

## Широн Юлія, Чернобай Ліана. Сутність та методи соціально- психологічного розвитку людського капіталу підприємства

*В статті обґрунтовано пропозиції щодо впровадження методів психологічного та соціально-психологічного розвитку людського капіталу підприємства як рушійних методів підвищення продуктивності праці працівників та підприємства.*



*Створено підґрунтя для системного підходу професійного розвитку людського капіталу підприємства у поєднанні із психологічним та соціально-психологічним аспектами розвитку.*



*Ключові слова: людський капітал підприємства, психологічний розвиток, соціально-психологічний розвиток, професійний розвиток*

Професійний розвиток особистості, розвиток людського капіталу належать до основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою дедалі більше компаній перебирають на себе ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організацій. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналом. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання [1].

Наприклад, у Японії, яка є одним із визнаних лідерів у сфері управління персоналом, вважається, що розвиток людського капіталу підприємства є основним складовим елементом ефективної роботи організацій в умовах конкурентного середовища. Японські менеджери вважають, що їхнє основне завдання у світлі досягнення стратегічних цілей організації укладається, насамперед, у забезпеченні розвитку персоналу - 85,3% [2].

Досліджуючи сутність поняття розвитку людського капіталу підприємства рядом дослідників, дане поняття ототожнюють з професійним розвитком, включаючи в нього лише навчання, удосконалення навичок та здібностей людини у конкретній сфері діяльності. Так, відомий дослідник у даній області Савченко В.А [1] розглядає розвиток людського капіталу підприємства як цілеспрямований і систематичний вплив на людський капітал за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей.

Також більшість науковців, серед яких Збрицька Т.П.[2], Маслова В.М. [4], Никифоренко В.Г. [5.], Алексєєва Н.Ф. [3] і інші, звужують дане поняття до процесу формування у людини спеціальних знань, необхідних у певній сфері її діяльності, розвиток необхідних навичок та вмінь, підвищенні професіоналізму.

На нашу думку, такий підхід не достатньо розкриває сутність поняття розвитку людського капіталу підприємства. Оскільки працівник є не лише людиною праці, він також є індивідом, особистістю та індивідуальністю із своїми соціальними, фізіологічними, моральними та психологічними потребами. Саме тому розвиток людського капіталу підприємства полягає не лише у вдосконаленні його професійних якостей, а також і у психологічному розвитку, зміцненні його фізичного, морального та соціально-психологічного здоров'я.

На даний час напрям підвищення кваліфікації знань та навичок видається зрозумілим, а напрям відповідності уявлень, ставлення до себе та інших, а також інші тонкі психологічні аспекти, залишаються незрозумілими, неважливими і не вартими уваги [6], що на нашу думку є неправильною та негативною тенденцією.

Такий підхід до розвитку людського капіталу підприємства також підтримує дослідник у даній області Баклицький І.О. [7]. У своїх працях автор описує можливості психологічного розвитку та корекції особистості працівників, враховуючи те, що кожен працівник є суб'єктом свого життя і вибраної ним праці, конкретної професійної діяльності, повсякденного спілкування, особистого розвитку та сукупного результату

життєдіяльності. Автор вважає, що працівника слід розглядати одночасно як особистість, суб'єкт праці та індивідуальність, що зумовлює потребу застосування цілісної психотехнології формування, розвитку та корекції особистості.

У своїй праці Хоріна І.О. [6] провела ряд досліджень щодо психологічних утруднень у роботі працівників комунальної сфери. Дані дослідження мали на меті перевірити робочі гіпотези з приводу витоків виснажливої взаємодії комунальників, які призводять до професійного вигорання, зниження якості наданих послуг та продуктивності праці працівників. Результати даних досліджень виявили негативний психологічний стан, занижену самооцінку, нервово-психологічне напруження, моральне виснаження та вигорання людського капіталу даної сфери, а також тісний взаємозв'язок результатів даних досліджень із якістю наданих послуг досліджуваної групи працівників. Отже, із даних результатів можна зробити висновок, що морально психологічний стан людського капіталу напряму впливає на продуктивність праці, якість та результативність діяльності підприємства.

Враховуючи те, що психологічний розвиток людського капіталу підприємства є важливим елементом підвищення його продуктивності праці, розглянемо основні його методи.

Першим методом стимулювання професійного розвитку психологічними чинниками є позитивні емоції реалізовані шляхом мотивації працівників. А. Маслоу вважав, що люди мотивовані для пошуку особистих цілей, і це робить їх життя значущим і усвідомленим. Його власні дослідження показують, що більшість людей шукає внутрішнє вдосконалення і ці побудження природно привели до реалізації особистісних потенціалів. Враховуючи те, що емоціям належить відповідальна роль у формуванні мотивів, а емоції, в свою чергу, залежать від вірогідності задоволення цих потреб, то відкривається можливість ціле направлено впливу на продуктивність роботи працівника за допомогою емоцій [8]. Отже, розуміння психологічного механізму мотивації працівників дасть можливість підприємствам більш ефективно використовувати та розвивати власний людський капітал.

Ще одним важливим компонентом розвиваючої технології є активне акмеолого-психологічне консультування. Його особливість полягає в гармонійності включення в цілісну технологію соціально-психологічного супроводу життя і праці працівників. Суть цього консультування — не тільки виробити

та довести до клієнта спеціальні рекомендації зі зміни певних його характеристик, які спрямовані на зниження дії психологічних факторів, що утруднюють нормальне функціонування, а й визначенні його творчого потенціалу, в наданні йому допомоги на шляху до власних життєвих вершин. Критерії, які використовує психолог, і поняття, якими він оперує, гуманні за своєю суттю [7].

Наступним методом психологічного розвитку людського капіталу підприємства є нейролінгвістичне програмування (НЛП). Даний метод ґрунтується на усвідомленні того, що більшу частину свого досвіду працівник отримує з власного сприймання навколишньої дійсності. У житті й у будь-якому виді діяльності на психофізіологічному рівні людина систематично відчуває труднощі перед виконанням гранично простих завдань. Якщо людина опанувала методи НЛП, то, використовуючи відповідні прийоми і способи, у складній ситуації почуває себе досить вільно. Технології, розроблені на основі НЛП, допомагають вивчати внутрішній мисленнєвий процес конкретного працівника. Основа НЛП — мовний (вербальний) вплив психолога на працівника, щоб створити нові, раціональніші програми поведінки та дії. Ці програми закріплюються у мозку людини на нейронному рівні і є основою її нового досвіду [7].

Також на нашу думку важливим методом соціально-психологічного розвитку людського капіталу підприємства, який варто розглянути, є спорт. Як не дивно звучить, але саме спорт значним чином впливає на людину і може допомогти справитись з багатьма психологічними проблемами.

Розглянемо сутність даного методу детальніше. По перше, спорт — це ідеальний спосіб викинути негативну енергію шляхом фізичних навантажень або направляючи її на грушу. По друге, заняття спортом, особливо аеробні навантаження, проважують роботу ендокринної системи і більшість людей отримують справжнє задоволення з певного моменту тренування. Таким чином, спорт — це природний антидепресант. По третє, спорт є тілесною терапією, в основу якої покладено положення про те, що тривалі емоційні переживання низької інтенсивності відбиваються на фізичному стані організму і стають хронічними. Це викликає хронічне напруження відповідних м'язів. Спорт дає змогу розслабити ці м'язові зажими, дозволити вивільнити емоції і дозволити їм вільно протікати. По четверте, не секрет, що зміна в тілі впливає на зміну в голові,

що позитивно впливає на психіку, підвищуючи самооцінку та впевненість в собі. Більше того, при заняттях спортом підвищується витривалість, пластичність та координація рухів [9].

Важливим методом впливу на психологічний розвиток людського капіталу є також розробка ефективної системи відпочинку та відновлення сил працівників, яка дозволить направляти додаткову енергію в продуктивну працю.

Отже, виходячи із вищесказаного, можна стверджувати, що одним із основних складових розвитку людського капіталу підприємства є соціально-психологічний розвиток, а першочерговим завданням керівництва підприємств є опрацювання ефективних стратегій даного розвитку та пошук шляхів впровадження психологічного та соціально-психологічного знання в практику управління.

### **Список джерел:**

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.
3. Алексєєва Н.Ф. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства. Наук. вісник Одеський державний економічний університет // Науки: економіка, політологія, історія. – 2009. – № 14 (92). – С. 223–231.
4. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА., 2007. – 159 с.
5. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник. – Одеса: Пальміра, 2006. – 260с
6. Хоріна О.І. Перспективи професійного розвитку працівників комунальної сфери.// Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів: зб. наук. статей / за ред. В.Г. Кременя, М.Ф.Дмитриченко, Н.Г.Ничкало. Уклад: М.В.Артюшина, В.П.Тименко та ін. – К.: НТУ, 2015. – 768 с. – С. 270-281.
7. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник для студентів ВНЗ. – 2-ге вид., перероб. і доп. Затверджено МОН / Баклицький І.О. – К., 2008. – 655 с.
8. Хаянок Т.М. Психологічна складова формування кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства / Т. М. Хаянок // Економіка та держава. – 2016. – № 5. – С. 91-92.
9. Сергей Смирнов Спорт вместо психолога. [Електронний ресурс]. Офіційний сайт. – Режим доступу: <http://sergey-smirnov.ru/>