

ПОКАЗНИКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ РОБІТНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

**Н.П. Базалійська,
аспірантка**

Хмельницький національний університет

У статті наголошено на важливості оцінювання трудової поведінки робітника. Проаналізовано доцільність теоретико-методологічного застосування категорії «трудова поведінка робітника» у виробничій організації. Визначено послідовність етапів формування та використання показників результативності реалізації трудової поведінки робітників. Виокремлено індивідуалізовані показники результативності реалізації трудової поведінки робітників організації. Автором розроблено комплексну систему показників результативності реалізації трудової поведінки робітників машинобудівного підприємства.

Ключові слова: *трудова діяльність, трудова поведінка робітника, оцінка трудової поведінки, індивідуалізовані показники результативності реалізації трудової поведінки робітників, система комплексних показників результативності реалізації трудової поведінки робітників машинобудівного підприємства*

В статье отмечена важность оценки трудового поведения работника. Проанализирована целесообразность теоретико-методологического применения категории «трудовое поведение работника» в производственной организации. Определено последовательность этапов формирования и использования показателей результативности реализации трудового поведения рабочих. Выделены индивидуализированные показатели результативности реализации трудового поведения рабочих организации. Автором разработана комплексная система показателей результативности реализации трудового поведения рабочих машиностроительного предприятия.

Ключевые слова: *трудовая деятельность, трудовое поведение работника, оценка трудового поведения, индивидуализированные показатели результативности реализации трудового поведения рабочих, система комплексных показателей результативности реализации трудового поведения рабочих машиностроительного предприятия*

The grandiose personality potential for profitability of the functioning the units of economic is founded in the management of labour behavior of worker. But labour behavior of worker is complicated category. That is why are appeared problem of the evaluation labour behavior of worker and identify performance indicators of implementation of labour behavior of worker.

The content of labor behavior of worker, the especially evaluation of labor behavior person are reflected.

The essence and expediency of using the evaluation labour behavior of worker on enterprise are ranked. The sequence of stages of formation and application indicators of implementation of labour behavior of worker engineering enterprise is formulated. The individual indicators of implementation of labour behavior of workers production organization are defined.

In article is formulated comprehensive system of performance indicators of implementation of labour behavior of worker. The practical application of formed indicators will contribute improving the regulation of labour activity of workers on the engineering enterprise.

Considering all aspects of labour activity of workers engineering enterprise are proposed a set of indicators such as fundamental-indicative, instrumental-organizing and general-comprehensive.

The practical application set of indicators will enable to analyze results of qualitative implementation of all components of labour behavior of worker at the individual workplace.

Key words: *labour activity, labour behavior, labour behavior of worker, evaluation of labour behavior, the individual performance indicators of implementation of labour behavior of workers, comprehensive system of performance indicators of implementation of labour behavior of workers engineering enterprise.*

Постановка проблеми. Серед багатьох важливих проблем менеджменту промислових підприємств в останні роки особливого значення набула проблема ефективного управління персоналом. Водночас, радикальні зміни, які відбуваються у світовій економіці, спрямовують орієнтацію системи управління персоналом організації безпосередньо на ключовий її елемент – людину з притаманними їй фізичними, творчими здібностями, культурою мислення, інтелектуальним потенціалом. Тому й сьогодні основним спеціалізованим напрямом менеджменту став поведінковий, постулати якого зводяться до індивідуалізації управління трудовою діяльністю всіх робітників підприємства та найбільш важливої їх структурної складової – робітників, зокрема.

Трудова поведінка робітника є досить складною категорією, тому що для її характеристики необхідно одночасно використовувати підвалини таких наук як економіка, психологія, фізіологія, ергономіка, соціологія. З огляду на це, постає проблема оцінки та визначення показників результативності реалізації управління трудовою поведінкою робітника, як окремого конкретного робітника, так і всього промислово-виробничого персоналу.

Аналіз досліджень і публікацій. Основи теоретичних і практичних засад управління поведінкою персоналу закладено в наукових працях таких видатних учених, як Д. Аккер, І. Бажин, К. Девіс, М. Дороніна, Т. Лепейко, Л. Маллінз, М. Наумов, Д. Ньюстром, О. Синицька, В. Ядов, О. Ястремська.

Методологічні засади оцінювання трудової діяльності робітників підприємства представлені в роботах Г.Т. Завіновської, О.А. Грیشнової, А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлова, М.Х. Корецького, Г.О. Михайлової, В.М. Ковальнової, О.І. Ляша, проте відображено лише загальні класичні трудові показники діяльності персоналу.

Аналіз поданих у літературі концепцій дозволив дослідити проблему управління трудовою поведінкою персоналу і зробити висновок, що методичне забезпечення вирішення цієї проблеми потребує

уточнення в частині комплексного визначення показників результативності реалізації трудової поведінки робітників промислового підприємства.

Формування цілей статті. Основною метою статті є формування комплексної системи показників результативності реалізації трудової поведінки робітників із відображенням можливості подальшого їх практичного використання для удосконалення регулювання сфери трудової діяльності робітників виробничого підприємства.

Для досягнення цієї мети передбачено вирішити такі завдання:

- розкрити зміст та доцільність застосування оцінки трудової поведінки робітників на підприємстві;

- визначити послідовність етапів формування та використання показників результативності реалізації трудової поведінки робітників;

- виокремити індивідуалізовані показники результативності реалізації трудової поведінки робітників виробничої організації;

- розробити найбільш повну комплексну систему показників результативності реалізації трудової поведінки робітників промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність функціонування промислового підприємства фундаментально визначається наявністю якісної системи оцінювання структурних складових підприємства та подальшої розробки й реалізації заходів з підвищення ефективності функціонування даних структурних елементів підприємства. Вирішальну роль при цьому відіграє ресурсна частина системи управління ефективністю підприємством, яка включає трудову частину. Трудові ресурси промислового підприємства складаються з промислово-виробничого персоналу, серед якого найбільша частка припадає на робітників та допоміжних робітників [1]. Тому від досконалого оцінювання та регулювання діяльності робітника безпосередньо на його робочому місці залежить продуктивність, економічність, оптимальність, раціональність їх використання.

Звідси випливає, що головними критеріями забезпечення економічного розвитку промислових підприємств є первинна оцінка трудової діяльності своїх робітників і подальше встановлення напрямів підвищення їх професійних, кваліфікаційних здібностей та навичок з одночасним покращенням якості їхньої роботи.

Директор Центрального інституту праці О. Гастев, на відміну від класиків наукової організації праці Тейлора і Г. Форда, проводячи розробки у сфері організації праці, зосереджував свої дослідження на визначенні центральної ролі людського фактора в загальній ефективності виробництва. Тому огляд організаційної ефективності починається в О. Гастева з особистої ефективності окремої людини на її робочому місці. Цей підхід має назву «вузька база» (база для підвищення ефективності виробництва полягає в особистій (вузькій) ефективності індивіда).

Необхідно підкреслити твердження О. Гастева, що саме робітник, а особливо його трудова діяльність в цілому та трудова поведінка зокрема, формують фундамент ефективного, високопродуктивного, довгострокового функціонування виробництва будь-якої організації [2, с. 128].

В.Є. Пилипенко у своїй праці «Социальная регуляция трудового поведения» окреслює значну теоретичну і практичну необхідність об'єктивного управління трудовою поведінкою робітника на підприємстві з метою забезпечення якісного використання існуючих резервів виробництва та зростання фінансової стійкості господарюючих суб'єктів [3, с. 18].

Розглядаючи особливості регулювання трудової поведінки індивіда, слід відокремити поняття «трудова поведінка» від «трудова діяльність», адже кожне з них має специфічні методи та засоби впливу і, відповідно, особливі інструменти як оцінювання, так і успішної реалізації.

Б.Г. Тукумцев виокремлює трудову діяльність як спосіб існування й самореалізації людини, об'єктивно властивий його природі, що відрізняється

від природи представників тваринного світу, які використовують лише продукти місця існування [4, с. 349]. Тоді як «трудова поведінка» – зовнішні дії, вчинки суб'єкта трудової діяльності в їх певній послідовності [там само, с. 349-353]. На думку М. Титарчука, категорія «діяльність» має і реальний, і морально-перетворювальний характер, а тому не завжди піддається зовнішньому спостереженню і оцінюванню [5, с. 8–9].

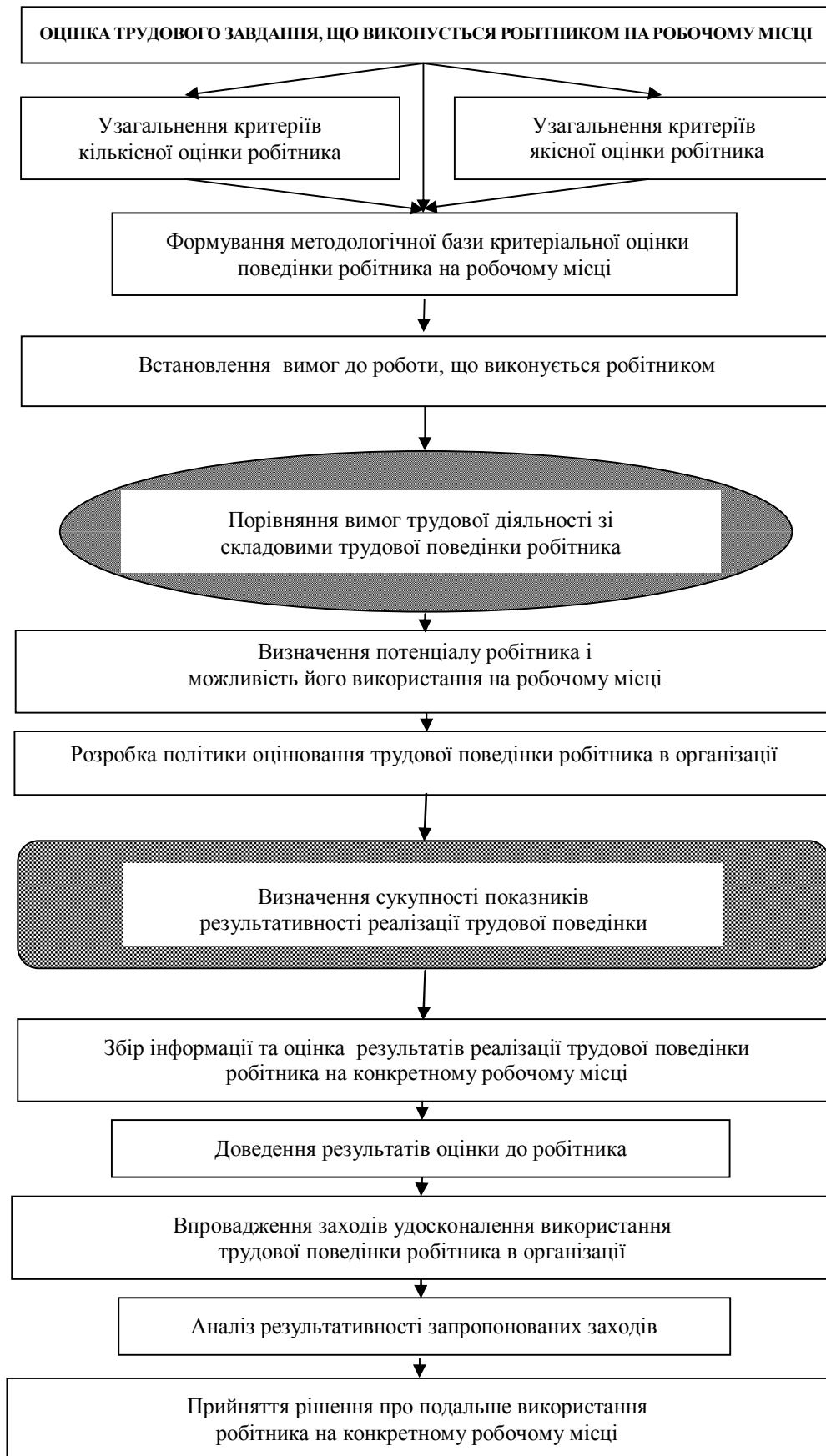
За Н.П. Лукашевичем, трудова поведінка – це свідомо регульований комплекс дій та вчинків робітника, пов'язаних зі збіганням його професійних можливостей, інтересів з діяльністю виробничої організації, виробничого процесу. Це процес самоналаштування та саморегулювання, що забезпечує певний рівень особистої ідентифікації [6, с. 73].

Таким чином, для оцінювання роботи безпосередньо на його робочому місці доцільно використовувати проявлені ним індивідуально-особистісні властивості, що підпадає під поняття «трудова поведінка». Такий підхід є більш уніфікованим та конкретизованим з позиції майстерності відносно до операційно-процесної функціональної сукупності вимог робочого місця та індивідуальних особливостей робітника, закріплених за ним, здатного сумлінно виконувати ці вимоги своєю робочою поведінкою.

Оцінювання трудової поведінки індивіда в сучасних дослідженнях зводиться до визначення соціально-психологічних підвалин працездатності особи, ціннісних орієнтацій реалізації її особистісних інтересів, регуляторів соціальної поведінки робітника, однак не зовсім охоплює усю множину якісно-кількісних параметрів оцінки його трудової діяльності.

Для удосконалення системи оцінювання трудової діяльності робітників пропонуємо схему послідовності визначення та використання показників реалізації трудової поведінки робітника на підприємстві (рис. 1).

А.Н. Марюта та Н.Е. Бойцун виокремлюють надзвичайно важливий показник результативності трудової діяльності робітників – якість праці персоналу виробничих підрозділів, який враховує значний обсяг факторних показників та передбачає можливість визначення взаємозв'язку між ними [7, с. 497-504].



* Джерело: складено автором

Рис. 1. Послідовність етапів формування та використання показників результативності реалізації трудової поведінки робітників промислового підприємства

В.В. Адамчук, розглядаючи економічну сторону використання трудової діяльності робітників організації, виокремлює такі показники поведінки персоналу: продуктивність праці робітника; рівень використання робочого часу робітником; коефіцієнт стабільності персоналу; коефіцієнт частки робітників, професійно-якісні характеристики які відповідають вимогам ринку праці [8, с. 203-208]. Однак такий підхід є дещо обмеженим, адже врахованими є лише узагальнюючі показники оцінки трудової діяльності персоналу.

Проте поза увагою науковців залишилися показники індивідуальної результативності діяльності робітників, зокрема й показники реалізації трудової поведінки робітників промислового підприємства.

Н.А. Волгін та Ю.Г. Одегов аналізують часткові соціально-психологічні показники поведінки робітників на підприємстві: рівень задоволеності морально-психологічним кліматом робітника в колективі; тривалість виробничої адаптації новоприйнятих робітників; індекс експансивності, що характеризує ступінь товариськості робітника й відображує відношення робітника до колективу в цілому [9, с. 336-340]. Для більшої об'єктивності представлені показники слід доповнити також рівнем розвитку культури праці в організації; індексом сприятливості умов праці; коефіцієнтом інформаційної насиченості робітників; коефіцієнтом естетичності робочого місця; рівнем дотримання трудової дисципліни робітників на підприємстві тощо.

Характеризуючи результативність індивідуальної трудової діяльності робітника, доцільним є конкретизувати та систематизувати безпосередньо особистісні показники результативності реалізації трудової поведінки робітників підприємства: виробіток на одного робітника; середня заробітна плата на

одного робітника; витрати часу на виконання завдання; якість трудової діяльності робітника; рівень трудової дисципліни робітника; коефіцієнт трудової участі робітника.

Для спрощення практичного застосування на конкретному підприємстві показників результативності реалізації трудової поведінки робітників і врахування всіх граней та елементів трудової діяльності робітників в організації, вважаємо за необхідне формування певного комплексу показників, які б дозволили на рівні певного робочого місця проаналізувати результати якісної реалізації усіх складових трудової поведінки конкретного робітника.

І. Фундаментально-індикативні показники результативності реалізації трудової поведінки робітника:

1. Кількісні показники:

а) показники чисельності робітників: облікова; середньооблікова і явочна чисельність; коефіцієнт облікового складу;

б) показники структури робітників: коефіцієнти структури за категоріями, віком, освітою, статтю;

в) показники, що характеризують рух робітників: коефіцієнти обороту з прийняття, звільнення і загального обороту; коефіцієнт внутрішнього обороту; коефіцієнт плинності; коефіцієнт стабільності; коефіцієнт інтенсивності оборотів за наймом; коефіцієнт присутності; співвідношення коефіцієнтів прийому і вибуття робітників.

2. Якісні показники:

а) показники, що характеризують психофізіологічну складову трудової поведінки робітника: рівень загального швидкісно-силового потенціалу; коефіцієнт соматичних параметрів; індекс фізіологічної стійкості психічної діяльності; рівень фізичної витривалості особи; індекс енергетичного потенціалу; індекс фізичного та психічного здоров'я; індекс концентрації уваги; інтегральний індекс дієздатності;

б) показники, що відображають кваліфікаційний рівень робітника: набутий

освітньо-кваліфікаційний рівень; загальний трудовий стаж; знання сучасних інформаційних технологій; володіння іноземними мовами; відповідність кваліфікаційного рівня робіт кваліфікаційному рівню робітника; коефіцієнт посадового досвіду; коефіцієнт освіченості;

в) показники професійно-ділових якостей робітника: компетентність; відданість справі; дисциплінованість; пунктуальність; принциповість; вимогливість до себе; прагнення до самовдосконалення; ініціативність; **локус контролю**; індекс когнітивного та творчого потенціалу;

г) показники соціально-етичних якостей робітника: соціальна та професійна направленість людини; комунікативні та організаційні параметри; соціальна активність у колективі; порядність; чесність; справедливість; доброзичливість; схильність до депресій; агресивність; рівень імпульсивності; конфліктність.

II. Інструментально-організаційні показники результативності реалізації трудової поведінки робітника:

1. Кількісні показники:

а) показники загальних витрат організації на робітника: загальна величина витрат на робітників; середня заробітна плата робітника; міжкваліфікаційна диференціація заробітної плати робітників; динаміка заробітної плати робітника за кілька періодів; витрати на робітників у розрахунку на одиницю продукції; частка заробітної плати робітників у витратах підприємства; надбавки та доплати за особливі умови праці (суміщення професій, шкідливі умови, роботу в нічний або надурочний час);

б) показники витрат організації на розвиток робітника: витрати на професійне навчання; витрати на професійну підготовку, перепідготовку; витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації; витрати на формування кадрового резерву та кар'єрне просування; витрати на

атестацію та оцінювання робітників підприємства;

в) показники витрат соціального спрямування: компенсація витрат на харчування; витрати на транспортні перевезення робітників; ступінь соціальної захищеності працюючих; витрати на утримання соціальної інфраструктури; частка витрат на соціальне забезпечення в загальних витратах на промислово-виробничий персонал; витрати на соціальне та медичне страхування.

2. Якісні показники:

а) показники рівня організації праці: структура робіт за рівнем важкості, середній рівень важкості робіт; рівень напруженості виробничих норм; середній рівень виконання виробничих норм; рівень використання обладнання; коефіцієнт завантаженості обладнання; коефіцієнт змінності роботи;

б) показники, що характеризують умови праці: питома вага працюючих у шкідливих умовах; рівень травматизму на виробництві; рівень дотримання трудової дисципліни; рівень професійних захворювань; розмір виплат та компенсацій за несприятливі умови праці;

в) показники стану соціально-трудових відносин: соціально-психологічний клімат в колективі; наявність конфліктних ситуацій та причини їх виникнення;

г) показники розвитку корпоративної культури підприємства: наявність цінностей та соціальних установок трудового колективу; моральні принципи й ділова етика; розмір витрат на організацію відпочинку та корпоративів; комунікації між робітниками підрозділу.

III. Комплексні показники результативності реалізації трудової поведінки робітника:

1. Кількісні показники:

а) показники індивідуальної результативності праці робітника: продуктивність (трудомісткість, виробіток на одного робітника промислово-

виробничого персоналу); прибутковість; рентабельність; рівень конкурентоспроможності;

б) показники використання робочого часу робітником: фактична кількість часу, відпрацьованого впродовж року; середня кількість днів, відпрацьованих за певний період часу; середня кількість годин, відпрацьованих за день; середня кількість людино-годин, відпрацьованих за визначений період часу; коефіцієнт змінності; коефіцієнт безперервності; величина непродуктивних втрат робочого часу; коефіцієнт використання встановленої тривалості робочого дня; інтегральний коефіцієнт використання робочого часу.

2. Якісні показники:

а) якість трудової діяльності робітника: узагальнений коефіцієнт якості праці; інтегральний показник працездатності; коефіцієнт відповідності кваліфікаційного рівня вимогам до робочого місця; дотримання термінів виконання виробничого завдання; ступінь важливості виробничого завдання, що виконується; коефіцієнт виробничої дисципліни на робочому місці;

б) якість продукції, виготовленої робітником: частка неякісної продукції у загальному обсязі; коефіцієнт виконання плану робіт за номенклатурою.

За своїм характером запропоновані показники можуть стати певною базою для відліку, тобто для оцінки як окремих складових трудової поведінки робітника, так і

ефективності реалізації цілісної трудової поведінки, адже основні елементи відображеної сукупності вже перевірені на «працездатність» у ході практичної діяльності багатьох промислових підприємств.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, трудова поведінка робітника промислового підприємства є об'єктом уваги менеджерів тим ресурсам, що чинить вплив на життєздатність підприємства. Якісна оцінка трудової поведінки сприятиме зменшенню витрат та мінімізації бракованої продукції, підвищенню індивідуальної продуктивності праці з одночасним зростанням ефективності використання засобів виробництва на конкретному робочому місці і, в кінцевому підсумку, збільшенню прибутковості діяльності на рівні як одного робітника, так і всього промислово-виробничого персоналу підприємства.

Перспективою для подальших досліджень є використання визначених показників результативності реалізації трудової поведінки для об'єктивної оцінки та визначення на цій основі відповідних факторів удосконалення основних складових трудової поведінки робітника промислового підприємства. Це відкриває можливості для розробки механізму ефективного управління трудовою поведінкою робітника промислового підприємства в загальній системі управління персоналом.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Рац, О.М. Методичний підхід до оцінки ефективності функціонування машинобудівного підприємства / О.М. Рац // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі : проблеми теорії та практики. - 2012. - № 4 (20). – С. 101-102.
2. Голубев, К.И. История менеджмента : тенденции гуманизации / Константин Иванович Голубев. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2003. – 223 с.
3. Пилипенко, В.Е. Социальная регуляция трудового поведения (социологический анализ) / В.Е. Пилипенко. – К. : Наук. думка, 1993. – 178 с.
4. Ядов, В.А. Социология труда : теоретико-прикладной толковый словарь / [В.А. Ядов]. – СПб. : Наука, 2006. – 426 с.
5. Титарчук, М.О. Трудова поведінка особистості як підприємницька діяльність : соціально- філософський аналіз : автореферат дис. ... кандидата філософських наук :

- 09.00. / М.О. Титарчук ; Південноукр. держ. пед. ун-т (ім. К.Д. Ушинського. – Одеса, 2004. – 20 с.
6. *Лукашевич, Н.П.* Социология труда : учебное пособие / Н. П. Лукашевич. – К. : МАУП, 2001. – 320 с.
 7. *Марюта, А.Н.* Экономико-математическое моделирование и оптимизация управления организациями / А.Н. Марюта, Н.Е. Бойцун. – Днепропетровск : Изд-во Днепропетровского университета, 2001. – 540 с.
 8. *Адамчук, В.В.* Экономика и социология труда : [учебник для вузов] / Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 470 с.
 9. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М. : Издательство «Экзамен», 2003. – 736 с.

REFERENCES

1. *Rac, O.M.* Metodichnyj pidhid do ocinky efektyvnosti funkcionuvannja mashynobudivnogo pidpryjemstva / O.M. Rac // Ekonomika ta upravlinnja pidpryjemstvamy mashynobudivnoi' galuzi : problemy teorii' ta praktyky. - 2012. - № 4 (20) – S. 101-102.
2. *Golubev, K.Y.* Ystoryja menedzhmenta : tendencyy gumanyzacyy / Konstantyn Ivanovyh Golubev. – SPb. : Jurydycheskyj centr Press, 2003. – 223 s.
3. *Pylypenko, V.E.* Socyal'naja reguljacyja trudovogo povedenija (socyologicheskij analiz) / V. E. Pylypenko. – K. : Nauk. dumka, 1993. – 178 s.
4. *Jadov, V.A.* Socyologija truda : teoretyko-prykladnoj tolkovyj slovar' / [V.A. Jadov]. – SPb. : Nauka, 2006. – 426 s.
5. *Tytarchuk, M.O.* Trudova povedinka osobystosti jak pidpryjemnyc'ka dij'al'nist' : social'no-filosofs'kyj analiz : avtoreferat dys. ... kandydata filofs'kyh nauk : 09.00.03 / M.O. Tytarchuk ; Pivdenno ukr. derzh. ped. un-t (im. K.D. Ushyns'kogo. – Odessa, 2004. – 20 s.
6. *Lukashevych, N.P.* Socyologija truda : uchebnoe posobyje / N.P. Lukashevych. – K. : MAUP, 2001. – 320 s.
7. *Marjuta, A.N.* Jekonomiko-matematicheskoe modelirovanie i optimizacija upravlenija organizacijami / A.N. Marjuta, N.E. Bojcun. – Dnepropetrovsk : Yzd-vo Dnepropetrovskogo unyversyteta, 2001. – 540 s.
8. *Adamchuk, V.V.* Экономыка y socyologyja truda : [uchebnyk dlja vuzov] / Adamchuk V.V., Romashov O.V., Sorokyna M.E. – M. : JUNYTY, 1999. – 470 s.
9. Экономика труда (social'no-trudovыe otnoshenija) / Pod red. N.A. Volgyna, Ju.G. Odegova. – M. : Yzdatel'stvo «Экзамен», 2003. – 736 s.

Стаття надійшла до редакції 24.04.2014 р.