

Організаційна культура в системі регулювання поведінки людського капіталу

Розглянуто еволюція уявлень про людину в трудовому процесі. Визначено, що «людський капітал» є категорією, похідною від таких дефініцій: «робоча сила», «трудові ресурси», «трудоий потенціал», «людський фактор». Визначено сутність та особливості категорії «людський капітал», обґрунтована його важливість для підприємства. Доведено що для управління людським капіталом необхідна правильно сформована організаційна культура, яка мобілізує резерви людського капіталу. Визначено як за рахунок управління організаційною культурою відбувається зближення інтересів людського капіталу та цінностей і задач підприємства через єдність колективу, ясність пріоритетів організації для працівників та завдяки регулюванню поведінки персоналу. Визначені основні складові організаційної культури, серед яких: критеріїв вибору персоналу, організація роботи й дисципліни, процеси прийняття рішень, система комунікацій на підприємстві. Розглянуто вплив визначених складових організаційної культури на поведінку персоналу. Обґрунтовано, що організаційна культура достатньо сильно впливає на формування функціональної, економічної, адаптивної та характерологічної поведінки людського капіталу. Проаналізована сутність цих видів поведінки на підприємстві. У якості подальших досліджень висунута гіпотеза, що залежно від розстановки базових складових, організаційна культура носить свій відмінний для кожної організації відтінок й може розвивати певні типи поведінки працівників.

Ключові слова: людський капітал; організаційна культура; регулювання поведінки людського капіталу.

Актуальність теми. Вперше термін «людський капітал» ввів американський економіст, лауреат Нобелівської премії, Теодор Шульц в 70-х роках ХХ ст. Він прирівняв знання й уміння індивіда до капіталу, і довів, що вкладення в освіту і охорону здоров'я можуть принести в майбутньому більший дохід, чим фізичний капітал [1]. Проте ця тема не втратила актуальності і сьогодні. В 2011 р. на Всесвітньому економічному форумі в Давосі було заявлено про вступ людства до епохи «Human Age». З точки зору учасників цього форуму це означає, що у боротьбі за лідируюче положення в бізнесі вирішальним фактором буде володіння людським капіталом, а не фінансовими ресурсами [2]. Людський капітал як фактор виробництва є унікальним й досить складним в управлінні – адже мова йде про людей, якими не можна маніпулювати як неживими предметами, вони мають цінні та специфічні характеристики (інтелект, компетентність, гендерні відмінності у поведінці, соціальну неоднорідність тощо), що необхідно враховувати при їх управлінні. Найбільш впливовим та водночас мало вивченим інструментом регулювання та управління людським капіталом, яким сьогодні повинен користуватися керівник підприємства, є організаційна культура.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, на які спирається автор. Серед вчених, які зймаються дослідженням впливу організаційної культури в системі управління людським капіталом, слід відзначити таких: М. Дороніна, О. Виханський, Ю. Ермолов, А. Наумов, Т. Шульц, Е. Шейн та ін. Але проблемність дослідження цього аспекту в тому, що він потребує міждисциплінарного підходу.

Метою статті є теоретичний аналіз впливу організаційної культури на управління людським капіталом підприємства в аспекті регулювання його поведінки.

Викладення основного матеріалу. Аналіз сучасних досліджень дозволив зробити висновок про те, що уявлення про роль людини в трудовому процесі радикально змінювались за досить короткий історичний період, що подано у табл 1.

Таблиця 1

Еволюція уявлень про роль людини в трудовому процесі [3]

Категорія	Століття	Уявлення про роль людини в трудовому процесі
Робоча сила	XIX ст.	Людина як носій здібностей і якостей, які можуть продуктивно використовуватися в суспільному виробництві
Трудоі ресурси	XX ст.	Пасивний об'єкт зовнішнього управління та планово-облікова одиниця
Трудоий потенціал	70–80 р. XX ст.	Суб'єкт, що бажає задовольнити власні потреби та інтереси у сфері праці
Людський фактор	80- п.90 рр. XX ст.	Головна рушійна сила, яка забезпечує ефективність суспільного виробництва
Людський капітал	Початок 90-ч р. XX ст.	Носій знань і умінь, інвестиції в якого забезпечують тривалу конкурентоспроможність організації

Як ми бачимо з таблиці 1 поняття «людський капітал» є категорією, похідною від дефініцій: «робоча сила», «трудова ресурси», «трудова потенціал», «людський фактор». В економічній теорії еволюція уявлень про роль людини в трудовому процесі почалась з того, що у 19 – початок 20 ст. людина розглядалась як пасивний об'єкт управління, поступово стало ясно, що успішність управління залежить від розуміння потреб та інтересів не тільки організації, а й працівника. З кінця 20 ст. персонал став розглядатися як головна рушійна сила, яка забезпечує ефективність суспільного виробництва. Відомо, що філософська та економічна категорія «капітал» розуміється як вкладення, які дають змогу отримати дохід. Отже, що стосується людського капіталу, то це вкладення людини в розвиток своєї компетентності, яка в майбутньому дозволить отримати високу конкурентоспроможність і дохід. З точки зору організації людським капіталом називають знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі продукти та послуги [4].

Людський капітал є досить важливим для підприємства, проте підприємство не може успішно функціонувати, якщо її працівники не володіють крім необхідних компетентностей, зводом писаних і неписаних правил, законів життя даної організації, не поділяють цінностей організації, не вибирають певного відношення до своєї роботи, до клієнтів, колег. Подолання цього можливо через правильно сформовану керівником організаційну культуру на підприємстві.

Організаційна культура є внутрішньою енергією, життєвою силою організації, потужним інструментом у боротьбі з конкурентами, яка виступає в якості важливого фактора, що мобілізує сховані резерви людського капіталу підприємства.

У сучасній літературі існує досить багато визначень поняття організаційна культура. Як і багато інших понять міждисциплінарного рівня, концепція організаційної культури немає універсального визначення. Можливі лише різноманітні функціональні описи культурної області, які щораз формулюються залежно від конкретних цілей дослідження, але цілісного визначення культури, що одержало б загально визнане поширення, немає.

О. Виханський та А. Наумов визначають організаційну культуру як набір найбільш важливих правил й цінностей, прийнятих членами організації, що задають людям орієнтири їх поведінки й дій. Ці ціннісні орієнтації передаються індивідам через «символічні» засоби духовного й матеріального внутрішньо-організаційного оточення [5, с. 488]. Правила можуть бути не чітко виражені, але при відсутності прямих інструкцій визначають поведінку й взаємодії людей і значною мірою впливають на хід виконання роботи й на характер життєдіяльності організації.

Підприємство через формування та управління організаційною культурою зближує індивідуальні цінності і задачі персоналу підприємства з одного боку, з завданнями і корпоративними цінностями з іншого, що зображено на рисунку 1.

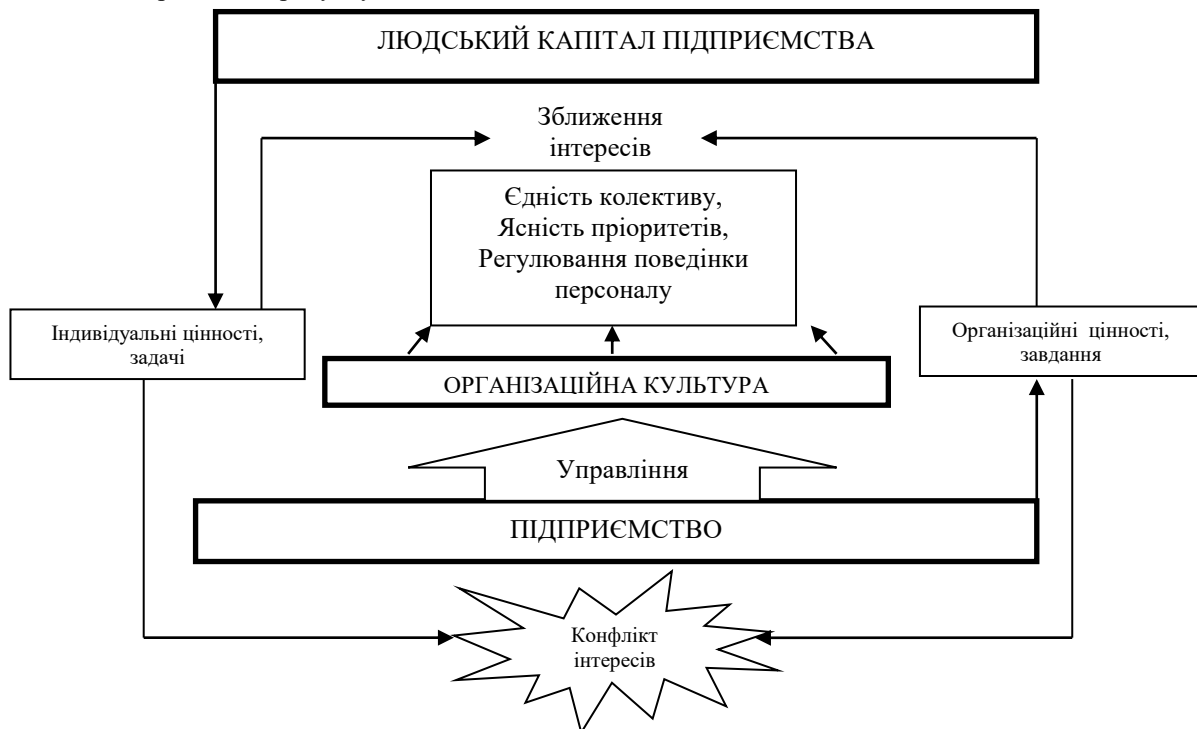


Рис. 1. Зближення інтересів людського капіталу та підприємства через управління організаційною культурою

Зближення інтересів людського капіталу та підприємства через управління організаційною культурою відбувається завдяки:

1. Єдності колективу – організаційна культура створює певні норми, вірування й ціннісні орієнтації, які поділяються більшістю працівників організації.

2. Ясності пріоритетів організації для працівників – це знання головних завдань та цінностей організації, на які колектив буде орієнтуватися у роботі та у разі виникнення конфлікту інтересів.

3. Регулюванню поведінки персоналу – ефективна для організації поведінка її працівників проявляється в тому, що вони надійно й сумлінно виконують свої обов'язки, готові заради інтересів роботи в умовах мінливої ситуації виходити за межі своїх безпосередніх обов'язків, додаючи додаткові зусилля, проявляючи активність, знаходячи можливості для співробітництва.

Як стверджує Ю. Єрмолов: «організаційна культура передає мобілізаційну енергію всьому персоналу, усій сфері його праці, забезпечує ефективне здійснення трудового процесу, дозволяє визначити, коли організаційна енергія починає знижуватися, і може запропонувати нові мотиваційні процедури, індивідуальну підтримку і т. ін. Це дозволяє знову збільшити енергетичну віддачу людей, додати праці персоналу інноваційний імпульс» [7].

Організаційна культура створюється й підтримується керівником. Керівник, опановуючи цей інструмент управління, та за рахунок певних її складових створює підстави для регулювання поведінки людського капіталу, що подано на рисунку 2.



Рис. 2. Вплив організаційної культури на поведінку персоналу

Серед найбільш типових видів поведінки персоналу, регулювання якої є важливим для організації можна визначити наступні: функціональну, економічну, адаптивну та характерологічну.

Функціональна поведінка персоналу виробничої організації характеризує рівень професіоналізму його діяльності. Цей різновид поведінки, притаманний будь якому трудовому процесу різного рівня складності й спеціалізації, багато в чому обумовлений технологією робочого місця. Якість функціональної поведінки обумовлена відповідністю професійних здібностей працівника потребами і вимогами організації.

Для діагностики економічної поведінки використовують поняття ефективність, яку вимірюють продуктивністю праці або витратами робочого часу. Позитивній зміні економічної поведінки сприяють такі заходи як: використання нової техніки і технології, оптимізація організації праці і виробництв, збагачення змісту праці, удосконалення її нарощування і оплати, створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі тощо.

Адаптивна поведінка персоналу характеризує його пристосування до змін технології чи організації виробництва, статусів, ролей. Адаптація кожного працівника є індивідуальною, тому керівник колективу повинен бути спроможним підтримати підлеглих, запропонувати кожному свою програму пристосування до змін, бути готовим використати різні заходи щодо подолання опору нововведенням.

Характерологічна форма поведінки персоналу знаходить відображення в емоціях і настрої, які проявляють працівники в процесі виконання трудових функцій. Її якість залежить від сумісності за різними емоційно-психологічними ознаками членів колективу між собою і керівником, від вміння керівника користуватися психологічними засобами впливу на підлеглих, від рівня розвитку у нього лідерського потенціалу і вміння використовувати цінності організаційної культури. Зазвичай характерологічну поведінку оцінюють в координатах конкуренція – кооперація, конфлікт – співробітництво [3].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже вплив організаційної культури на поведінку людського капіталу проявляється й у тій креативній енергії, яку несуть як персонал (кожний працівник), так і сама культура. Залежно від розстановки базових положень, організаційна культура носить свій відмінний для кожної організації відтінок й може розвивати певні типи поведінки працівників. Члени організації, поділяючи їх, створюють своє фізичне й інтелектуальне оточення, виробляють мову спілкування, сприймають адекватно вчинки колег і виявляють зрозумілі всім почуття й емоції. Усе це сприймається новими працівниками, допомагає їм зрозуміти і засвоїти культуру організації, у такий спосіб додати своє осмислення подій і дій, зробити осмисленим своє робоче оточення.

Список використаної літератури:

1. *Schultz T.* Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research / *T.Schultz*. – New York : Free Press, 1971.
2. *Кугел Ф.* На пороге эпохи человеческого капитала / *Ф.Кугел* // Управление персоналом. – 2011. – № 7 (214). – С. 58–61.
3. *Дороніна М.С.* Управління поведінкою персоналу. Гендерний аспект : наук. видання / *М.С. Дороніна, В.І. Ковальова*. – Харків : Адва™, 2009. – 284 с.
4. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / *В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб*. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://buklib.net/books/31304/>.
5. *Виханский О.С.* Менеджмент : учебник / *О.С. Виханский, А.И. Наумов*. – 5-е изд., стереотип. – М. : Магистр : ИНФРА-М, 2014. – 576 с.
6. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство / *Э.Шейн*. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.
7. *Ермолов Ю.А.* Особенности взаимодействия человеческих ресурсов и организационной культуры: системный аспект / *Ю.А. Ермолов* // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 11 (033). – С. 71–79.

References:

1. Schultz, T. (1971), *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*, Free Press, New York.
2. Kugel, F. (2011), «Na poroge jepohi chelovecheskogo kapitala», *Upravlenie personalom*, No. 7 (214), pp. 58–61.
3. Doronina, M.S. and Koval'ova, V.I. (2009), *Upravlinnja povedinkoju personalu. Gendernyj aspekt*, nauk. vydannja, AdvAtm, Harkiv, 284 p.
4. VasyI'chenko, V.S., Grynenko, A.M., Grishnova, O.A. and Kerb, L.P. (2005), *Upravlinnja trudovym potencialom, navch. posibnyk*, KNEU, K., 403 p., [Online], available at: <http://buklib.net/books/31304/>
5. Vihanskij, O.S. and Naumov, A.I. (2014), *Menedzhment*, 5th ed., stereotip., Magistr, INFRA-M, M., 576 p.
6. Shejn, Je. (2007), *Organizacionnaja kul'tura i liderstvo*, Piter, SPb., 336 p.
7. Ermolov, Ju.A. (2011) «Osobennosti vzaimodejstvija chelovecheskih resursov i organizacionnoj kul'tury: sistemnyj aspekt», *Social'no-jekonomicheskie javlenija i processy*, No. 11 (033), pp. 71–79.

Ковальова Вікторія Іванівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри «Підприємницької діяльності» Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Наукові інтереси:

- управління поведінкою персоналу;
- управління знаннями;
- культура підприємництва.

Стаття надійшла до редакції 15.05.2019.