

соціальної безпеки країни сприятиме зниження рівня смертності, зростання тривалості життя населення на основі поширення моделі здорового способу життя, покращення умов праці, розвитку медичної інфраструктури. Також забезпечення гідної праці, отримання якісної освіти, реалізація інноваційних ресурсів розвитку економіки стимулюватиме підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Література

1. Методичні рекомендації щодо розрахунку рівня економічної безпеки України, затверджені наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29.10.2013 № 1277 [Електронний ресурс]. – Назва з екрану: <http://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=cf1a6236-2e54-49b5-9d46-894a4bcd481>
2. The Global Competitiveness Report (2016–2017) // World Economic Forum [Electronic resource]. – Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf
3. Human Development Report (2016). Human Development for Everyone [Electronic resource]. – Retrieved from: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf

УДК 331.104

Гриненко А.М.,

канд. екон. наук, професор

кафедри управління персоналом та економіки праці

Кирилюк В.В.,

асистент

кафедри управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені В.Гетьмана»

ЗАЛУЧЕНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ КОМПАНІЇ

Залученість персоналу є показником як соціальної згуртованості, так і соціального капіталу (в залежності від мети та методу вимірювання даного показника). Згідно багатьох досліджень, саме «залученість персоналу є одним із основних ресурсів нематеріальних активів компанії» [3, с. 105], а отже безпосередньо відображається на підвищенні соціальної згуртованості колективу, а також на зростанні соціального капіталу.

Чим вищий рівень залученості персоналу і чим вищий рівень їх емоційної психологічної вірності компанії, тим вищий рівень соціального капіталу і тим більш ефективним є бізнес. Залучені співробітники відчують сильні почуття приналежності до успіхів чи невдач компанії. Як тільки

компанія досягає певних позитивних результатів у своїй діяльності, вона одразу ж повинна інвестувати в своїх співробітників, що в значній мірі відобразиться на їх залученості, а в кінцевому результаті – на зростанні соціального капіталу.

Більшість керівників компаній знають, що залученість персоналу сприяє підвищенню соціальної згуртованості, зростанню соціального капіталу і загальній ефективності діяльності. Але багато з них не знають про те, як можна її підвищувати. Головними умовами залученості персоналу є емоціональні фактори, які відображають ключові людські потреби – визнання людини як особистості і визнання внеску кожного працівника у діяльність і розвиток компанії. Отже, менеджери можуть впливати на більшість базових співробітників шляхом постановки перед ними чітких задач і забезпечення усіма необхідними ресурсами для якісного виконання своїх функцій.

Робоче середовище, яке відповідає психологічним потребам, сприяє тому, що співробітник робить вагомий внесок в спільну результативність команди, а також є своєрідним буфером в стресових ситуаціях. Так само, як прививка формує імунітет до хвороби, висока залученість формує їм імунітет від можливих стресів у процесі роботи [1].

Залучені співробітники хочуть більше вчитися і використовувати отримані знання та навички для забезпечення власного успіху та успіху бізнесу. За даними американських дослідників, інвестиції в розвиток співробітників – це шлях до підвищення залученості і нарощування соціального капіталу. Робота, яка наповнена змістом і є видимою оточуючим, породжує залученість. Біля 72% високоефективних компаній включають своїх співробітників у роботу над яскравими проектами, що мають стратегічне значення. Це підвищує залучення людей і позитивно впливає на бізнес-показники. Причому ефект такої практики розповсюджується і на інших співробітників. Можливість участі в подібних проектах надихає їх і мотивує [2].

Таким чином, підвищення рівня залученості співробітника починається з задоволення його основних потреб, а саме комфортних умов робочого середовища, якісного робочого місця та адекватної винагороди за працю. Рівень залученості працівника в роботу не є передбачуваним, проте майже кожну людину можна зайняти ефективною для компанії діяльністю. Звичайно є незначний відсоток, які ніколи не стануть залученими де б вони не працювали, але це вже виключення. Більшість працівників можна ефективно залучити до роботи, якщо запропонувати їм роль, яка б відповідала їх особистості. А це і є шлях до успішної діяльності компанії а заодно і підвищення її бренду.

Література

1. Dunning D., Johnson K, Ehrlinger J., & Kruger J. Why People Fail to Recognize Their Own Incompetence. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/1467-8721.01235>
2. Fueling a culture of engagement. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.talentmgt.com/articles/7100-fueling-a-culture-of-engagement>
3. John H.Fleming, Jim Asplund. Human Sigma: Managing the Employee-Customer Encounter. Gallup Press. New York. – 245 p.
4. Колот А. М. Корпоративна соціальна відповідальність: сучасна філософія, проблеми засвоєння / А. М. Колот // Економіка України. – 2014. – №3 (628). – С. 70–82.
5. Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А. М. Колот // Политическая экономия : электрон. журн. – 2012. – № 3. – С. 143—155.

УДК 338.242: 658.14: 330.142

Теплюк М. А.,

канд. екон. наук, асистент,
кафедра економіки підприємств,

Максимович Д. Д.,

студент,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНЕ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ

У сучасному бізнес-середовищі в процесі глобалізаційно - інтеграційних змін популяризується роль інтелектуального капіталу, який є джерелом забезпечення стійких конкурентних переваг. Необхідність посилення автономності процесу праці та її інтелектуалізації є викликом сьогодення, що підкреслює важливість інноваційних змін в системі управління ресурсами на підприємстві.

Досліджуючи етимологію розвитку ресурсного підходу, актуальності набуває концепція ресурсної асиметрії, яка зазначає, що «інтелектуальний потенціал» є найважливішою складовою стратегічного розвитку підприємства. Корпоративна культура, компетенції, здібності, творчий підхід, цінності, відповідні критерії є драйверами формування соціально відповідального підприємства, де акцентується увага саме на персоналі.

Персоніфікований інтелект є ключовою та стратегічною складовою інтелектуального капіталу, що базується одночасно на: знаннях та рівні кваліфікації топ-менеджменту, в контексті здатності до керування [2, с. 254]. Тобто, інтелектуальна праця є предметом менеджменту, тому що є першоосновою створення нового продукту та збільшення інтелектуального