

1935. – 371 с.

16. Энгельс Ф. Письмо К.Шмидту в Берлин // К.Маркс и Ф.Энгельс. Соч.: Т. 37. – 2-е изд. – С. 412-422.

17. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах: Пер. с англ. – М.: Сов. радио, 1974. – 272 с.

18. Древнекитайская философия: Т. 1. – М.: Мысль, 1972. – 363 с.

19. Згуровский М.З., Панкратова Н.Д. Системный анализ: проблемы, методология, приложения. – К.: Наук. думка, 2005. – 743 с.

20. Винер Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. – М.: Наука, 1983. – 344 с.

21. Винер Н. Кибернетика и общество. – М.: Издательство иностранной литературы, 1958. – 156 с.

22. Принципы самоорганизации: Пер. с англ. – М.: Мир, 1966. – 621 с.

23. Николис Г., Пригожин И. Самоорганизация в неравновесных системах: Пер. с англ. – М.: Мир, 1979. – 512 с.

24. Пригожин И., Кондепуди Д. Современная термодинамика. От тепловых двигателей до диссипативных структур: Пер. с англ. – М.: Мир, 2002. – 461 с.

25. Пригожин И. От существующего к возникающему: Время и сложность в физических науках: Пер. с англ. – М.: КомКнига, 2006. – 296 с.

Надійшла 17.03.2010

УДК 331.101.3

Н. П. БАЗАЛІЙСЬКА
Хмельницький національний університет

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПРАЦІВНИКА В ЗАГАЛЬНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В статті визначено місце управління персоналом в загальній системі управління підприємством. Розглянуто управління трудовою поведінкою персоналу як важливу складову системи управління персоналом організації. Виведено поняття "управління трудовою поведінкою працівника".

The place of management of personnel in the general control system at business is defined in the article. The management of labour behavior as important constituent of the management of personnel of organization is considered. The concept of "management of labour behavior of worker" is formulated.

Ключові слова: система управління підприємством, управління персоналом підприємства, трудова поведінка працівника.

Вступ. Перехід нашої країни до ринкових відносин спонукає вчених і практиків до найретельнішого вивчення досвіду управління фірмами та підприємствами економічно розвинених країн, до пошуку шляхів та засобів, які дали б змогу забезпечити стабільно високий рівень добробуту населення нашої країни. Таке вивчення передбачає не сліпе копіювання системи взаємовідносин у процесі виробництва і управління, а відбір вирішальних моментів, що впливають на ефективність виробничої та управлінської діяльності.

Вивчення досвіду економічно розвинених країн показує, що своїми успіхами вони багато в чому завдячують системі управління персоналом, виробництвом та обміном матеріальних благ, що дістала назву менеджменту. Управління персоналу займає ведуче місце в системі управління організації. Методологічно ця сфера управління володіє специфічним понятійним апаратом, має відмітні характеристики і показники діяльності, спеціальні процедури і методи.

У сфері економічних наук особливо відчутним є збільшення інтересу до управління поведінкою економічних агентів, розгляду соціальних механізмів її упорядкування, удосконалення організаційних відносин. Ця тенденція обумовлена дією двох сил. Перша полягає в тому, що науково-технічний рівень виробництва став обумовлюватися не стільки геніальністю окремих особистостей, скільки якістю поєднання зусиль багатьох людей, в тому числі і талановитих. Друга сила пов'язана зі зростанням ролі та значення соціального ресурсу у забезпеченні ефективності та надійності організації спільної діяльності людей. Виробниче підприємство вже багатьма авторами розглядається не тільки як механізм переробки ресурсів у продукцію, але і як сфера міжособистісної та міжгрупової взаємодії працівників, як соціально-економічна система, якій властива трудова поведінка.

Саме такий підхід дає підстави вважати, що категорія «трудова поведінка» стосовно виробничого підприємства є актуальною і вимагає подальшого більш детального розроблення.

Тому, **метою нашого дослідження** є визначення місця управління трудовою поведінкою працівника в системі управління підприємством.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковий пошук шляхів підвищення ефективності управління персоналом базується на теоретичних працях загальноновизнаних фундаторів теорії професійного менеджменту: Тейлора Ф., Фоллет М., Друкера П., Ансоффа І. та інших, а також на дослідженнях фахівців з кадрового менеджменту: Кеттела Р., Леонгарда К., Голланда Д., Хеннінга В., Карлофа Б., Флемхольца Б.,

Грачова М., Кібанова А., Полякова В., Спіранського В., Слезінгера Г.Є., Травіна В., Шекшні С. та інших [1-7].

Однак, поведінковий аспект управління персоналом підприємства є недостатньо висвітленим у роботах видатних учених, що зумовлює посилення уваги до даної проблематики.

Постановка завдання. Для досягнення мети в роботі були сформульовані такі завдання:

- структурувати систему управління підприємством;
- розглянути основні підсистеми системи управління персоналом підприємства;
- дослідити складові трудової поведінки людини;
- сформулювати поняття “управління трудовою поведінкою працівника”.

Результати дослідження. Управління персоналом є одним із найважливіших напрямків у стратегії будь-якого сучасного підприємства, оскільки роль людини у виробництві, наданні певних послуг та економічному житті суспільства взагалі постійно зростає.

Управління персоналом є складним і є складовим компонентом управління організацією. Відповідно до принципів системного підходу, управління будь-яким підприємством розглядається як сукупність елементів (підсистем), взаємозалежних (взаємодіючих) один з одним. Кількість таких підсистем може бути різною і залежить від закладеної при декомпозиції концепції та цілей визначеної діяльності.

Так, одні автори в управлінні підприємством або організацією виділяють такі підсистеми, як управління діяльністю та управління людьми [1].

Інші поділяють загальну систему на підсистему управління людським фактором і підсистему управління речовинними факторами (сировиною, машинами, енергією, капіталом) [2].

Треті [3], розглядаючи управління підприємством або організацією як систему, закладають в основу класифікації відповідний ресурсний потенціал і при цьому визначають свої, індивідуальні складові (рис. 1).



Рис. 1. Місце управління персоналом в загальній системі управління підприємством

Як бачимо з рис. 1, управління персоналом досить тісно взаємопов'язане з усіма іншими сферами управління в організації. Отже, ефективна організація управління персоналом є тим засобом, який гарантує успіх діяльності будь-якого сучасного підприємства.

На думку автора, під “управлінням персоналом” слід розуміти сукупність принципів, методів і засобів впливу на поведінку, інтереси і діяльність працівників для найбільш ефективного використання їх здібностей при досягненні визначених цілей організації та розвитку самого персоналу.

Система управління персоналом організації – система, у якій реалізуються функції управління персоналом. Склад підсистем, що входять до системи управління персоналом схематично наведений на рис. 2 [2].

З рисунку 2 відзначимо, що надзвичайно важливою підсистемою для будь-якої організації, без якої неможливе стабільне її функціонування у мінливому економічному середовищі, є підсистема “Управління трудовою поведінкою персоналу”.

Дослідження, проведене Ковальновою В. І. серед працівників системи управління підприємства та вчених, які мають науковий ступінь кандидата і доктора наук, показало, що трудова поведінка персоналу дуже сильно впливає на результативність діяльності організації, що характеризує високий рівень актуальності використання поведінкового аспекту в сучасному менеджменті [4].

Інноваційний та інформаційний характер сучасного виробництва, його висока наукоємність обумовили необхідність введення в дію нових характеристик персоналу організації, підвищили значущість не тільки розвитку його вмінь, навичок та особистісних характеристик, а й доповнили вимогами до його трудової поведінки. При цьому і модель організації стала інтенсивно збагачуватися її поведінковим варіантом, що досить переконливо довів С. Вечера [5].

Одним із варіантів теорій, що вивчає поведінку, є суб'єктивний біхевіоризм. Цей напрям вводить до розгляду такі компоненти усвідомленої поведінки, як “організація”, “план дій” і “образ”. Організація – це властивість поведінки, що впливає зі сприйняття. Вона розгортається в часі, виражається, насамперед, у мовній формі. План – це ієрархічно побудований послідовний процес, що відбувається у свідомості, здатний контролювати порядок, за яким мають здійснюватися операції. Образ – це нагромадження індивідом знань

про самого себе і про світ, у якому він перебуває. Це не тільки картини, але і взаємодії, акти, оцінки, поняття. “План” і “образ” пов’язані між собою; у процеси складання і формулювання “плану” частково входять компоненти “образу”, оскільки те, що варто виконати згідно з “планом”, має відповідати знанням [6].

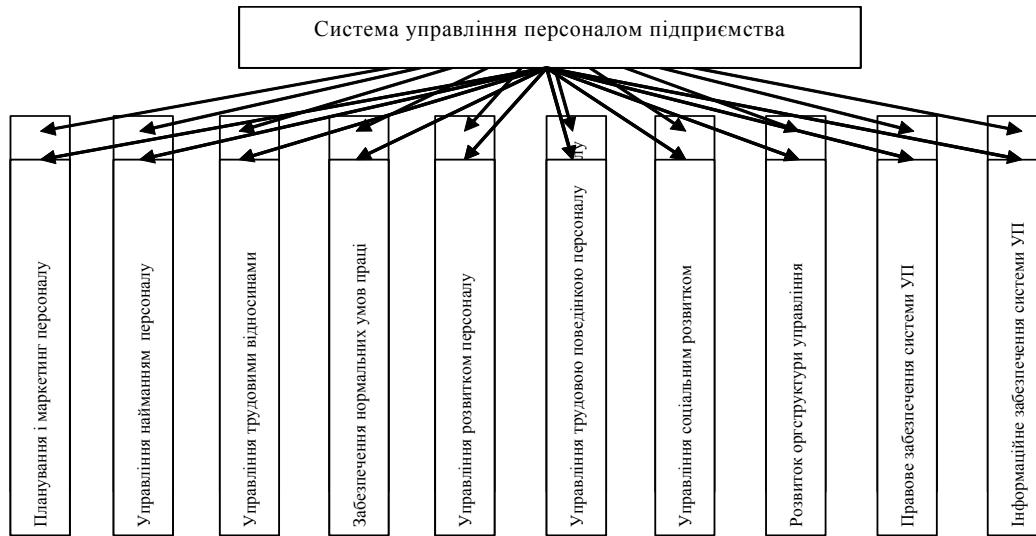


Рис. 2. Структура системи управління персоналом підприємства

Загалом головною метою “поведінкової” школи було надання допомоги працівнику в усвідомленні своїх можливостей і розкритті творчого потенціалу, підвищення ефективності організації за рахунок підвищення ефективності її людських ресурсів.

Таким чином, поступово менеджмент опановував соціально-психологічні засоби маніпулювання людиною, а людина, з її потребами, інтересами й трудовою поведінкою стала займати провідну роль у цій системі.

У спеціальній літературі існує багато визначень понять “поведінка”, “працівник”, “управління”, та, на жаль, відсутнім є визначення такого цілісного поняття, як “управління трудовою поведінкою працівника”. Тому за допомогою рисунку 3 виведемо дане поняття.

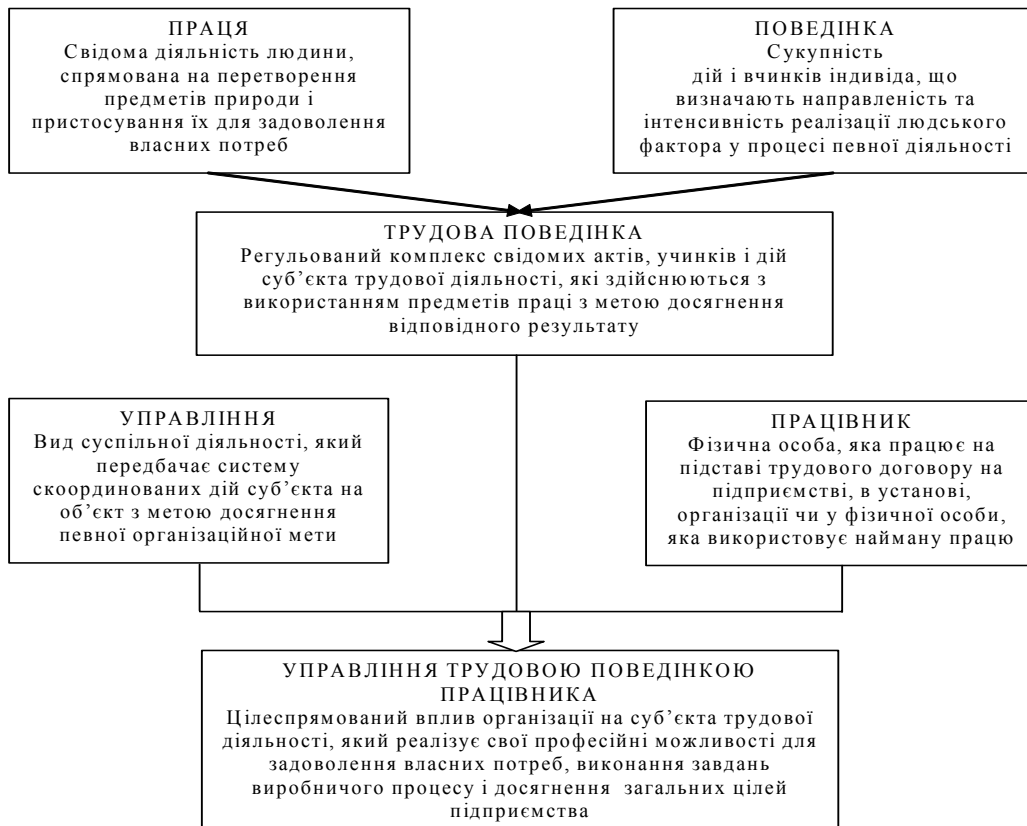


Рис. 3. Виведення змісту поняття “управління трудовою поведінкою працівника”

Структура трудової поведінки має складну конфігурацію і функціонально-цільову програму і складається з:

- циклічно повторюваних однотипних дій, що відтворюють стандартні статусно-ролеві стани;
- маргінальних дій та вчинків, які формуються в фазах перехідного стану з одного статусу до іншого;
- поведінкових схем й стереотипів, що виражають глибоко інтерналізовані соціокультурні образи, елементи професійної субкультури та відповідні їй способи й методи спілкування і комунікацій;
- унікальних вчинків, похідних від індивідуального досвіду, способів досягнення життєвих та професійних цілей;
- дій, в основі яких лежать раціоналізовані смислові схеми, переведені в план стійких переконань;
- акцій, здійснюваних під диктатом тих чи інших обставин;
- спонтанних реакцій та вчинків, спровокованих емоційним станом;
- “дублікатів”, які свідомо чи несвідомо повторюють стереотипи масової чи групової поведінки;
- дій та вчинків, які є трансформацією впливу інших суб’єктів, що використовують різні форми примусу чи переконань [7].

Отже, трудова поведінка:

- відображає функціональний алгоритм виробничого процесу, являє собою поведінкові аналоги трудової діяльності;
- є формою пристосування працівника до вимог і умов технологічного процесу і соціального оточення;
- виступає динамічним проявом соціальних стандартів, стереотипів і професійних установок, які інтерналізовані індивідом в процесі соціалізації та конкретного життєвого досвіду;
- відображає характерологічні риси особи, працівника;
- є певним способом і засобом впливу людини на оточуюче його виробниче і соціальне середовище.

Висновки. В результаті проведення дослідження було отримано наступні результати:

- представлено структуру системи управління персоналом підприємства та визначено її місце в загальній системі управління підприємством;
- досліджено сутність, особливості та основні складові трудової поведінки працівника;
- виведено поняття “управління трудовою поведінкою працівника”.

Література

1. Мордвин С. К. Управление персоналом: современная российская практика. – 2-е изд. / СПб.: Питер, 2005. – 304 с.
2. Управление персоналом / Под ред. О. И. Марченко. – М.: “Ось-89”, 2004. – 224 с.
3. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях: Пер. с англ. Н. Г. Владимирова. – М.: ООО “Вершина”, 2004. – 352 с.
4. Ковальова В. І. Оцінка актуальності переходу на поведінкову модель управління персоналом у виробничій організації // Теорія і практика сучасної економіки: матеріали VIII міжнародної науково-практичної конференції, (Черкаси, 26-28 жовтня 2007 р.) / М-во освіти і науки України, Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки України та ін.. – Черкаси: ЧДТУ, 2007. – С. 249-252.
5. Вечера С. Поведінкова економіка – особлива галузь економічної теорії // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 2(32). – С. 4-16.
6. Немцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініок Г.Ф. Менеджмент організацій: Навч. посібник. – К.: ТОВ “УВПК “Екс об”, 2001. – 392 с.
7. Сибірцев В. Трудова поведінка як соціально-психологічна проблема виробничої діяльності // Демографія, економіка праці та соціальна політика. – Кіровоград, 1998. – Вип. 5, ч. 1. – С. 203-204.

Надійшла 24.03.2010