

задач та проблем, що спростить налагодження зворотного зв'язку з керівництвом компанії, створити електронні бібліотеки документів, внутрішню енциклопедію вільного редагування працівниками та централізовану базу знань, впровадити систему дистанційного навчання, яка тощо.

Висновок. Отже, широке застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій значно прискорює поширення дистанційної форми зайнятості. Запропонована система внутрішніх комунікацій при дистанційній роботі дозволить оптимізувати процес комунікації при дистанційній роботі, скоротити витрати пов'язані з ним, знизити ризики та прискорити процеси прийняття управлінських рішень.

Перелік посилань:

1. *Telework and Telecommuting: Common Terms and Definitions* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eto.org.uk/faq/faq02.htm#telecommuting>
2. Лушников А.М. *Правовая регламентация телеработы и труда надомников: сравнительный анализ* [Текст] / А.М. Лушников // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.territoriaprava.ru>.
3. Свічкарьова Я.В. *Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості* / Я. В. Свічкарьова // *Держава та регіони. Сер.: Право.* – 2013. – № 1. – С. 129-134.
4. *Офіційний сайт компанії IDC* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://idc.com>.
5. *Блог компанії Alconost, Inc.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.alconost.com>.
6. Зайцева Н.В. *Організація комунікацій в управлінській діяльності на основі сучасних інформаційних технологій* / Н.В. Зайцева // *Сборник научных трудов «Теоретические и практические аспекты экономики интеллектуальной собственности».* – Мариуполь: ПГУ, 2015.

Стаття надійшла: 20.09.2015 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

УДК 338(075,8)

JEL Classification: B 54

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК РАБОТНИКОВ В БИЗНЕСЕ

Лисанова А.М.

Киреева М.П.

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

Аннотация. В статье раскрыта стратегия эффективного взаимодействия работника и его успешная реализация в бизнесе с учетом обеспечения гармоничного включения работника в функционирование бизнеса. Разработаны рекомендации относительно построения модели динамической функциональной структуры личности и ее эффективной реализации в бизнесе. При этом модель динамической функциональной структуры личности проанализирована с точки зрения ее дифференциации на составляющие ее подструктуры и объективной характеристики каждой из подструктур, а также значимости реализации в бизнесе каждой из характеристик. Показана иерархия подструктуры направленности личности в бизнесе, что дает возможность менеджеру любого уровня управления выбрать оптимальный стиль взаимодействия со своими подчиненными.

Пропозиция заключается в совершенствовании взгляда на работника в бизнесе как на саморегулирующуюся систему (сложного, комплексного явления), состоящего из элементов.

При реализации каждого работника в бизнесе важно учитывать двойственную его сущность, а именно его базисный и производный элемент, что соответственно называется биологическим и социальным началом личности. В конечном итоге именно взаимодействие биологического и социального начал позволяет построить эффективное взаимодействие работника с бизнесом и ответить на вопрос о том, что в личности конкретного работника определяет его собственную реализацию и какие его личностные мысли и действия обеспечивают ему успешную реализацию в бизнесе.

С целью определения роли работника в бизнесе выделены следующие понятия: человек, индивид, личность и индивидуальность. Зная роль работника в бизнесе, можно и должно спрогнозировать представления работника об организационном окружении и его месте в нем, а также ожидания бизнеса в отношении работника, его роли и его места в нем.

Определены два подхода к установлению соответствия роли и места. Выбор одного из этих двух подходов является предметом стратегического решения: он задает основы стратегического управления человеческим потенциалом бизнеса.

Ключевые слова: человеческий потенциал, динамическая функциональная структура личности, стратегическое управление, человеческий потенциал бизнеса, бизнес.

THE EFFECTIVENESS OF THE USE OF THE PERSONAL CHARACTERISTICS OF THE EMPLOYEES IN THE BUSINESS

Alla Lysanova

Maryna Kirieieva

Kharkiv National Automobile and Highway University

Summary. *The article deals with the strategy of a worker effective interaction and its successful implementation in the business, ensuring the inclusion of the employee into harmonious functioning of the business. The recommendations regarding the construction of personality's dynamic functional structure model and its effective implementation in the business are done. In this model, the dynamic function of personality structure is analyzed in terms of its differentiation into its substructure and objective characteristics of each substructures, as well as the importance of the characteristics implementation in business. The hierarchy of substructures orientation of the person in business is shown, enabling managers at any level to choose the best style of interaction with their subordinates.*

We suggest to view the employee in the business as a self-regulating system (a complex, integrated phenomenon), composed of elements.

During the realization of each employee in business is important to consider its dual nature, namely its base and derived element, which consequently called the beginning of the biological and social identity. Ultimately, it is the interaction of biological and social principles which develop an effective employee interaction with business and give answer what in the identity of a particular employee determines his own implementation, and which personal thoughts and actions provide a successful implementation in business.

In order to determine the role of the worker in the business the following concepts were identified: the man, the individual, personality and individuality.

Knowing the role of an employee in business, we can and should predict employee representation in the organizational environment and his place in it, as well as the expectations of business with respect to the employee.

Two approaches to establish the respective roles and locations were identified. Selecting one of these two approaches is the subject of a strategic decision: it sets the foundations of the human potential business strategic management.

Keywords: *human potential, dynamic functional structure of the individual, strategic management, human capital in business, business.*

Постановка проблемы. Главным компонентом в стратегии использования человеческого потенциала в бизнесе являются люди, вступающие друг с другом деловое взаимодействие с целью реализации общих целей бизнеса. В этой связи стратегия эффективного воздействия руководителя на подчиненных должна в обязательном порядке учитывать индивидуальные особенности подчиненных, которые обусловлены их личностными характеристиками.

Проблема стратегии использования человеческого потенциала в бизнесе освещена в работах таких ученых как Гуменюк М.М., Кибанов А.Я., Виханский О.С. и др.

Несмотря на довольно широкий взгляд на эту проблему в научных работах авторов, вопрос, связанный с определением эффективной стратегии использования человеческого потенциала в бизнесе, является весьма актуальным в современном бизнесе и требует дальнейшего изучения и детализации. При этом особенное значение данного вопроса следует обозначить для разработки стратегии эффективного взаимодействия работника и бизнеса с учетом личностных основ поведения работника в трудовом коллективе, который задействован в конкретном бизнесе.

Целью статьи является разработка стратегии использования человеческого потенциала в бизнесе с учетом выбора стратегии эффективного взаимодействия конкретного работника и бизнеса.

Анализ последних исследований и публикаций. В литературе наблюдается повышенный интерес к изучению и анализу межличностных отношений между работниками трудового коллектива, образованию микрогрупп и изучению их направленности, диагностике личностных свойств работников и многое другое.

При этом малоизученным вопросом является разработка стратегии эффективного взаимодействия работника и бизнеса во всех формах его функционирования. Это и

есть большая проблема при формировании стратегии использования человеческого потенциала в бизнесе.

Нерешенные составляющие общей проблемы. Главной составляющей общей проблемы формирования стратегии использования человеческого потенциала в бизнесе является субпроблема построения модели динамической функциональной структуры личности в бизнесе.

Кроме этого, важным вопросом ее анализа является дифференциация этой модели на составляющие ее элементы – подструктуры. Сюда же можно отнести двойственную сущность реализации каждого работника в бизнесе и последующий анализ биологического и социального начал работника.

Формулирование целей статьи. При исследовании эффективности использования человеческого потенциала в бизнесе является необходимым решение вопросов, которые могут быть сформулированы как цели: построение модели динамической функциональной структуры личности в бизнесе, дифференциация построенной модели динамической функциональной структуры личности на составляющие ее элементы.

Изложение основного материала исследования. Как известно, главным компонентом в бизнесе выступают люди, вступающие друг с другом в деловые контакты по поводу реализации общих целей бизнеса.

При этом каждый работник в бизнесе рассматривается как саморегулирующая система открытого типа (обязан реагировать на все те воздействия, которые на него направлены). С точки зрения системного подхода реализации работника в бизнесе происходит с учетом его двойственной сущности, которая состоит из биологического начала и социального начала человека. Под биологическим началом человека понимается его так называемый генный код (половая принадлежность, национальность и ряд других физиологических характеристик). Биологическое начало – это то, что каждому человеку дано: кто-то высокий, а кто-то низкий; кто-то блондин, а кто-то брюнет; кто-то полный, а кто-то худой и т.д.

Следует помнить, что биологические изменения в человеке происходят очень медленно, гораздо медленнее, чем социальные.

Биологическое начало в человеке играет роль платформы, на которую затем будут поставлены все социальные приобретения человека. Иными словами биологическое начало в человеке является исходным материалом для формирования социального начала человека. Это есть базисный компонент.

Социальное начало в работнике – это то, что приобретено самим человеком на протяжении всего его периода жизнедеятельности, а именно: знания, умения, опыт и навыки. Знания, умения, опыт и навыки относительно профессиональной сферы реализации работника формируют уровень реализации профессионально-творческой активности работника. Другие виды знаний, умений, опыта и навыков формируют у работника уровень интеллекта [1]. Социальное начало – это есть производный элемент, который на все 100% зависит от самого работника, от его ценностной ориентации, а изначально – от его воли.

Стратегия эффективного взаимодействия работника с бизнесом предполагает выделение следующих понятий:

1. Человек – субъект деятельности, который реализует только биологическое начало и обозначает принадлежность к биологическому виду (например: раса, национальность, этнос);

2. Индивид – конкретный человек как представитель конкретного социума (группы людей). При этом индивид реализует оба начала: и биологическое, и социальное;

3. Личность – это сознательный индивид, выполняющий определенную социальную роль, наделенный индивидуальными способностями; реализует при этом свое двойственное начало (биологическое плюс социальное);

4. Индивидуальность – это своеобразие личности, т.е. какая-либо главенствующая особенность, ярко выделяющаяся из их общей совокупности. Эта особенность может быть реализована как в биологическом, так и в социальном начале.

Каждый работник в бизнесе аккумулирует в себе все вышеперечисленные понятия и соответственно их реализует посредством собственной целенаправленной деятельности. Руководит целенаправленной деятельностью работника (его мыслями и действиями) динамическая функциональная структура личности, которая дифференцирована на четыре подструктуры [2].

Первая подструктура объединяет направленность, отношения и моральные черты личности. Элементы, входящие в эту подструктуру, не имеют непосредственных природных задатков и отражают индивидуально преломленные моральные и нравственные поведенческие нормы и правила.

Эта подструктура формируется путем воспитания, она является социально-автономной нормой поведения работника (на 90% работник сам определяет направленность собственной реализации).

Это так называемый «образ внутреннего Я» или подструктура направленности личности.

Реализация подструктуры направленности личности происходит через несколько связанных иерархией форм [3]:

1. Влечение – это смутная потребность личности в чем-либо или в ком-либо.

2. Желание – это уже вполне осознанная потребность и влечение к чему-либо определенному. Следует учесть, что при включении волевого компонента личности желание трансформируется в стремление.

3. Интерес – это познавательная форма направленности на конкретные объекты. Он может быть реализован через любознательность, однако при включении волевого компонента он может быть трансформирован в склонность. Конкретизированная в образе или представлении предельная цель склонности есть идеал: нравственный, познавательный, практический и т.д.

4. Мировоззрение – система усвоенных человеком представлений и понятий об окружающих явлениях (природных, физических, химических, социальных, экономических и т.д.)

5. Убеждения – это высшая форма реализации подструктуры направленности личности, в состав которой входит мировоззрение, связанное со стремлением достижения цели.

В целом подструктура направленности личности может быть определена как установки, ставшие свойствами личности.

Вторая подструктура – подструктура опыта.

Эта подструктура включает в себя приобретенные личностью знания, умения, опыт и навыки во всех сферах жизнедеятельности личности.

В бизнесе для каждого работника эта подструктура динамической функциональной структуры личности является приоритетной. В этой связи первоначальной задачей руководителя является определение степени реализации подструктуры опыта каждым подчиненным [4].

Третья подструктура охватывает все формы отражения личности. Сюда входят такие понятия как мышление – форма понятийного отражения; восприятие – это способность ощущать и мыслить; эмоции – переживания, реакция на что-либо; чувства – синтез мышления и эмоций; память – форма психического отражения личности.

Четвертая подструктура объединяет свойства темперамента, которые во многом определяются биологическим началом личности. При этом темперамент личности следует рассматривать только как направленность личности в плане ее ответа на реакцию возбуждение – торможение.

Различают четыре типа темперамента, которые по степени реакции на внешние условия располагают в таком порядке:

1. Холерик характеризуется быстротой действий, решительностью, быстротой смены настроений, склонность к бурным реакциям, горячностью, неуравновешенностью, повышенной раздражительностью, неумением сдерживать себя в отношениях с другими. Однако есть и положительные моменты реализации холерика в деловой сфере: он – прирожденный генератор идей, инноватор. Для эффективного использования человеческого потенциала в бизнесе эта направленность темперамента работника является очень ценной.

2. Сангвинику свойственна уравновешенность в его поведении. Это весьма коммуникабельная личность, что является положительным моментом при его реализации в трудовом коллективе. Это уверенная в себе личность, по своей сути инноватор, свои идеи доводит до их логического завершения.

3. Флегматик характеризуется пониженной эмоциональной реакцией, спокойствием, устойчивым стремлением к поставленной цели, медлительностью, систематичностью в работе. Он терпелив, усидчив, настойчив, очень медленно и болезненно переключается на новый вид работы. Руководитель должен дать мощную мотивацию своему

подчиненному – флегматику, и только тогда результат труда флегматика может содержать в себе элементы инноваций. Флегматическая направленность темперамента работника обеспечивает нормальный уровень его взаимоотношений с другими членами трудового коллектива.

4. Меланхолик – замкнутый, мнительный, застенчивый работник. Это крайне неуверенная в себе личность. Трудно вступает в деловые контакты, сильно переживает даже по незначительным поводам, часто не может сосредоточиться и довести себя до нужного рабочего состояния. Вместе с тем он добросовестен. Его конечный результат труда редко содержит элементы инноваций, он консерватор.

Вышеперечисленные типы направленности темпераментов имеют более обобщенную характеристику:

1. Интравертированная личность – это личность, повернутая в себя. Данный тип личности скорее склонен заботиться о себе, чем о других. Это замкнутый человек, мыслитель. Это аутист. Сдержан внешне, отдален от общения с другими.

2. Экстравертированная личность – «повернута» к людям. Открытый, общительный человек. Деятельность такого работника направлена, как правило, на решение задач, поставленных перед трудовым коллективом. По натуре – оптимист. Эмоции и чувства строго не контролирует.

Руководитель при своем воздействии на подчиненных должен знать и понимать сложность и индивидуальность реализации каждого из его подчиненных, которая обусловлена динамической функциональной структурой личности.

Поэтому с точки зрения формирования стратегии управления человеческим потенциалом бизнеса можно использовать два подхода к установлению взаимодействия работника и бизнеса.

При первом подходе работника подбирают для выполнения определенной работы, осуществления определенной функции в бизнесе. Такой подход является традиционным в современной практике менеджмента персонала бизнеса.

При втором подходе работа подбирается работнику таким образом, чтобы она лучше всего соответствовала его потенциалу. В мировой практике менеджмента персонала второй подход считается инновационным.

Вывод или научная новизна. Таким образом, была исследована двойственная сущность человеческого потенциала, реализуемого в бизнесе.

Проанализирована модель динамической функциональной структуры личности с точки зрения ее эффективной реализации в бизнесе.

Стратегия использования человеческого потенциала в бизнесе должна спрогнозировать успешную реализацию каждого работника трудового коллектива с учетом направленности его мыслей и поступков. Рассмотренные в статье предложения по выработке стратегии эффективного использования человеческого потенциала можно использовать в любом виде бизнеса, где задействован трудовой коллектив.

Перечень ссылок:

1. Лисанова А.М. Вибір ефективного стилю керівництва в бізнесі з урахуванням диференціації соціальної активності працівників трудового колективу. / А.М. Лисанова, М.П. Кіреєва // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. - № 1 (8) Том 2 – с. 52 – 57.

2. Гуменюк М.М. Методические аспекты оценки трудового потенциала предприятия в условиях инновационной экономики / М.М. Гуменюк, А.С. Миронцова // Інноваційна економіка. – 2011. - № 4 – с. 60 – 68.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова – 3-е изд. доп. и перераб. – М. : ИНФРА – М, 2005. – 638 с.

4. Петренко О.О. Розвиваюча функція навчання в процесі управління персоналом / О.О. Петренко // Економіка розвитку. – 2009. - № 3 (51). – с. 94-98.

Стаття надійшла: 05.09.2015 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Бабич Д.В.

