

УДК [331.105.24:008](477)

**ТИПИ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ
ПРАЦІВНИКІВ У РОЗРІЗІ РІЗНИХ
ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КУЛЬТУР**

Польова В.В., аспірант (УкрДАЗТ)

Як відомо, кожне підприємство є власником унікальної організаційної культури (далі ОК), яка координує діяльність цього підприємства та всіх його працівників. Органічне включення кожного працівника, як неповторної особистості з властивим їй певним типом трудової поведінки (далі ТТП) в роботу підприємства є важливим питанням сучасного менеджменту персоналу. За таких умов задача всіх ланок керівництва полягає у створенні таких організаційних та інших умов праці, які б забезпечували розкриття потенціалу кожного працівника, або ж, навпаки, в підборі на вакантне

місце такого працівника, який гармонійно увіллється у вже існуючі стабільні умови, ОК на підприємстві. Для різних організаційно-культурних умов є свої, найбільш прийнятні ТТП працівників. Ідеальною можна вважати ситуацію, при якій потреби працівника, відображені в мотиваційно-ціннісній структурі особистості, будуть задоволені в межах певної ОК. Це стає можливим за умови, якщо особисті потреби і цінності співробітників співпадуть з цілями-цінностями підприємства. ОК та ТТП мають тісний взаємозв'язок. ТТП може змінюватися під впливом цілей та цінностей, норм та установок, що складають основу ОК підприємства, а ОК – формується на основі цінностей, що поділяються та визнаються більшістю працівників. Однакові цінності можуть по-різному трактуватися в різних ОК. Деякі з них не лише поділяються на домінуючі та другорядні, але й набувають в одних ОК термінального, а в інших інструментального значення (див. табл. 1).

Таблиця 1

Цінності різних організаційних культур

Цінності	Трактування цінності, характерна для організаційної культури			
	Бюрократична	Ринкова	Кланова	Адхократична
Термінальні цінності	Офіційна політика, стабільність і структурованість, довгострокова передбачуваність	Перемоги на ринку, висока конкурентоспроможність, репутація та успіх на ринку товарів та послуг	Традиції, прихильність працівників, згуртованість колективу, дружня атмосфера	Новаторство, діяльність на передовому рубезі, здобуття нових ресурсів, лідерство у сфері виробництва
Цінності-засоби	Правила, інструкції, воля керівництва, авторитаризм, дисципліна і порядок, координація та контроль	Суперництво, агресивність, ринкова і професійна мобільність, майстерність та професіоналізм	Демократія, адаптивність, солідарність, підтримка, делегування повноважень, відсутність агресії	Прагнення до творчості, наукових досліджень, винахідливості, гнучкості розуму, безперервне генерування ідей
Авто-ригет	Керівник вирішує все	Агресивність та підприємливість	Цінується не посада, а вміння людини, піклування про підлеглих	Володарюють генії та харизмати
Ставлення до ризику	Мінімум ризику	Хто не ризикує, той нічого не досягає	Праця у зоні обгрунтованого колективного ризику	Ризик надихає на творчість
Колективізм	Інтереси колективу вище за особисті інтереси	Індивідуальна відповідальність та ініціатива	Дружба та взаємодопомога	Колектив для реалізації творчих замислів
Кар'єра	Просування по службі – ознака успіху та визнання	Чим краще задовольняються потреби споживачів тим стрімкіший злет	Кар'єра кожного – результат відкритого обговорення	Ріст професіоналізму та самовдосконалення – шлях до зірок
Винагородження	Преміювання не індивідуалізовано	Преміювання за індивідуальні досягнення	Преміювання за результатами роботи всього колективу	Преміювання за результатами реалізованих проектів, ідей

В своїх попередніх публікаціях ми вже зверталися до визначення ТТП працівників та їх детальної характеристики. Зіставляючи по черзі дані ТТП з різними ОК ми визначили, що для кланової ОК ідеальними будуть афіліативний, сотеріологічний, суспільно- та морально-

орієнтований ТТП. Для адхократичної ОК – це, безумовно, творчо-орієнтований ТТП. Комфортно для пересторожливого та губрестичного ТТП буде бюрократична ОК, а ринкова – для акзитивного ТТП. Окремо необхідно розглядати інтелектуальну, духовно-моральну ОК, яка може стати ідеальною

для більшості виділених автором ТПП та забезпечити гармонійний розвиток (дух, душа, тіло) для кожного працівника.

УДК 331.101.3

МОТИВАЦІЯ ТВОРЧОЇ АКТИВНОСТІ ТА ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Уткіна Ю.М., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

Успіх інноваційного процесу залежить від того, якою мірою безпосередні учасники – персонал, зайнятий в інноваційному процесі, – зацікавлені у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів НДДКР у виробництво. Тут визначальну роль відіграють методи і форми стимулювання їх праці з боку організації, спроможність підвищувати активність персоналу в пошуку нових знань, нових ідей, стимулювати прийняття нестандартних рішень і підтримувати атмосферу творчості.

Інтелектуалізація економіки потребує новітніх форм і засобів стимулювання. Темпи інноваційних змін нечувано зростають, змінюються цінності, соціальні орієнтації, світогляд людей, збільшуються психологічні навантаження в процесі творчої діяльності, яка потребує безперервного накопичення нових знань, нових навичок, ідей, досвіду, організації взаємодії персоналу з їх реалізації. Усе це потребує від керівництва застосування різноманітних економічних і морально-етичних стимулів, які б підтримували зв'язок між якістю творчої роботи новатора, з одного боку, і рівнем мотивації – з іншого.

Стимулювання інноваційної праці має специфічні особливості:

- використання великої кількості матеріальних і нематеріальних, організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на задоволення потреб вищого рівня;

- надання процесу стимулювання в інноваційній сфері постійного характеру, а не одиничної тимчасової кампанії.

Мотивація інтелектуальної праці до інноваційної діяльності визначається багатьма факторами, серед яких одним із найважливіших є матеріальна зацікавленість. Для того щоб матеріальна зацікавленість стала мотивацією участі в інноваціях, розмір винагороди має співвідноситися з результативністю інтелектуальної праці і тим самим стимулювати її.

Ставлення людини до інноваційних процесів визначається багатьма мотивами у найрізноманітнішому їх поєднанні, що в сукупності становлять механізм мотивації участі в інноваційній діяльності. До них належать: внутрішні мотиви, що

визначають схильність особистості до інновацій; зовнішні позитивні мотиви, які викликають позитивну реакцію і спонукають до участі в інноваційних процесах; зовнішні негативні, що викликають негативну реакцію і змушують до участі в інноваційних процесах.

УДК 364.122.8.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ОБЩЕСТВА И ЕЁ ЦЕННОСТНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

*Фролов А.И., к. э. н., доцент,
Данильян В.О., к. филос. н., доцент,
Мозговая О. Т., ассистент (УкрГАЗТ)*

Наиболее сложным объектом преобразования в обществе является сам человек. Этим обусловлен интерес к исследованию экономических реформ как неких социокультурных процессов адаптации людей к новым условиям.

Актуальным становится подход к экономической культуре общества как совокупности способов деятельности, с помощью которых индивиды, социальные группы, общество в целом приспосабливаются к изменению условий своего существования.

В настоящее время преобладает анализ экономической культуры общества на инструментальном уровне экономических знаний и навыков. Часто без внимания остаётся другой аспект структуры экономической культуры — её ценностная составляющая.

В переходные периоды развития общества проблема ценностей становится весьма актуальной. Современный этап развития украинского общества в самом общем виде можно охарактеризовать как разрушение традиционных ценностей и желание приобрести новые.

Значение ценностей как важнейшего регулирующего элемента не только экономической, но и любой другой деятельности, определяет необходимость учитывать результаты анализа сдвигов в системе ценностей, чтобы прогнозировать возможные ситуации не только в экономике.

Результат реформирования экономики в конечном счёте зависит от соотношения тех социокультурных групп населения, которые готовы воспринять предлагаемые новые модели поведения, новые ценности, или уже приняли их и готовы встраиваться в новую экономическую культуру, или будут противостоять им. Чтобы соотношение складывалось в пользу реформ необходимо знать как люди относятся к экономическим преобразованиям. Необходимо учитывать тот факт, что ценностные установки, социокультурная