

УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Анотація. Розглянуто актуальність дослідження процесу управління поведінкою трудового колективу, розкрито суть і зміст поняття "управління поведінкою трудового колективу".

Аннотация. Рассмотрена актуальность исследования процесса управления поведением трудового коллектива, раскрыта суть и содержание понятия "управление поведением трудового коллектива".

Annotation. The relevance of research management process behavior of the staff was considered, the essence and meaning of "control behavior of the staff" was determined.

Ключові слова: трудовий колектив, труд, поведінка, управління, управління поведінкою трудового колективу.

Ефективність та надійність діяльності будь-якої організації значною мірою стала залежати від забезпечення її соціальними ресурсами. На даний час основою успіху підприємства є не високі технології і якісний матеріальний чи фінансовий капітал, а люди, їх потенціал, психологічні та емоційні характеристики, здатність до творчої роботи в колективі, бажання працівників вирішувати важкі завдання.

У сучасних публікаціях усе більшу увагу вчені приділяють суттєвому зростанню ролі людини в діяльності організації. В останні роки однією із найважливіших проблем менеджменту організацій стала проблема ефективного управління персоналом, зараз найбільш вагомим є його поведінковий аспект. Оскільки ефективне управління неможливе без урахування поведінки груп людей, що входять до структури організації як активного елемента, що мають свої власні цілі та намагаються їх досягти, то важливою характеристикою виробничої організації, що потребує уваги менеджерів, стає поведінка трудового колективу. Дослідження у сфері формування системи управління поведінкою трудового колективу можна визнати актуальними. Їх необхідність виникає кожен раз, коли істотно змінюються роль, трудові функції, ресурси і важелі активізації трудової поведінки колективу в умовах швидко змінюваного зовнішнього середовища.

Передумовою формулювання мети даної статті є аналіз та узагальнення досліджень таких відомих зарубіжних і вітчизняних учених різних галузей науки, як Грішнова О. А., Дороніна М. С., Доронін А. В., Друкер П. Ф., Заславська Т. І., К. Клок, Колот А. М., Ф. Лютенс, Обозов Н. Н., Робер М. А., Семікіна М. В., Смирнов С. В., Співак В. А., Тютлікова В. В., Шаульська Л. В., Шибалкин А. Ю., Щекин Г. В., Ядранський Д. М. та ін. Вони показали, що демократичність, лояльність, неформальність менеджменту, яка необхідна в управлінні поведінкою, розвивається на основі соціально-психологічних технологій та інших наук, пов'язаних з поясненням закономірностей поведінки людей і груп.

Оскільки проблема управління поведінкою трудового колективу є міждисциплінарною і методологічно досить важко визначити поняття "управління поведінкою трудового колективу", метою статті є виведення цього комплексного поняття.

Будь-яка організація зацікавлена в тому, щоб її співробітники поводити себе певним чином. Огляд літератури [1 – 13] показав, що підприємство вже розглядається як соціально-економічна система, наповнена людьми, які мають особисту і колективну поведінку. Варто зазначити, що рівень управління трудовими колективами більшості підприємств на сьогодні не відповідає сучасним вимогам. У практику кадрових служб повільно впроваджуються наукові методи оцінки і розміщення кадрів з використанням результатів сучасних соціологічних та психологічних розробок. У більшості підприємств і керівників відсутнє знання та уміння з управління поведінкою трудових колективів, що, у свою чергу, негативно впливає на ефективність управління.

Організаційна поведінка як наукова дисципліна, що займається вивченням активності людини в організації, розглядає принципи і закономірності поведінки людей, груп, колективу. Але робиться недостатній акцент на поведінці колективу під впливом внутрішнього і зовнішнього середовищ. Враховуючи наукові розробки цієї дисципліни, які базуються на дослідженнях економічної психології і економічної соціології, необхідно розширювати знання технологіями соціальної психології у розрізі динамічних процесів. Адже розвиток виробничої організації забезпечується не стільки творчим потенціалом окремих працівників, скільки їх спільною працею, поєднанням їх зусиль. З'являється необхідність зосередження уваги на колективних формах діяльності.

Колектив, на думку Лукашевича Н. П., забезпечує соціальний приріст ефективності праці. У результаті організованої спільної праці людей та взаємин щодо змагальності між ними колективний результат праці є більшим за індивідуальний. Тобто, колектив потенційно може добитися більшого, ніж кожен із його членів у сумі. Це потребує уваги та управління з боку керівника.

Трудовий колектив є стимулюючим і творчим середовищем, яка мотивує працівників до праці, підтримує індивідуальні зусилля та розкриває індивідуальні можливості, викликає відповідальність кожного члена за колективний труд. Незважаючи на це, колективам часто не вдається задіяти навіть малу частину свого потенціалу.

неефективна. Керівнику колектив треба розглядати як єдність, цілісність, тому необхідно використовувати системний підхід щодо управління трудовим колективом, тобто розглядати кожного члена не окремо, а як частину цілісності. У той же час організацію з позиції соціального аспекту слід розглядати як сукупність трудових колективів, об'єднаних для здійснення спільної суспільно корисної діяльності. Таким чином, діяльність організації багато в чому обумовлена формально нерегульованою поведінкою членів колективу, що, у свою чергу, впливає на її ефективність.

У зв'язку з цим поряд з іншими процесами управління організацією (фінансовими, адміністративними та ін.) необхідно виділяти соціально-психологічний процес "управління поведінкою трудового колективу".

Для того щоб краще зрозуміти, що в себе включає "управління поведінкою трудового колективу", треба визначити сутність та зміст таких понять, як "труд", "поведінка", "управління".

Труд – діяльність людини, в процесі якої вона витрачає свої фізичні і психічні можливості для задоволення фізіологічних і моральних потреб [14]. Труд є цілеспрямованою діяльністю людини, основною та невід'ємною умовою її життя, тому що суспільство не може існувати не працюючи. Люди трудяться, щоб задовольнити свої потреби. У процесі трудової діяльності люди взаємодіють, створюючи соціальні відносини. Формуються відношення людини до людини, людини до праці. Ці відношення зовнішньо проявляються в її поведінці. Поведінкою володіють як окремі співробітники, так і колективи організації.

Поняття "поведінка" використовується досить давно різними науками. При цьому найбільш традиційним предметом уваги вона є для психології, яка вивчає закономірності реакції людини на середовище, на інших людей та групи, в які вона об'єктивно змушена об'єднуватися. У сфері вітчизняної економічної науки поведінка тільки набуває повного обґрунтування й методологічно забезпечується, тому ще не стала традиційним об'єктом практичного менеджменту.

При вивченні поведінки необхідно враховувати і економічні, і соціально-поведінкові аспекти трудової діяльності працівників [2].

Так, Доронін А. В. під поведінкою розуміє функціональну реакцію індивіда на зміни зовнішнього середовища для самозбереження й пристосування до нього або для активного впливу на нього [3].

На думку Заславської Т. І., поведінка становить систему взаємозалежних вчинків і дій, які роблять люди у соціальній і економічній сферах під впливом особистих та групових інтересів заради задоволення своїх потреб [15].

Необхідно зазначити, що роль поведінкового фактора в економіці неоднозначна. Одні типи поведінки працівників спричиняють виникнення диспропорцій, зниження загального темпу розвитку; інші свідчать про вияв творчої ініціативи і трудової активності працівників, самостійного пошуку резервів підвищення ефективності виробництва [2]. Отже, у зв'язку із складною природою і структурою поведінки потребує регулювання.

Найменш розробленими питаннями щодо поведінки можна вважати управлінські. У літературі існує багато визначень поняття "управління", деякі з них наведені в таблиці.

Таблиця

Аналіз поняття "управління"

Автор	Визначення
А. Урбанович	Управління – направлений вплив на систему чи окремі процеси, що в ній відбуваються, для зміни її стану чи надання їй нових властивостей і якостей [4]
Г. Андрєєва	Управління – особливий вид діяльності, який перетворює неорганізований натовп в ефективну цілеспрямовану і продуктивну групу [16]
В. Лавриненко	Управління – процес організації будь-якого впливу, направлено на реалізацію цілей [17]
А. Прохоров	Управління – вплив на суспільство з метою його впорядкування, збереження якісної специфіки, удосконалення і розвитку [18]
Т. Заславська	Управління – функція організмів, систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує збереження їхньої певної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми, мету діяльності [15]
В. Співак	Управління – соціальносвідомий, системний, організований вплив на суспільство з метою впорядкування, вдосконалення його структури й діяльності, збереження цілісності [5]

Проаналізувавши матеріали таблиці, можна зробити висновок, що у визначенні "управління" ключовими аспектами є цілеспрямований вплив на процеси, систему, суспільство, натовп, метою якого є впорядкування, удосконалення і розвиток.

Поведінка в колективі та управління нею лежать на межі наукових досліджень соціології, соціальної психології та менеджменту. Міждисциплінарний підхід до вивчення управління поведінкою трудового колективу потребує чіткого визначення поняття "управління поведінкою трудового колективу", схема якого наведена на рисунку.

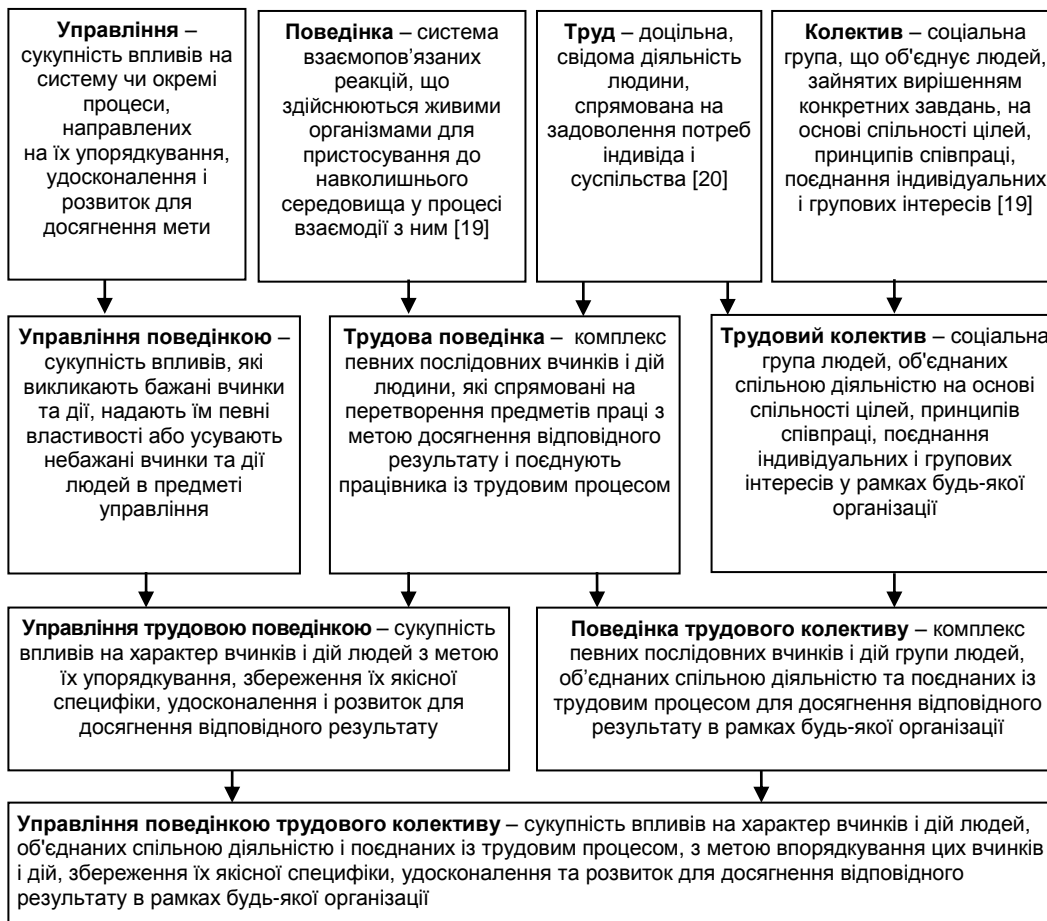


Рис. Схема виведення поняття "управління поведінкою трудового колективу"

Визначення поняття "управління поведінкою трудового колективу" дає можливість у подальшому підібрати адекватні методи впливу на вчинки і дії людей, оскільки це дуже складний процес. Сьогодні постає ще багато питань стосовно удосконалення методів управління поведінкою трудового колективу, які потребують подальшої теоретичної і практичної розробки. Тому необхідно розробити заходи удосконалення методів управління поведінкою трудового колективу, дати практичні рекомендації, які позитивно впливатимуть на поведінку трудового колективу для економічного піднесення підприємства.

Наук. керієн. Тютлікова В. В.

Література: 1. Лукашевич Н. П. Социология : учебн. пособ. / Н. П. Лукашевич, Н. В. Туленков ; Межрегион. акад. упр. персоналом. – К., 1998. – 273 с. 2. Дороніна М. С. Управление організаційною поведінкою : монографія / М. С. Дороніна, В. В. Тютлікова ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М. С. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 200 с. 3. Доронин А. В. Стратегическое управление организационным поведением / Доронин А. В. // Економіка розвитку. – 2007. – № 2(42). – С. 83–87. 4. Урбанович А. А. Психология управления : учебн. пособ. / А. А. Урбанович. – Мн. : Харвест, 2004. – 640 с. 5. Спивак В. А. Организационное поведение, управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Изд-во "Питер", 2000. – 416 с. 6. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с. 7. Обозов Н. Н. Психология работы с людьми: Советы руководителю : учебн. пособ. / Обозов Н. Н., Щёкин Г. В. – 6-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2004. – 228 с. 8. Спивак В. Организационное поведение : учебн. пособ. / В. Спивак. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2007. – 640 с. 9. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : [учебн. пособ.] / Юрий Дмитриевич Красовский. – М. : ЮНИТИ, 2007. – 527 с. 10. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія / Доронін А. В. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 320 с. 11. Ядранський Д. М. Методи оцінки соціально-економічної структури в трудовому колективі / Ядранський Д. М. // Вісник академії праці і соціальних відносин федерації профспілок України. – 2009. – № 1. – С. 25–30. 12. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська ; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с. 13. Друкер П. Ф. Инновации и предпринимательство. Практика и принципы / Друкер П. Ф. – М. : Изд. "Деловой мир", 1992. – 432 с. 14. <http://webotvet.ru/articles/opredelenie-trud.html>. 15. Заславская Т. И. Социология экономической жизни: Очерки теории / Т. И. Заславская, Р. В. Рыбкина. – Новосибирск : Наука : Сиб. отд., 1991. – 442 с. 16. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник для высш. шк. / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 375 с. 17. Психология и этика делового общения : учебник для вузов / В. Ю. Дорошенко, Л. И. Зотова, В. Н. Лавриненко и др. ; под ред. проф. В. Н. Лавриненко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Культура и спорт ; ЮНИТИ, 1997. – 279 с. 18. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1984. – 1600 с. 19. <http://slovarus.ru>. 20. <http://wikipedia.org>. 21. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с. 22. Смирнов С. В. Организационное поведение

(Управление поведением человека в организации) : учебн. пособ. / Смирнов С. В., Мурашова Е. П. – М. : МГИУ, 1999. – 67 с. 23. Шибалкин Ю. А. основы управления персоналом : учебн. пособ. для студентов дистанционной формы обучения / Шибалкин Ю. А. – М. : МГИУ, 2000. – 260 с. 24. Самыгин С. И. Менеджмент персонала / Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. – Ростов н/Д : Изд. "Феникс", 1997. – 480 с. 25. Лютенс Ф. Организационное поведение : учебник/ Лютенс Ф. ; пер. с англ. – 7-е изд. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 692 с. 26. Клок К. Конец менеджмента / Клок К., Голдемит Дж. – СПб. : Питер, 2004. – 368 с.