислення на рівні свідомості та політик у роботі з персоналом. Враховуючи актуальність даного напрямку досліджень, метою написання є визначення характеристик і відповідне порівняння за ними ролі людини в сучасній бізнес-організації як однієї з ключових складових системи управління.

Під *ресурсом* найчастіше розуміють витрати підприємства при здійсненні господарської діяльності, що сприяють отриманню доходу. Тобто ресурс є кількісно вимірюваною можливістю для підприємства виконати якусь діяльність і отримати бажаний результат.

Ресурсний підхід до управління персоналом за таких умов характеризується:

- швидким залученням недорогих кадрів, що відповідають базовим вимогам;
- максимальним використанням можливостей працівників у режимі «максимум зусиль при мінімумі витрат»;
- відсутністю визнання цінності особистого вкладу кожного співробітника в загальний результат;
- підвищенням кваліфікації працівників для відтворення мінімально необхідних компетенцій;
- системою покарань під загрозою звільнення;
- непублічним заохоченнями «в конвертах»;
- звільненнями і вибуттям персоналу без компенсацій і бонусів [2].

Під *людським капіталом* на відміну від людського ресурсу окрім знань, навичок і здоров'я розуміють інтелект, свідомість, вмотивованість, а також якість життя індивіду. *Людський капітал* характеризується сукупністю сформованих і розвинутих здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній

діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому сприяють зростанню доходів як самого індивіда, так і бізнес-організації і країни в цілому [3]. Розвиток людського капіталу відбувається унаслідок цілеспрямованих інвестицій самого індивіда, керівника та власника бізнес-організації і навіть держави.

Відповідно в даному контексті мова йде про принципово інший підхід до взаємостосунків з працівниками – від «робочі руки» до «співтворці цінності для клієнта», від «витрат на утримання» до «інвестицій в розвиток».

Порівняємо підходи до капіталу і ресурсу в контексті парадигми мислення про роль людини в сучасній бізнес-організації за визначеними характеристиками:

- *за фактором пошукту*: від ресурсу очікують фізичних даних і навичок; від капіталу – інтелект, розумові здібності, унікальність;

- *за характером праці*: ресурс працює фізично; капітал – розумово/інтелектуально;

- *за роллю в процесі створення цінності*: ресурс – робоча сила; капітал – творець;

- *за критеріями оцінювання*: ресурс оцінюється за кількісними показниками переважно у відносному значенні як фактор витрат; капітал – за якісними характеристиками як оцінка потенціалу;

- *за формою оплати праці*: ресурсу платять за відпрацьований час; капіталу – за результат та ідеї;

- *за зміною вартості*: ресурс втрачає вартість з часом, зношується в короткостроковій перспективі; капітал – зростає у вартості, набуває нової якості в довгостроковій перспективі;

- *за правом володіння*: ресурс дає право на користування собою власнику бізнес-організації; капітал – залишає за собою право володіння собою, своїми результатами і своїм майбутнім;

- *за самосприйняттям*: ресурс сприймає себе як об'єкт, для якого мають бути створені умови і надані гарантії; капітал – сприймає і відчуває себе як свідомий суб'єкт, від якого залежить особистий успіх, успіх бізнес-організації і майбутнє.

Таким чином людський капітал — це комплекс якостей, які визначають спроможність людини до творчої праці з метою створення цінності у формі товарів/послуг і доданої вартості у формі економічних результатів. Чим досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, мотивів і прагнень, то більші шанси бізнес-організації на досягнення підприємницького успіху.

Загальний висновок з проведеного порівняння: бізнес-організації з традиційною парадигмою мислення розробляють і реалізують «стратегію використання людського ресурсу» оптимізуючи витрати на його утримання. Сучасні бізнес-організації з новою парадигмою опікуються розробкою «стратегії розвитку людського капіталу», дбаючи про набуття ним вартості у майбутньому. Хто з них правий - покаже життя і бізнес-реалії.

Подальші дослідження у цій предметній царині варто продовжити в напрямку виявлення стійкого взаємозв'язку між ставленням до працівників як до капіталу та показниками довгострокової успішності бізнес-організації.

Список використаних джерел

1. Новое слово в управлении системами: концепция Кенефин (Cynefin Framework) // Режим електронного доступу: http://www.lean6sigma.org.ua/2014/09/cynefin_framework/
2. Шульгина Е., Сосновцева Е. Человеческий ресурс или человеческий капитал? // Режим електронного доступу: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=11832>
3. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України // Режим електронного доступу: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm