

залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. — Вип. 22. — 2008. — С. 94 — 97.

3. Дикань В. Л. Забезпечення ефективності інноваційної діяльності підприємств залізничного транспорту : монографія / В.Л. Дикань, В.О. Зубенко. — УкрДАЗТ — 2008. — 400 с.

4. Ільчук В. Інноваційний проект як важливий економічний інструмент сталого розвитку залізничного транспорту / В. Ільчук, Є. Сич, О. Кутах. // Збірник наукових праць Київського інституту ЗТ. — 2001. — С. 3-11.

5. Перепелюк А.В. Основы менеджмента на железнодорожном транспорте / Перепелюк А.В., Эйтугис Г.Д. — Днепропетровск: Сич, 1996. — 174 с.

6. Шуть О.В. Страхування у системі соціального захисту працівників залізничного транспорту / О.В. Шуть // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту: Серія «Економіка і управління». — 2008. — Вип. 12. — С. 80 — 87.

7. Положення про преміювання працівників залізниці за винахід нової техніки і прогресивних технологій, затверджене наказом приказом Укрзалізниці від 27.06.2000 р. № 245-Ц.

*Рецензент д.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 331.101.262(477)

ЕФЕКТИВНА ТРУДОВА ПОВЕДІНКА: СУТНІСТЬ, УМОВИ ФОРМУВАННЯ, ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ

*Компанієць В. В., д.е.н., професор,
Польова В. В., аспірант (УкрДАЗТ)*

Запропоновано авторське визначення категорії «ефективна трудова поведінка», розкрито її сутність та зміст; проаналізовано існуючі та запропоновано власний підхід до оцінки ефективності трудової поведінки з урахуванням принципу соціокультурної ідентичності; виділено п'ять складових ефективності трудової поведінки працівників: духовно-моральну, соціальну, творчо-продуктивну, соціально-психологічну та техніко-економічну; визначено основні перешкоди в процесі оцінки ефективності трудової поведінки працівників.

Ключові слова: оцінка, ефективність, трудова поведінка, соціокультурна ідентичність.

ЭФФЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ: СУЩНОСТЬ, УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ, ПОДХОДЫ К ОЦЕНИВАНИЮ

*Компаниец В. В., д.е.н., профессор,
Полевая В. В., аспирант (УкрГАЗТ)*

Предложено авторское определение категории «эффективное трудовое поведение, раскрыта ее сущность и содержание; проанализированы существующие и предложен собственный подход к оценке эффективности трудового поведения с учетом принципа социокультурной идентичности; выделено пять составляющих эффективности трудового поведения работников: духовно-нравственную, социальную, творчески-продуктивную, социально-психологическую и технико-экономическую; определены основные препятствия в процессе оценки эффективности трудового поведения работников.

Ключевые слова: оценка, эффективность, трудовое поведение, социокультурная идентичность.

EFFECTIVE LABOUR BEHAVIOUR: ESSENCE, FORMATION CONDITIONS, APPROACH TO ESTIMATE

*Kompaniets V.V., Doctor of Economic Sciences, professor,
Polova V.V., graduated student (USA of RT)*

People are the main value of any social and economic system, both economy as a whole, and the separate organization. Therefore in social and economic systems of all levels it is important to create conditions of a full development of the person and to investigate prerequisites which are necessary for increase of efficiency of worker's labor behavior .

In article author's definition of the category "effective labor behaviour" in narrow and broad understanding is offered, its essence and the contents is opened; are analysed existing and own approach to an assessment of efficiency of labor behavior with allocation of its five components and taking into account the principle of sociocultural identity is offered.

Keywords: assessment, efficiency, labor behavior, socio-cultural identity.

Постановка проблеми, актуальність.

Люди є головною цінністю будь-якої соціально-економічної системи, як економіки у цілому, так і окремої організації. При цьому ефективна робота працівників досягається за рахунок сполучення багатьох якостей людей: професійних компетенцій, знань, досвіду, особливостей характеру та рівня духовно-морального розвитку, переконань, цінностей, які проявляються у поведінці та ставленні до праці. Тому в соціально-економічних системах усіх рівнів важливо створювати умови всебічного розвитку людини і надавати можливості найбільш повного її розкриття та реалізації її здібностей, всебічно досліджувати передумови, які необхідні для підвищення ефективності трудової поведінки працівників (далі ЕТПП) та визначати критерії її оцінки, чим і обумовлюється актуальність обраної теми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сьогодні до дослідження різних аспектів трудової поведінки працівників зростає інтерес як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Зокрема, серед російських науковців дослідженням трудової поведінки працівників займаються Кулькова І.А. [1], Удальцова М.В. [2], Берг А.Л. [3]. Серед вітчизняних вчених на увагу заслуговують праці Дороніної М.С. [4], Ковальнової В.І. [5], Ядранського Д.М. [6].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на те, що сфера економіки праці вважається достатньо відпрацьованою, дослідження трудової поведінки працівників лише останнім часом стало актуальним. В цій галузі ще залишається багато невирішених питань. Зокрема, удосконалення потребують категоріальний апарат, методологія оцінки ЕТПП та вибір таких технологій управління, які б сприяли її зростанню.

Тому **метою цієї публікації** є визначення категорії «ефективна трудова поведінка» у вузькому та широкому розумінні, розкриття її сутності і

змісту; аналіз існуючих та розроблення власного підходу до оцінки ЕТПП; виділення складових ЕТПП з урахуванням принципу соціокультурної ідентичності.

Виклад основного матеріалу.

Ефективність праці у буквальному розумінні означає її результативність. Матеріальні та духовні блага створюються працею людей за допомогою засобів виробництва, які разом з природою складають умови трудової діяльності людей. Жива праця є причиною, а її результат – наслідком [7]. Чому ж за рівних умов (однаковому обладнанні, матеріалах, технології виробництва) різні виробничі підрозділи одного підприємства можуть досягати різного ступеню ефективності? Проблема у тому, що вирішальним фактором, що чинить вплив на результати трудової діяльності є людина. Тому й необхідно перейти від оцінки ефективності праці, як розширеної категорії до розгляду більш вузького, конкретизованого, але не менш важливого, поняття «ефективність трудової поведінки працівника». При цьому потрібно пам'ятати, що економіка це насамперед відносини, які складаються між людьми в процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних і духовних благ, а зовнішнім проявом цих відносин, а також внутрішнього настрою і ставлення людини до природи, процесу, предмету і знарядь праці, є саме тип її трудової поведінки.

Таким чином, якщо ефективність праці визначається як факторами, які прямо залежать від працівника та його поведінки, так і факторами, які такої залежності не мають (основні та оборотні засоби, технологія виробництва, якість ресурсного забезпечення і т.д.), то ЕТПП ми розглядаємо окремо і деталізовано, як видимі прояви внутрішнього світу людини в процесі праці, що є сукупністю суто індивідуальних, неповторних вроджених та набутих якостей працівника (див. рис. 1).

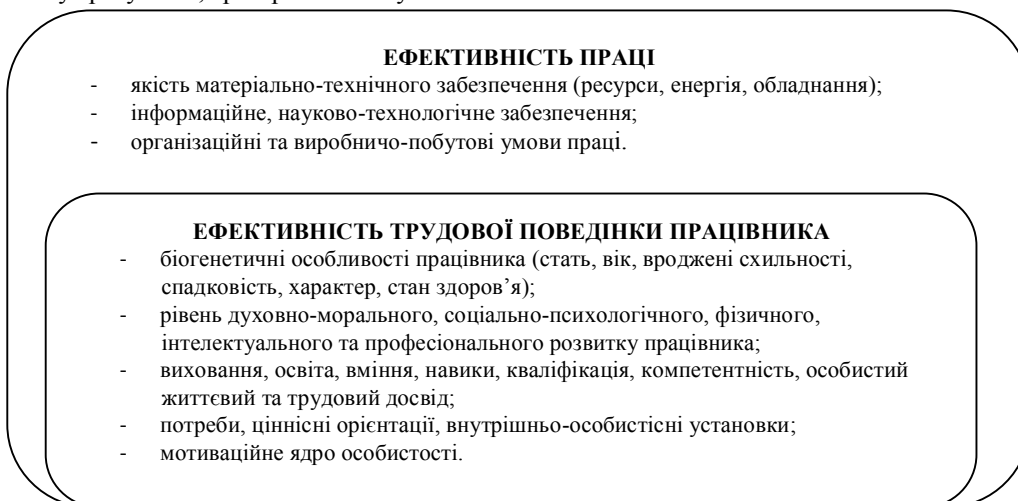


Рис. 1. Детермінанти ефективності праці та ефективності трудової поведінки працівника

Економіка антропологічна, вона збудована за образом і подобою людини, в її основі лежать людські цінності і поведінка людини. З економічної психології нам відомий принцип взаємного зв'язку та взаємного впливу економічних і соціально-психологічних явищ, який говорить про взаємозалежність «внутрішнього світу» людини (думок, бажань, почуттів, ієрархії цінностей) та «зовнішнього середовища» (стану економіки, господарства, підприємства, конкретної справи). Тому, великою мірою показники рентабельності організації залежать саме від показників ЕТПП.

Що ж собою являє ефективна трудова поведінка та в чому окрім продуктивності праці та інших загально виробничих кількісних показників відображається її ефективність? На сьогодні, як підкреслюють і інші автори [3], не дано тлумачення цьому поняттю і найчастіше його помилково ототожнюють з ефективністю праці. Лише декілька авторів дають, хоч і розмите, але близьке до істини тлумачення поняттю «ефективність трудової поведінки». Зокрема за висловом Удальцової М.В. [2] ефективна трудова поведінка «передполагає, что человек добросовестно исполняет свои непосредственные обязанности и готов в интересах коллектива выходить за их пределы, прилагая дополнительные усилия, проявляя активность, готовность к сотрудничеству и помощи, наконец, что он удовлетворен своим трудом». Ще стисліше звучать слова Перфильєвої Ю.В., Кравцової Л.І. [8], які зазначають, що про ЕТПП свідчить факт «что человек трудится добросовестно, что он болеет за дело». Тут необхідно підкреслити, що автори вірно обрали головний критерій оцінки ЕТПП, її добросовісність. Адже совість це саме той контролер, який в ідеалі повинен задавати курс людській діяльності на високу якість та користь. Інші дослідники, не торкаючись розкриття самої сутності поняття «ефективність трудової поведінки» описують її через перелік показників, якими вона характеризується. Так, російський дослідник Берг А.Л. [3], більшість праць якого присвячені удосконаленню механізму управління трудовою поведінкою в оцінці ефективності трудової поведінки використовує наступні показники: рівень виконання завдання, використання робочого часу, плановість в роботі, якість праці, дисциплінованість, безконфліктність, участь у інноваційній діяльності. На нашу думку, ЕТПП має значно ширше коло показників, які її характеризують. Даючи оцінку ЕТПП російський дослідник Кулькова І.А. пропонує розпочинати з визначення основних кількісних та якісних показників її результативності у межах організації, які вона поділяє на: організаційні (показники активності та показники негативності), інтегральні та індивідуальні (економічні, соціальні) [1]. Даний підхід враховує соціальну ЕТПП для робітника

особисто, але не визначає її для суспільства вцілому. Також, на жаль, жоден із проаналізованих підходів до визначення ЕТПП не є цілісним і не враховує усі її складові.

Основою будь-якого дослідження має бути певна парадигма (концепція). Тому, розглядаючи категорію трудова поведінка ми взяли за основу концепцію соціокультурної ідентичності, концепцію праці східнослов'янської (православної) цивілізації і базові уявлення про потреби людини, сформовані в християнській антропології. З одного боку трудова поведінка людини повинна забезпечувати реалізацію всіх її потреб. Це одна з головних умов ефективності праці в православній моделі праці. Якщо мова йде про ступінь реалізації потреб людини на конкретному підприємстві, то ми маємо справу з категорією «якість трудового життя» [9, с.115]. З іншого боку - людина через свою трудову діяльність повинна сприяти досягненню цілей соціально-економічної системи, в т.ч. конкретного підприємства, при цьому для досягнення максимального ефекту система цілей підприємства повинна бути розроблена з урахуванням потреб людини (персоналу, клієнтів, партнерів, місцевого співтовариства і т.д.). Таким чином, трудова діяльність спрямована як на саму людину (задоволення її потреб), так і на соціально-економічну систему. І тому, трудову діяльність можна вважати цілком ефективною, якщо вона буде сприяти задоволенню потреб людини та реалізації цілей соціально-економічної системи у рівній мірі. Звідси випливає, що якщо розглядати соціально-економічну систему мікро-рівня, то у вузькому розумінні, ефективна трудова поведінка передбачає досягнення високого рівня якості трудового життя працівника у поєднанні з реалізацією головних цілей підприємства. Але спираючись на системний підхід з одного боку необхідно розглядати не тільки підприємство (колектив організації), але й галузь, країну у цілому, а з іншого – людину-працівника.

Оскільки людина є біо-соціо-духовною істотою, ефективність праці передбачає реалізацію всіх її потреб, від духовних до матеріальних. Тому, як категорію «праця», так і категорію «трудова поведінка» потрібно розглядати не тільки в техніко-економічному, організаційному вимірі, але в соціально-психологічному, творчому, соціальному, духовно-моральному вимірах. Реалізація таких компонентів якості трудового життя, як розкриття творчого потенціалу людини, досягнення соціально-психологічного комфорту, духовно-морального задоволення та гідного рівня матеріального достатку працівника повинні забезпечувати гармонійний розвиток (дух, душа, тіло) людини і, як наслідок, сприяти досягненню високої ефективності трудової поведінки за всіма складовими, яких ми виділяємо п'ять (див. табл.1).

Тому у широкому розумінні ефективна трудова поведінка передбачає одночасне досягнення

духовно-моральної, соціальної, творчо-продуктивної, соціально-психологічної та техніко-економічної ефективності, як для зовнішніх сторін (країни, підприємства, колективу) – пряма ефективність, так і для працівника особисто – зворотна ефективність трудової поведінки, через механізм гармонізації задоволеності потреб працівника з реалізацією цілей підприємства, соціально-економічної системи в цілому.

На жаль в рамках однієї публікації не можливо здійснити докладний опис показників, які характеризують кожну окрему складову ЕТПП, тому ми окреслили їх в загальному вигляді та встановили головні орієнтири для подальшої роботи над їх визначенням та методологічним забезпеченням.

Таблиця 1

Складові ефективності трудової поведінки

Складові ефективності трудової поведінки	Зміст складових ефективності трудової поведінки	
	Пряма (який позитивний результат людина приносить Вітчизні, суспільству, підприємству, довіллю)	Зворотна (який позитивний результат людина отримує безпосередньо для себе)
Духовно-моральна	Принесення радості оточуючим, рідним через добросовісну працю, добрі справи; одухотворення навколишнього простору; духовно-моральне оздоровлення нації	Відчуття чистої, спокійної совісті перед Богом, перед собою, перед людьми; благодать Святого Духа; духовно-моральне задоволення працею; духовне зростання
Соціальна	Суспільно-корисний результат праці; розвиток всіх соціальних сфер життя (освіта, охорона здоров'я, охорона праці і т.д.); підвищення рівня життя населення; скорочення безробіття; зменшення соціальної напруги в суспільстві; служіння суспільству та підприємству; підтримка трудової дисципліни на підприємстві	Радість за Вітчизну, підприємство, загальну справу; упевненість у завтрашньому дні; соціальні гарантії; зростання якості трудового життя працівника
Творчо-продуктивна	Культурно-мистецький, науковий внесок у розвиток суспільства; зростання НТП; раціоналізаторські пропозиції щодо вдосконалення роботи своєї організації	Творче розкриття; реалізація своїх потенційних можливостей, проєктів, ідей; постійне самовдосконалення, поповнення знань та досвіду
Соціально-психологічна	Внесок у формування здорового психологічного клімату у колективі; зміцнення корпоративного духу; завоювання доброї ділової репутації підприємства; зростання рівня відповідальності, ініціативності працівників, лояльності до підприємства	Відчуття захищеності, спокою, підтримки, що досягається у колективі; радість від спілкування, обміну знаннями; самоствердження, досягнення відповідного соціального статусу, поваги; отримання нагород, почесних знаків, визнання серед колективу
Техніко-економічна	Ріст ВВП; підвищення прибутковості організації; збереження дієздатності устаткування (уникання простоїв); економія матеріалів та часу на виробництво	Забезпечення себе та своєї сім'ї необхідними засобами для нормального життя (їжа, одяг, гроші, житло та ін. соціально-побутові блага)

Також необхідно зазначити, що всі показники ЕТПП, як і її складові, можна класифікувати як духовно-моральні, соціальні, творчо-продуктивні, соціально-психологічні та техніко-економічні. Їх також можливо підрозділити на:

прямі – ті, що відображають позитивний результат, який людина приносить Вітчизні, суспільству, довіллю, підприємству, загальній справі, трудовому колективу;

зворотні – ті, що відображають позитивний результат, який людина отримує від праці безпосередньо для себе;

суб'єктивні – ті, що розраховуються на основі емпіричних методів пізнання;

об'єктивні – ті, що розраховуються на основі статистичної та фінансової звітності підприємств.

Прямим узагальнюючим показником ЕТПП можна вважати рівень досягнення всіх цілей (економічних, соціальних та ін.) та рівень розвитку підприємства, зворотнім узагальнюючим – якість трудового життя працівника.

Слід підкреслити, що не кожну з п'яти складових ЕТПП можна точно виміряти. Так, наприклад, техніко-економічна ЕТПП є найбільш

простою в оцінці. Традиційно вона може обчислюватися за показниками виробітку чистої продукції у вартісному вираженні, рівнем середньої заробітної плати, абсолютним показником ефективності праці. Її показники можна вважати в повній мірі об'єктивними. Менш доступними для контролю та виміру є соціальна, соціально-психологічна та творчо-продуктивна складові ЕТПП. Частково їх можна оцінити за статистичними даними (кількість раціоналізаторських внесень, кількість порушень трудової дисципліни, чи, навпаки, кількість подяк на ім'я співробітника), а частково за результатами соціологічних опитувань (наявність взаємодопомоги, позитивне ставлення до роботи в організації, ступінь замученості та прихильності працівника, рівень його впливу на прийняття рішень та ін.).

За таких обставин *основними переешкодами в процесі оцінки ЕТПП* можуть стати: навмисне прикрашання працівниками своїх здібностей, професійних та особистісних якостей перед роботодавцями; здійснення оцінки трудової поведінки без застосування об'єктивних методик, на основі суб'єктивних оцінок менеджерів підприємства; висока вартість ефективних технологій з оцінки персоналу, що є ексклюзивними або закритими для більшості зацікавлених осіб; нестача перевірених на практиці технологій з оцінки ключових професійних та особистісних якостей працівників.

Що стосується духовно-моральної ЕТПП, то у сфері праці, яка є джерелом створення не тільки матеріальних, але й духовно-моральних благ жодної методики оцінки цієї складової не існує. На нашу думку визначити духовно-моральну ЕТПП можливо лише частково. Головними в числі прямих показників можуть бути такі, як ступінь відповідності трудової діяльності принципу морального співвіднесення («чи все те морально правильне та корисне, що матеріально вигідне»), а в числі зворотних показників – ступінь розвиненості та задоволення духовно-моральних потреб, тип трудової мотивації працівника (заради грошей та слави чи заради розвитку і можливості допомагати іншим людям).

Висновки. Таким чином у публікації було визначено категорію «ефективна трудова поведінка» у вузькому та широкому розумінні, розкрито її сутність з урахуванням принципів та умов ефективності праці в православної соціально-економічній системі. Виділено п'ять складових ефективної трудової поведінки та обґрунтовано можливість і необхідність дослідження кожної з них. Встановлено, що духовно-моральну, соціально-психологічну складові ефективності трудової

поведінки доволі складно оцінити. Але, незважаючи на це, керівництво підприємств повинно забезпечувати належні умови для активізації усіх складових трудової поведінки, впроваджуючи такі мотиваційні та організаційні заходи, які б сприяли гармонійному розвитку (дух, душа, тіло) кожного працівника у процесі праці. У подальшому зусилля науковців та фахівців в області управління персоналом повинні бути зосереджені на розробці системи показників, які б характеризували кожну з визначених авторами складових ЕТПП.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Кулькова І.А. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации: автореферат диссертации на соискание ученой степени д.э.н.: спец. 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) / И.А. Кулькова. – Ижевск, 2009. - 47 с.
2. Удальцова, М.В. Социология управления: уч.пос./ М.В. Удальцова.- М.: ИНФРА-М, 1998.- 144 с.
3. Берг А.Л. Оценка трудового поведения управленческого персонала/ А.Л. Берг // Экономика: теория и практика. 2006. № 2 (11). С. 65-66.
4. Доронина М. С. Социально-экономический механизм мотивации трудового поведения / М. С. Доронина, В. М. Лугова // Экономика развития. – 2006. – № 2. – С. 18 – 22.
5. Ковалева В. И. Инструменты управления поведением персонала производственной организации / В. И. Ковалева // «Бизнес Информ»: научовой інформаційний журнал – 2007. – № 10 (2). – С. 127–131
6. Ядранський Д.М. Типи трудової поведінки працівників/ Д.М. Ядранський // Соціальні технології, випуск 48. – Запоріжжя: ПКУ, 2010 р., с. 146-152.
7. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — 3-те вид. — К.: Знання-Прес, 2002.— 387 с.
8. Перфильева Ю.В., Кравцова Л.И. Особенности трудового поведения персонала на предприятиях Китая/ Ю.В. Перфильева, Л.И. Кравцова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2012. -№ 2.- С. 96-99.
9. Компанієць В.В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Частина І. Розвиток соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Духовно-моральна соціально-економічна система: монографія / В.В. Компанієць. – Харків: УкрДАЗТ, 2012. – 296 с.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Полякова О.М.