

управлінських рішень. Максимально повне використання кадрового потенціалу, його усесторонній розвиток, зміцнення є однією із головних умов ефективності зусиль менеджменту в сфері якості.

Список використаних джерел

1. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки. / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2008. – №4. – С. 32-36.
2. Козак Н. Мотивація персоналу щодо досягнення стратегічних цілей організації / Н. Козак // Ринок капітала. – 2000. – №13-14.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [навчальний посібник]. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: „Кондор”. – 2003. – 296 с.
4. Малиновский В. К. Мотивация сотрудников как процесс. / В.К. Малиновский // Методы менеджмента качества. – 2005. – №10 – С. 37 – 39.
5. Наумік К.Г. Розвиток принципів мотивації сучасного менеджменту / К.Г. Наумік // Регіональні перспективи. – 2002. – №1 (20). – С. 136-138.
6. Немцов В.Д. Менеджмент організацій. / В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань, Г.Ф. Сініок. – К:ТОВ “УВПК “ЕксОб”, 2000. – 392 с.
7. Пелых А.А. Мотивация эффективной деятельности предприятий различных форм собственности / А.А. Пелых. // Вісник ДІТБ. – 2000. – №2. – С. 95-98.

Annotation. *The features of construction of modern mechanisms of motivation of labour of personnel are certain as constituents of control system by quality.*

Key words: *motivation of labour, personnel, stimulation, control system by quality, quality.*

12

УДК 331.101.3

Н.П. Базалійська, аспірант, Хмельницький національний університет

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА

У статті розглянуто поведінковий аспект управління персоналом підприємства. Визначено сутність трудової поведінки працівника. Узагальнено сукупність факторів впливу на поведінку персоналу організації.

Ключові слова: *поведінка людини, міждисциплінарний підхід, трудова поведінка працівника, індивідуальні характеристики персоналу, фактори впливу.*

Актуальність. Сучасні концепції менеджменту все частіше виокремлюють поведінку, як важливу характеристику трудового потенціалу працівника, від якості якої залежить результативність роботи колективу і виживання організації в непередбачуваному економічному середовищі.

Тому, дослідження трудової поведінки як форми активності персоналу організації та визначення основних факторів впливу на неї є досить актуальним в даний період часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В своїх працях трудову поведінку досліджували М. Дороніна, Т. Лепейко, О. Ястремська, Н. Бутейко, А. Власова, Г. Назарова, Н. Ф. Наумов, Н. Федорова, О. Минченкова, Т. Петровська.

Поведінку працівника слід розглядати як систему вчинків, зумовлених впливом різноманітних чинників. Проте аналіз літературних джерел [1-4] показав, що перелік факторів і визначення їх сутності потребують уточнення і систематизації.

Метою дослідження виступає узагальнення сукупності факторів, які впливають на формування трудової поведінки персоналу організації.

Виклад основного матеріалу. Сучасні зарубіжні організації вже усвідомлюють складність системи управління поведінкою персоналу і необхідність її реалізації для забезпечення надійності роботи підприємства.

Поняттям «поведінка» цікавляться учені багатьох наук, які мають справу з активністю людини. Тому для систематизації визначення сутності трудової поведінкою персоналу організації доцільно скористатися розробками інших наук. Міждисциплінарний підхід створює основи конструктивної діагностики поведінки людини у виробничій організації [1].

Антропологія розглядає поведінку як культурну систему, соціологія – як соціальну систему. Економічна соціологія характеризує поведінку людини під впливом соціального стимулу, психологія визначає як систему індивідуальних якостей особистості.

Урахування відповідних аспектів психології, соціології, антропології, економічної соціології та соціальної психології допомагає дати визначення такому поняттю, як “трудова поведінка”.

Отже, трудова поведінка є системою ціленаправлених дій і вчинків працівника, здійснюваних в процесі трудової діяльності та сформованих під впливом зовнішнього середовища, особистості індивіда та трудової ситуації.

Управління поведінкою працівника в організації повинно базуватися на таких моментах:

- поведінка кожного працівника є особистісною;
 - поведінка людей формується не лише під впливом їх індивідуальних бажань, й під впливом груп, членами яких вони є;
 - поведінка індивіда в певній ситуації – це взаємодія його внутрішнього світу і характеристик ситуації;
 - якість управлінських рішень залежить від поведінки керівника-лідера.
- Відобразимо на рисунку 1 найбільш цілісну сукупність тих факторів, під впливом яких і формується трудова поведінка.

Досить багатогранними є особистісно-індивідуальні характеристики персоналу. Природжені властивості індивіду – це те, що закладено у ньому від

народження. Виділяють суттєві відмінності у поведінці жінок і чоловіків у різних ситуаціях [2]. Наприклад, жінки значно краще сприймають й аналізують подробиці подій, уміють точно й детально розділяти ціле на його складові частини й проводити аналіз цих елементів. Однак чоловіки здатні охопити будь-яку подію більш загально, встановити основні, стратегічні тенденції явища, дослідити інтегрований зв'язок між частинами цілого.

Крім статі, поведінкові особливості персоналу багато в чому визначаються і віком співробітника [3]. Так, персонал віком 16-23 років є більш активним, зацікавлений у формуванні нових навичок до роботи, має бажання спілкуватися та встановлювати дружні контакти, але, водночас він є високоемоційним, для нього притаманний високий ризик помилок, відсутність життєвого досвіду. Працівники віком 24-35 років характеризуються креативністю мислення й здатність до пошуку нестандартних ідей, високою працездатністю і фізичною витривалістю, прагнення до підвищення кваліфікації. Однак такі особи є дуже амбіційними, надто ризикованими, прагматичними стосовно організації. У 36-60 років персонал характеризується такими якостями, як наявність життєвого досвіду, впевненість у собі, розвиненими навичками самоаналізу, прагненням до виважених рішень, але він відзначається вираженою консервативністю, підвищеною дратівливістю, зниженою витривалістю й працездатністю, зниженою здатністю сприймати нововведення, тощо.

Складовими особистісних характеристик персоналу є темперамент і характер людини. Темперамент – це сукупність індивідуальних особливостей особи, що характеризують динамічний та емоційний аспект її діяльності. Характер – це сукупність стійких психологічних властивостей, що визначають лінію поведінки особи, її відношення до справи, інших людей.

Система управління особою полягає в усвідомленні кожною людиною своєї індивідуальності, неповторності свого «я». У людській свідомості закладені психологічні механізми захисту свого образу, такі як зігнання, проекція і ідеалізація.

На формування поведінки працівника мають вплив також організаційна культура та елементи зовнішнього середовища організації.

Організаційна культура є сукупністю цінностей, переконань, загальних для всіх співробітників, що визначають норми їхньої поведінки. Серед елементів зовнішнього середовища найбільший вплив на трудову поведінку персоналу здійснюють сформовані у суспільстві соціально-нормативні установки, професійно-кваліфікаційні вимоги до працівника на ринку праці, державна політика зайнятості [4].

Особистісно-індивідуальні характеристики персоналу, організаційна культура та елементи зовнішнього середовища організації впливають на формування системи потреб особистості (матеріальні, духовні, соціальні), які, в свою чергу, визначають регулятори поведінки працівника (загальні, специфічні, варіативні), що, в кінцевому підсумку, і здійснюють безпосередній вплив на трудову поведінку людини (рис. 1).

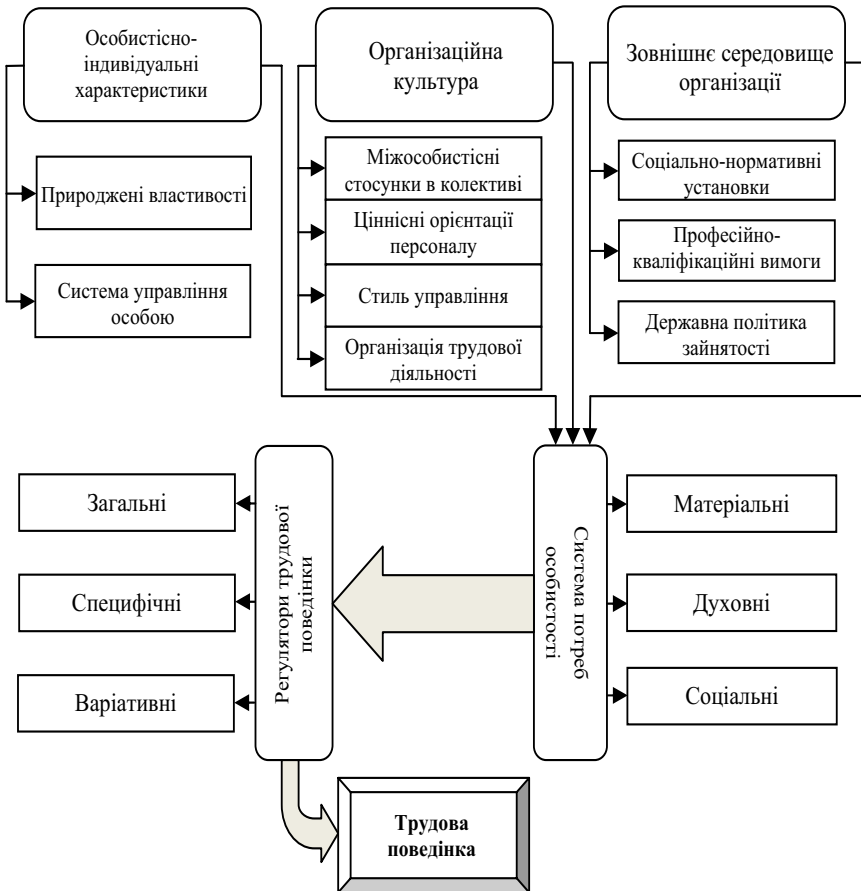


Рис. 1. Фактори формування трудової поведінки персоналу

Висновки. Отже, в процесі дослідження було отримано наступні результати:

- чітко визначено сутність поняття «трудова поведінка працівника»;
- систематизовано і узагальнено сукупність факторів, які прямо чи опосередковано впливають на формування трудової поведінки особистості;
- представлено методичні рекомендації щодо управління трудовою поведінкою персоналу з врахуванням системи чинників її формування.

Список використаних джерел

1. Доронін А. В. Методологічна основа міждисциплінарного дослідження поведінки суб'єктів господарювання // Економіка розвитку. – 2005. – №2(34). – С. 4-8.
2. Доронін А.В. Система детермінації поведінки персоналу // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Вип. 95. – Донецьк: ДонНТУ, 2006. – С. 21-22.
3. Лепеко Т. Поведінковий підхід до вибору методів впливу на персонал підприємства / Т. Лепейко, О. Миронова // Економіка розвитку. – 2007. – №4. – С. 84-86.
4. Криворучко А.С. Модель організаційної культури підприємства, спрямованої на саморозвиток його персоналу // Проблеми науки. – 2009. – №5. – С. 36-39.

Annotation. *The article is considered the behavior aspect of personnel management. The essence of the labour behavior of worker is defined. The factors of influence on the labour behavior of personnel of organization is summarized.*

Key words: *behavior of person, mizhdisciplinarniy approach, labour behavior of worker, individual descriptions of personnel, factors of influence.*

13

УДК 331.6:631(477.83)

О.Ю. Бідяк, аспірант, Закарпатський інститут АПВ, м. Берегове

**ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Проаналізовано стан трудового потенціалу Закарпатської області, визначено ефективність використання трудового потенціалу аграрного сектору.

Ключові слова: *зайнятість, трудовий потенціал аграрного сектору.*

Постановка проблеми. Нинішній стан соціально-економічного розвитку України не забезпечує повного та ефективного використання трудових ресурсів, як в цілому по країні так і в окремих її областях. Це підтверджується зростанням чисельності безробітних та працюючих неповний робочий тиждень або день, високою зайнятістю у низько ефективних, з загальнодержавної точки зору, галузях народного господарства, в тому числі в особистому підсобному сільському господарстві. Ефективність використання наявного трудового потенціалу, забезпечення зайнятості адекватної сучасним світовим тенденціям сьогодні є надзвичайно важливою проблемою для України та її областей. Її вирішення дасть змогу поліпшити національну структуру зайнятості, забезпечить розвиток та використання трудового потенціалу.