

УДК 331.101.3:658.27 (477)

Н.П. Базалійська, асп.

Хмельницький національний університет

Планування трудової поведінки робітника як визначальна передумова ефективного управління промислово-виробничим персоналом підприємства

У статті розглянуто сутність трудової поведінки робітника та її взаємозв'язок із трудовою діяльністю персоналу. Представлено особливості процесу планування трудової поведінки робітника як складового елемента управління промислово-виробничим персоналом підприємства. Запропоновано систему формування ефективної трудової діяльності робітників на засадах планування трудової поведінки робітника.

трудова поведінка, трудова діяльність, управління промислово-виробничим персоналом, планування трудової поведінки робітника

Н. П. Базалийская, асп.

Хмельницкий национальный университет

Планирование трудового поведения работника как определяющее условие эффективного управления промышленно-производственным персоналом предприятия

В статье рассмотрена сущность трудового поведения работника и ее взаимосвязь с трудовой деятельностью персонала. Представлены особенности процесса планирования трудового поведения работника как составного элемента управления промышленно-производственным персоналом. Предложена система формирования эффективной трудовой деятельности рабочих на основе планирования трудового поведения работника.

трудовое поведение, трудовая деятельность, управление промышленно-производственным персоналом, планирование трудового поведения работника

Постановка проблеми. В умовах сьогодення, коли ринкова економіка орієнтована на досягнення довгострокової прибутковості та конкурентної життєздатності, виробничі підприємства намагаються також забезпечити оптимальність свого функціонування за рахунок найбільш раціонального використання усіх наявних виробничих, фінансових, інформаційних та трудових ресурсів. Водночас, якісне управління трудовим потенціалом підприємств являється фундаментальною основою їхньої стабільної і успішної діяльності у зовнішньому ринковому середовищі.

Слід відмітити, що управління трудовою поведінкою робітника виступає важливою складовою забезпечення ефективного управління трудовим потенціалом усього промислово-виробничого персоналу підприємства, адже саме робітник є тим ключовим рушієм і барометром продуктивної трудової діяльності працівників від якого залежить результативність функціонування усіх інших сторін економіко-трудова відносин на підприємстві.

Загальносвітові тенденції розвитку економіки полягають в посиленні впливу людського фактора на результати діяльності виробничих організацій, врахування фізичних, інтелектуальних, психологічних, емоційних здібностей людини до праці, здатність її до творчої роботи в колективі. За таких умов, трудова поведінка працівника перетворюється в особливий об'єкт уваги менеджерів та управлінців сучасних

промислових підприємств, неодмінною характеристикою трудового потенціалу промислово-виробничого персоналу.

Зауважимо, що кадрове планування є визначальним елементом формування персоналу, який відіграє вирішальну роль при визначенні стратегії та кадрової політики, сприяє її реалізації через відповідні заходи, які узгоджуються з виробничими, фінансовими планами, планами науково-дослідних робіт, тощо.

Як підкреслюють Х.Т. Греєм і Р. Беннетт, результатом кадрового планування повинна стати наявність необхідних людей, які виконують необхідну роботу на необхідних місцях в необхідний час [1, с. 165].

Планування трудової поведінки робітника є першочерговою складовою як загальної системи кадрового планування на підприємстві, так і системи управління та контролінгу трудової поведінки робітників. Воно сприяє вирішенню ключових проблем щодо набору висококваліфікованого персоналу, розвитком та підвищенням якості трудової діяльності промислово-виробничого персоналу.

Оскільки існує пряма залежність між плануванням трудової поведінки та ефективністю управління промислово-виробничим персоналом підприємства виникає об'єктивна необхідність ґрунтовного дослідження даної проблематики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні підходи до планування діяльності підприємства висвітлені в працях таких вітчизняних і зарубіжних дослідників, як Азарян О.М., Бабенко Н.О., Багієва Г.Л., Баюри В.І., Руделіуса В., Сокур М.І., Тарасевич В.М., Циба Т.Є.

Вивченням питання планування діяльності персоналу займалися наступні науковці: М.Д. Віноградський, В.В. Вітвицький, Н.А. Волгин, Л.П. Гавлінська, І.М. Демчик, П.В. Журавльов, А.Я. Кібанов, В.О. Лук'янихін, Л.М. Луцишин, З.М. Метельська, М.І. Мурашко, Л.А. Швайка, С.В. Шершня, Г. Шмидт.

Однак, сфера планування трудовою поведінкою робітника на підприємстві є дуже обмеженою у дослідженнях вітчизняних економістів та науковців, хоча в ній закладений величезний як особистісний потенціал росту продуктивності праці працівника, так і конкурентний потенціал економічного розвитку підприємства в стратегічному масштабі.

Постановка завдання. Основною метою нашого дослідження виступає формування системи ефективної трудової діяльності робітників на засадах планування трудової поведінки робітника на підприємстві.

Для досягнення мети необхідно вирішити наступні завдання: розглянути сутність трудової поведінки робітника; сформулювати визначення категорії "планування трудової поведінки робітника"; визначити місце планування трудової поведінки робітника в системі управління промислово-виробничим персоналом; розробити систему забезпечення ефективної трудової діяльності робітників на засадах планування трудової поведінки робітника; встановити практичні переваги застосування планування трудової поведінки робітника для підприємства.

Виклад основного матеріалу. Розкриття підвалин управління трудовою поведінкою робітника, на сьогодні, зводиться виключно до виокремлення певних соціальних та психологічних особливостей трудової діяльності індивіда в межах певної організаційної структури.

Так, В. Верховин розглядає трудову поведінку людини через призму внутрішніх психологічних підвалин мотиваційної системи керування соціальною дійсністю індивіда [2, с. 36]. Відомий соціолог Г. Дворецька відзначає, що трудова поведінка особистості є різновидом соціальної поведінки індивіда і утворюється внаслідок механічного поєднання трудових дій працівника, виконуваних на конкретному робочому місці [3, с. 219]. А. Темницький, вважає доцільним застосовувати термін

“трудова поведінка” для соціальної групи, яку можна з певною очевидністю назвати найманими працівниками, тобто людьми, вимушеними через економічну несамостійність продавати свою робочу силу на певний час і за певну плату, що зазвичай фіксується [4, с. 76].

Зауважимо, що не потрібно ототожнювати поняття “трудова поведінка” із категорією “трудова діяльність” робітника.

Трудова поведінка як форма трудової активності набагато складніша у порівнянні з трудовою діяльністю, оскільки, з одного боку, підпорядковується нормам середовища, з іншого, – має складну, непередбачувану структуру.

А. Доронін стверджує, що поведінка людини – система взаємопов’язаних реакцій, через яку вона оволодіває дійсністю і цілеспрямовано її змінює, тоді як діяльність – специфічно людський спосіб ставлення до світу, процес, під час якого людина творчо перетворює природу, роблячи тим самим себе діяльним суб’єктом, а явища природи, які вона опановує, – об’єктом своєї діяльності [5, с. 176].

Відмітимо, що трудова поведінка є елементом, основною складовою трудової діяльності працівника. А. Доронін виокремлює поняття “діяльної поведінки”, яке, на нашу думку, можна співвідносити із поняттям “трудої поведінки”, джерелом яких є “трудова активність” людини. Аналогічно, відображає В. Ядов трудову поведінку людини як форму трудової діяльності, її зовнішній бік [6, с. 10].

Трудова поведінка - регульований комплекс свідомих актів, учинків і дій суб’єкта трудової діяльності, які здійснюються з використанням предметів праці з метою досягнення відповідного результату [7].

Якісне управління трудовою поведінкою робітника на підприємстві сприяє найбільш повному використанню професійно-кваліфікаційного потенціалу робітника, а отже, й найбільш оптимальному його залученню в процес виробництва із відповідним зростанням як продуктивності, так і ефективності його трудової діяльності на конкретному робочому місці.

Управління сучасним виробничим підприємством постійно потребує прийняття стратегічних рішень стосовно, в першу чергу, планування промислово-виробничого персоналу, аналізу його діяльності і раціонального використання. Український дослідник Г. Щокін характеризує управління персоналом як систему планування і прогнозування у роботі з персоналом [8, с. 56]. Кадрове планування є найскладнішою задачею управління персоналом. Зміст кадрового планування полягає у тому, щоб забезпечити людей робочими місцями у потрібний час і в необхідній кількості, відповідно до їхніх здібностей, нахилів і вимог виробництва [9, с. 109].

На рисунку 1 відображено планування трудової поведінки робітника як елемент кадрового планування системи управління персоналом підприємств.

Планування трудової поведінки робітника за своїм змістом дещо відрізняється від процесу планування персоналу, оскільки планування промислово-виробничого персоналу зводиться, здебільшого, до визначення необхідної чисельності працівників для виконання визначеного обсягу робіт, тоді як, процес планування трудової поведінки спрямований на забезпечення підприємством лише працівниками відповідної кваліфікації, із високим професійним рівнем знань, певним трудовим досвідом, відповідними психофізіологічними якостями. Саме тому, можна стверджувати, що планування трудової поведінки робітника лежить в основі високопрофесійного розвитку трудового потенціалу робітника та якісного його використання.

Отже, планування трудової поведінки робітника – це система комплексних заходів, спрямованих на встановлення відповідності професійних, кваліфікаційних, ділових, психофізіологічних, соціальних якостей робітника вимогам моделі конкретного робочого місця на підприємстві.

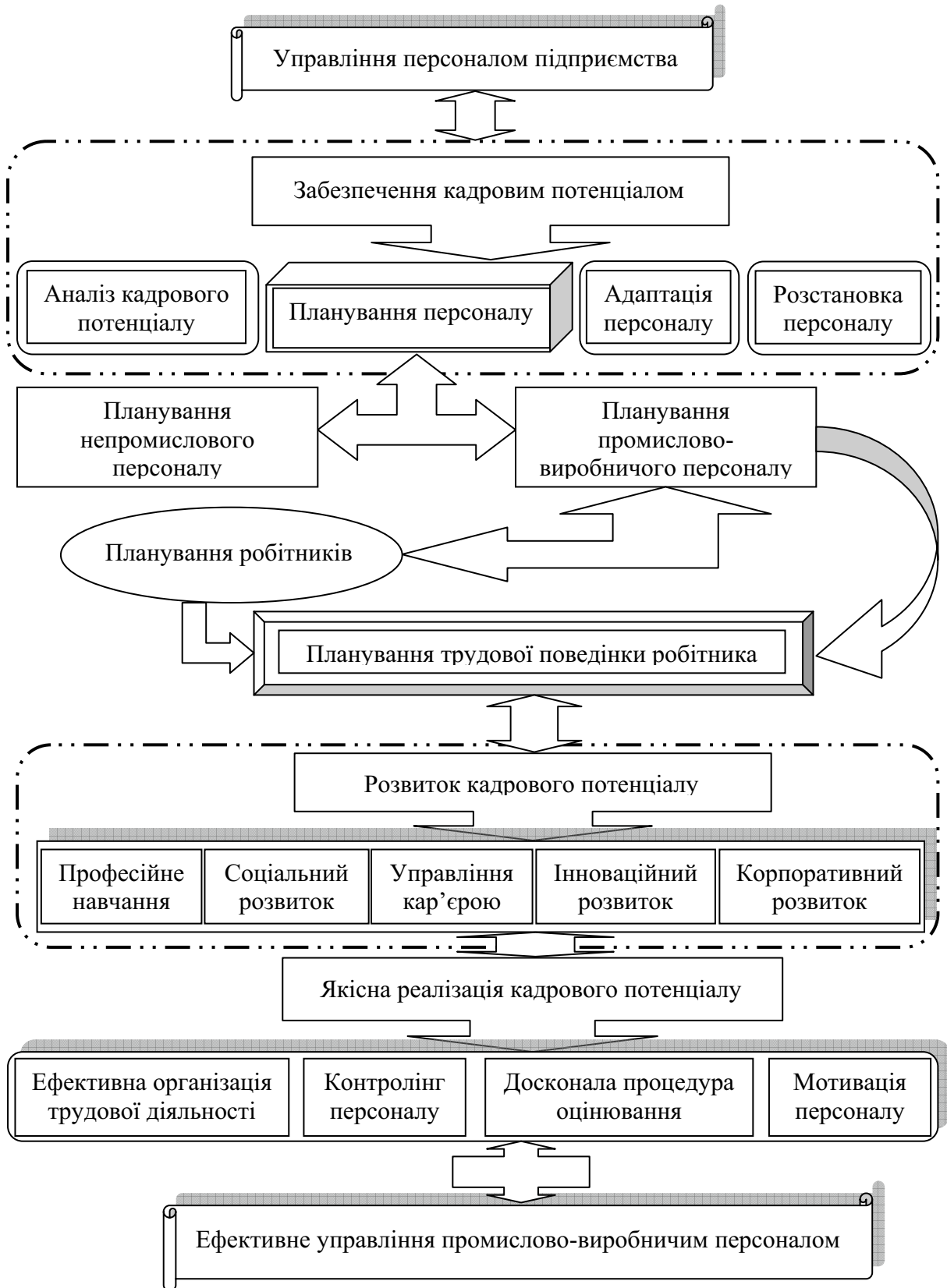


Рисунок 1 – Планування трудової поведінки в системі управління промислово-виробничим персоналом *

*Розроблено автором

Застосування процедури планування трудової поведінки робітників дозволить забезпечити підприємство промислово-виробничим персоналом відповідно до кількості і вимог робочих місць; підібрати таких робітників, які могли б вирішувати поставлені завдання як у поточному, так і в майбутньому періодах; удосконалити рівень кваліфікації робітників; підвищити продуктивність праці промислово-виробничим персоналу.

Планування трудової поведінки робітника слід розпочинати із моніторингу та маркетингу ринку праці (рис. 2). Маркетингові дослідження ринку праці надають постійну, оновлену інформацію щодо співвідношення попиту і пропозиції робочої сили певної якості на відповідних сегментах ринку праці. Вони сприяють визначенню зовнішніх і внутрішніх джерел залучення працівників [10].



Рисунок 2 – Система формування ефективної трудової діяльності робітників на засадах планування трудової поведінки робітника на підприємстві*

*Розроблено автором

Так, зовнішні джерела сфокусовано на налагодження взаємозв'язку із кон'юктурою ринку праці для найповнішого задоволення попиту підприємства щодо професійно-необхідного персоналу, тоді як, внутрішні орієнтовані на співробітників, які працюють на даному підприємстві, виділення найбільш кваліфікованих робітників і формування такого мотиваційного середовища, яке б спрямовувало працівників до якісної реалізації своїх фізичних, інтелектуальних та творчих здібностей до праці. При цьому застосовують відповідні форми залучення працівників, такі як внутрішній пошук, рекламні оголошення, рекомендації колег, послуги кадрових агенцій, центри навчальної підготовки та тимчасові послуги.

Першочерговим елементом планування трудової поведінки робітника є професійний відбір працівників. Підбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з врахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації [11, с. 87].

Використання підприємством ефективних технологій професійного відбору робітників дозволить сформувати трудовий колектив із професійно-придатних, високопрацевдатних, професійно-надійних робітників, які спроможні виконувати виробничі завдання високої складності, виробляти якісну продукцію та, водночас, постійно вдосконалювати свої знання, вміння, майстерність за допомогою безперервного навчання і підвищення кваліфікації.

Висновки. Таким чином, реалізація підприємством системи планування трудової поведінки робітника, забезпечить:

- удосконалення професійно-кваліфікаційної структури промислово-виробничого персоналу підприємства;
- набір працівників лише відповідних професійних, ділових, психофізіологічних, соціальних, творчих здібностей та якостей, необхідних для виконання робіт на конкретному робочому місці;
- зменшення витрат на добір некваліфікованих працівників;
- найбільш повну реалізацію потенційних професійно-кваліфікаційних здібностей робітника на робочому місці;
- зростання професіоналізму робітника завдяки оптимальній відповідності компетенцій робітника із посадовими вимогами конкретного робочого місця;
- формування стабільного трудового колективу за рахунок об'єднання в одну виробничу команду професійно-надійних і, відповідно, високопрацевдатних робітників;
- зростання продуктивності промислово-виробничого персоналу, а отже й прибутковості діяльності підприємства, в цілому.

Отже, планування трудової поведінки робітника є не тільки умовою ефективного розвитку сучасного виробництва, а й пріоритетною ціллю якісного поліпшення всієї економічної системи.

Перспективою наших подальших досліджень виступає більш ґрунтовний аналіз процедури професійного відбору робітників та формування певного механізму контролінгу трудової поведінки робітників, який би охоплював елементи якісного управління трудовою поведінкою робітника на підприємстві.

Список літератури

1. Грэхем Х.Т. Управление человеческими ресурсами: пер. с англ. / Х.Т. Грэхем – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 600 с.
2. Верховин В. И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации / В. И. Верховин. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1991. – 80 с.
3. Дворецька Г. В. Соціологія : навчальний посібник / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 1999. – 340 с.

4. Темницкий А. Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы / А.Л. Темницкий // Социологический журнал. – 2002. № 2. – С. 76-93.
5. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія / А. В. Доронін. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2008. – 320 с.
6. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В. А. Ядова. – Ленинград : «НАУКА», Ленинградское отделение. - 1979. – 248 с.
7. Базалійська Н. П. Узагальнюючі показники оцінювання трудової поведінки працівника виробничої організації / Н. П. Базалійська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Г1- №5. - 2013. – С. 185-191.
8. Щекин Г.В. Теория кадровой политики [Текст] : монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 1997. – 176 с.
9. Дмитренко Г. А. Мотивація й оцінка персоналу: навч. пос. / Г.А. Дмитренко, К.О. Шарапатова, Т.М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
10. Обуховська К. І. Сутність маркетингу персоналу в системі управління персоналом / К. І. Обуховська // Управління розвитком. - 2012. - №1. – С. 161-164.
11. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушельницька. – Вид-ня 2-ге, перероб. й доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.

Natalia Bazaliyska

Khmelnitsky national university

Planning labour behavior of worker as the basic premise of effective management of industrial personnel of the enterprise

The aim of this work is the formation of an effective labour activity of workers based on the principles of planning labour behavior of the worker in the enterprise.

The essence of labour behavior of the worker is considered in the article. Determination of category "planning labour behavior of worker" is formulated. A system for to ensure effective labour activity of workers on the basis of planning labour behavior of worker is developed. The practical advantages of application of planning labour behavior of worker for the company are established.

Planning labour behavior of worker is not only a precondition for an effective development of modern production, but also a priority purpose of improving the quality of the entire economic system.

The results will make it possible to formation mechanism of controlling labour behavior of workers in the enterprise.

labour behavior of worker, labour activity, management of industrial personnel, planning labour behavior of worker

Одержано 29.04.14

УДК 336.719:005.35

Т. В. Башинський, здобувач

Хмельницький національний університет

Соціальна відповідальність банківського сектору України

Стаття присвячена проблемі корпоративної соціальної відповідальності в банківському секторі України. Коротко розглядається еволюція розвитку корпоративної соціальної відповідальності та основні характеристики цієї концепції. Окремо обговорюється проблема дослідження цього питання вітчизняними науковцями і втілення на практиці результатів дослідження. Вивчається важливість соціальної відповідальності банків в реалізації соціальної політики держави і дотримання принципів соціальної відповідальності в банківському секторі України.

соціальна політика, корпоративна соціальна відповідальність, соціальне партнерство, банк, соціальна відповідальність банків, Україна

© Т. В. Башинський, 2014