

УДК 331.108:159.9.019.4

*Вікторія Польова*

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ

*В статті проведений теоретичний аналіз поняття «трудова поведінка», уточнено його зміст та сутність, розроблено власне визначення поняття «трудова поведінка» у вузькому та широкому розумінні, а також запропоновано розрізняти довгострокову та короткострокову трудову поведінку, проведено аналіз та здійснено класифікацію факторів детермінації трудової поведінки, доповнено їх факторами економічного та позаекономічного впливу, а також визначено соціально-економічні наслідки реалізації трудової поведінки.*

*Ключові слова:* конкурентоспроможність, людський капітал, персонал, потреби, трудова діяльність, трудова поведінка, фактори впливу, ціннісні орієнтації.

*В статье проведен теоретический анализ понятия «трудовое поведение», уточнено его содержание и сущность, разработано собственное определение понятия «трудовое поведение» в узком и широком смысле, а также предложено различать долгосрочное и краткосрочное трудовое поведение, проведен анализ и осуществлена классификация факторов детерминации трудового поведения, дополнено их факторами экономического и внеэкономического воздействия, а также определены социально-экономические последствия реализации трудового поведения.*

*Ключевые слова:* конкурентоспособность, человеческий капитал, персонал, потребности, трудовая деятельность, трудовое поведение, факторы влияния, ценностные ориентации.

*In article the theoretical analysis of concept labor behavior is carried out, its contents and essence is specified, own definition of concept labor behavior in narrow and broad sense is developed, and also it is offered to distinguish long-term and short-term labor behavior, the analysis is carried out and classification of factors of determination of labor behavior is carried out, is added with their factors of economic and noneconomic influence, and also social and economic consequences of realization of labor behavior are defined.*

*Keywords:* competitiveness, human capital, personnel, needs, labor activity, labor behavior, influence factors, valuable orientations.

**Актуальність проблеми.** Людина в сучасній економічній системі перетворилась на вирішальний фактор виробництва, здатний забезпечити успішне функціонування підприємства. З переходом до людиноцентристської парадигми в економічних науках постала необхідність глибокого наукового міждисциплінарного дослідження ка-

© Польова В. В., 2012

тегорії «трудова діяльність», зокрема трудової поведінки персоналу, як зовнішнього її прояву.

Характер трудової поведінки, під дією низки факторів його детермінації суттєво впливає на якість роботи людини, а отже і на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Тому теоретичні аспекти дослідження трудової поведінки, її сутності та факторів, що на неї впливають, є актуальним питанням економіки сьогодення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням такої складової трудової діяльності людини як трудова поведінка займалися багато вітчизняних та зарубіжних вчених. Зокрема, серед вітчизняних вчених якісна оцінка трудової поведінки персоналу, що була виконана через діагностику таких відносин між колегами, керівництвом та підлеглими, як конфлікт, співробітництво і переговори запропонована Дороніним А. В. [9]. Конкретизації внутрішніх джерел активізації трудової поведінки персоналу у своїх публікаціях торкалися харківські науковці Полубедова А. О., Душка О. В. [18], Дороніна М. С. [10]. Трудову поведінку особистості через її ставлення до праці, колективу і керівника розглядав Лукашевич Н. П. [15]. На увагу заслуговують безумовно змістовні роботи Компанієць В. В. [13].

Серед російських дослідників досить докладний аналіз поведінки людини в організації здійснений Верховіним В. І. [6], Ядовим В. О., Здравомисловим А. Г. [27], Адамчуком В. В., Ромашовим О. В., Сорокіною М. Е. [3], Слінковою О. К. [19], Мостовою Є. Б. [16].

Серед зарубіжних вчених можливі варіанти класифікації факторів впливу на трудову поведінку дають Херцберг Ф. [2], Альдерфер К. [1].

Але аналіз останніх розробок вітчизняних, російських та зарубіжних дослідників [1-27] у сфері економіки та соціології праці свідчить про відсутність єдиної трактовки змісту трудової поведінки, яка у деяких випадках здійснюється поверхнево, безсистемно, фрагментарно. Тому **метою** даної статті є уточнення змісту та сутності поняття «трудова поведінка», а також визначення факторів прямого та зворотного впливу трудової поведінки.

**Виклад основного матеріалу.** Рівень конкурентоспроможності вітчизняних виробників, що знаходяться на межі виживання, в порівнянні із зарубіжними підприємствами, вказує на те, що найцінніший і найперспективніший з усіх видів ресурсів – людський капітал, використовується невміло. Проблема полягає в тому, що капітал, як річ по своїй фізичній суті, мертвий, якщо він не поєднаний з людським капіталом. Чим більш органічний цей синтез, тим інтенсивніше відбувається зростання всього капіталу підприємства. Тому дослідження трудової поведінки персоналу та всіх факторів взаємопов'язаних з її появою та проявом у процесі трудової діяльності має дуже важливе значення.

Виокремлення категорії «трудова поведінка» пояснюється тим фактом, що людина, залучена до трудової діяльності, не є механічним елементом її функціональної системи. Між трудовими функціями, заданими робочим місцем та здібностями людини й бажанням виконувати ці функції завжди є певна дистанція. Адже працівник ставить до своїх трудових функцій насамперед як до засобу й умов досягнення власної мети, реалізації особистих інтересів, задоволення своїх потреб.

Узагальнюючи та доповнюючи роздуми Лукашевича М. П. [15] та Кулькової І. А. [14], структуру трудової поведінки ми зобразили на рис.1, а визначення трудової поведінки у класифікації за різними ознаками наведено у табл. 1.

## ІНШІ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ



*Рис. 1. Структура трудової поведінки*

Серед всіх інших різновидів економічної поведінки трудова поведінка виділяється завдяки таким, притаманним їй, ознакам:

- має позитивну цінність, тому що задіяна у створенні матеріальних та духовних благ;
- детермінується культурними, гендерними, віковими, соціально-психологічними та релігійними особливостями індивіда;
- постійно змінюється під впливом власного досвіду та накопичених знань;
- проявляється через дії та вчинки, що характеризуються інтенсивністю, якістю та динамікою;
- змінює зовнішнє середовище учасника трудового процесу;
- відображає характерологічні риси особи, працівника;
- заражає своїм прикладом інших;
- підкорюється адміністративним рішенням та наказам;
- адаптується до різноманітних умов з певними нормами та правилами;

▪ регулюється та стимулюється державою в бік підвищення ініціативи, індивідуальної свободи вибору та особистої відповідальності за прийняті рішення.

Трудова поведінка – це виконавча сторона трудової діяльності. На скільки ця сторона буде відповідати бажаному для підприємства (необхідному) типу буде залежати ефективність діяльності всього виробництва. Однак за людськими вчинками та діями, що зовні нібито схожі, можуть ховатися досить розбіжні спонукальні сили. Так, для одних робітників постійне прагнення до підвищення рівня кваліфікації, трудової майстерності є бажанням отримати вищу заробітну плату, для інших стимулом може бути визнання колег та пошана, для третіх це – стиль життя, що полягає у задоволенні від реалізації власних творчих здібностей.

Відчуття гострої потреби є глибоким внутрішнім спонуканням суб'єкта до дії залежно від умов, в яких він знаходиться. Потреба і дія взаємозалежні та взаємозв'язані, без одного не може бути іншого. Задоволеність або незадоволеність потреби може викликати в людини як стан спокою та піднесення, так і стан тривоги, пригніченості, роздратованості. Як то кажуть «ситий голодному не товариш». Людина, що відчуває потребу, може нею марити, уявляти собі, від чого збуджується не тільки мислення, а і воля, жага до перемоги (в нашому випадку до задоволення потреби через прояв трудової поведінки). Крім потреб є й інші фактори впливу на людську поведінку, але всі вони неминуче походять від певної потреби.

Багатоманітність закладених у трудову поведінку потреб, стимулів та мотивів, що зрештою і визначають її тип, навряд чи менша за кількість самих індивідів, які її продукують. Іноді непередбачуваний та невлесимий характер трудової поведінки, що залежить від глибоко психологічного, духовного підґрунтя кожної окремої людини ускладнює теоретичний аналіз цього надскладного явища.

Процес самоусвідомлення кожної людини постійно перебуває у динаміці. Формування трудової поведінки також підлягає впливу звідусіль і повсякчасно. Тому процес визначення поняття трудової поведінки, який би найширше передавав її зміст і розкривав суть, є незавершеним.

Тому ми спробуємо дати своє бачення змісту цього поняття. А також проаналізуємо останні надбання дослідників трудової поведінки, об'єднавши їх тлумачення за певними ознаками для простоти використання теоретичних даних у практичній діяльності (див. табл.1).

На думку соціологів, потреби людини спочатку перетворюються в інтерес до предметів, що можуть задовольнити потреби, а потім набувають форму цінності. Властивість предмета задовольняти певну потребу, сприймається людиною як позитивна значущість даного об'єкта. Так потреби і інтерес до певного об'єкта плавно перетікають у цінності людини. Ціннісні орієнтації програмують діяльність людини на тривалий час, визначають основний тип поведінки особи. Деякі цінності можуть виступати метою, сенсом життя людини.

Але ціннісної ознаки предмет набуває не лише через свої об'єктивні властивості та якості. Індивід оцінює предмет, не тільки співвідносячи його прямо і безпосередньо зі своїми потребами та інтересами (які він може не зовсім усвідомлювати, знати, розуміти), але й пропускаючи оцінку через призму поширених у цьому суспільстві, в його культурі, свідомості різних соціальних груп ціннісних критеріїв, існуючих оцінок, уявлень про необхідне, справедливе, прекрасне, корисне. Синтез цих двох складових і визначає майбутню спрямованість індивіда.

Таблиця 1. Визначення трудової поведінки

Рік	Автор	Визначення
1	2	3
<b>Суттєвісне розуміння трудової поведінки</b>		
1991	Афонін А. С. [4]	Сутність трудової поведінки полягає в тому, наскільки повно індивіди в процесі праці реалізують свої фізичні та духовні можливості, яким чином, в якій формі вони перетворюються із робочої сили в живий труд, а через нього уречевлюються.
2000	Співак В. А. [20]	Суть трудової поведінки людини полягає в створенні суспільно необхідного продукту, що, як результат, відображає економічний бік її суб'єктивної діяльності задля забезпечення умов життєдіяльності людини та задоволення її потреб.
2001	Дворецька Г. В. [8]	Трудова поведінка — це самовизначення суб'єкта (особи, колективу) щодо сфери, умов, змісту праці, комплексу актів, вчинків і дій, які спрямовані на перетворення предметів праці з метою досягнення відповідного результату і поєднують працівника з трудовим процесом.
2003	Шаталова Н. І. [25]	Трудова поведінка – суспільно значущий спосіб практичної реалізації трудового потенціалу працівника специфічним для кожної особистості способом у конкретних формах, що визначаються предметною областю, в системі якої воно відбувається.
2008	Федоров І. В., Новікова М. А. [23]	Трудова поведінка є формою пристосування працівника до вимог і умов технологічного процесу і соціального оточення.
<b>За характером прояву</b>		
2006	Титарчук М. О. [22]	Трудова поведінка є різновидом та формою суб'єктивної діяльності, комплексним виявом інтегрованих рис людини, її інтелектуальних, фізичних, морально-психічних та духовних особливостей.
2009	Жуліна Е. Г., Іванова Н. А. [12]	Трудова поведінка виступає динамічним проявом соціальних стандартів, стереотипів і професійних установок, які інтерналізовані індивідом в процесі соціалізації та конкретного життєвого досвіду.
2011	Фішман С. М. [24]	Трудова поведінка являє собою сукупність зовні спостережуваних реакцій співробітників організації, обумовлених впливами різних постійних і ситуативних чинників робочого середовища: фізичних, виробничо-технологічних, управлінських та соціально-психологічних.

Закінчення табл.1

1	2	3
		<b>За структурно-функціональним змістом</b>
1991	Верховін В. І. [6]	Трудова поведінка – це в основному раціонально реалізований комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних з синхронізацією його професійних можливостей та інтересів з функціональним алгоритмом виробничого процесу.
1993	Дряхлов Н. І., Кравченко А. І., Щербіна В. В. [11]	Трудова поведінка являє собою доцільний комплекс дій і вчинків, які протікають в рамках конкретної виробничої організації і визначають спрямованість, інтенсивність реалізації людського фактора відповідно до цілей, намірів та інтересів працівників з приводу використання і застосування їх професійних здібностей.
1999	Адамчук В. В. [3]	Трудова поведінка – це свідомо регульований комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних зі збігом його професійних можливостей та інтересів з діяльністю виробничої організації, виробничого процесу.
2003	Пилипенко В. С. [17]	Трудова поведінка становить систему пов'язаних між собою вчинків і дій, які люди здійснюють у виробничій сфері під впливом особистих і групових інтересів та мотивів.
2004	Лукашевич М. П. [15]	Трудова поведінка – це комплекс певних послідовних вчинків, дій людини, які зумовлені виконуваними ролями і чинними нормами в межах конкретної трудової організації та спрямовані на перетворення предметів праці з метою досягнення відповідного результату.
2006	Ялов В. А. [27]	Трудова поведінка – це вчинки та дії працівника, які спостерігаються зовні, виконавська сторона трудової діяльності.
2007	Кулькова І. А. [14]	Трудова поведінка – сукупність свідомих вчинків і дій, пов'язаних зі створенням матеріальних і духовних благ, спрямованих на задоволення певних людських потреб і загартованих людьми.
2007	Темницький А. Л. [21]	Трудова поведінка – здійснення різних видів оплачуваної роботи як на підприємствах, так і поза ними, чинених на умовах найму до юридичних та приватних осіб як фіксованого, так і усного, а також працю на умовах зайнятості і дрібного підприємництва, виключаючи наймання інших осіб.



Зважаючи на вищезазначене та опираючись на дослідження фахівців у сфері соціології праці [3, 8, 16] ми сформуваємо нові тлумачення поняття «трудової поведінки» у вузькому та широкому розумінні.

У вузькому розумінні, трудова поведінка – це сукупність дій та вчинків людини, рушійною силою яких виступає відчуття потреб віддзеркалених у психіці людини, бажання досягти кінцевого необхідного результату, виходячи із власних знань, умінь та можливостей, а також із ситуації, що склалася у зовнішньому середовищі.

Верховін В. І. у своєму визначенні цього поняття підкреслює, що вчинки та дії як прояв трудової поведінки повинні протікати в рамках конкретної виробничої організації. Та чи можна домашні господарства селян, репетиторство, отримання гонорарів авторами пісень, книжок якось пов'язати з виробничою організацією? Тому ми категорично не погоджуємося з думкою автора і зазначаємо, що прояв трудової поведінки не обмежений рамками організації, адже все вищезазначене беззаперечно є своєрідним проявом трудової поведінки в житті, але дещо в більш простому розумінні.

З розвитком суспільства ускладнюється й розширюється поняття трудової поведінки, як соціально-економічної категорії. Потреби формуються глибоко у підсвідомості на рівні несвідомого. Та чи можна завжди йти на поводу лише у своїх бажань чи може поведінка людини повинна керуватися значно вищими категоріями та поняттями? Тоді настає час переваги Супер-его (совісті) людини, що служить джерелом духовно-моральних почуттів, є контролюючим і караючим агентом і ґрунтується на прийнятті високих морально-духовних, культурних ціннісних критеріїв, ідеалів, існуючих оцінок і уявлень про необхідне, корисне, справедливе і прекрасне, що формувалися віками і передаються від поколінь до поколінь. Тому, удосконалюючи попередні надбання дослідників з питань праці та провівши їх синтез, ми сформуваємо нове визначення поняття «трудової поведінки» у широкому розумінні, яке стоїть на межі поєднання трьох наук: економіки праці, соціології та психології.

Трудова поведінка – це процес перетворення навколишнього світу людиною за допомогою своїх відносно самостійних, усвідомлених дій та вчинків, що мають активний, творчий та продуктивний характер залежно від фізичного, соціально-психологічного та професійного рівня розвитку особистості, реалізуються в рамках соціально утвореної організації та поза її межами і регулюються особистісними та суспільно визнаними ціннісними орієнтаціями, що виступають фундаментальним підґрунтям людського життя.

Розглядаючи трудову поведінку працівника як явище в довгостроковій та короткостроковій перспективі, можна дійти до висновку, що визначальний вплив на неї в першому випадку надають внутрішні установки, як загальна орієнтація людини на певний соціальний об'єкт, що передуює дії і виражає схильність діяти тим чи іншим чином щодо даного соціального об'єкта, а в другому випадку – психічні стани, як емоційно насичені явища.

Отже, залежно від стабільності прояву трудової поведінки працівника ми пропонуємо розрізняти короткострокову (нетривалу) трудову поведінку – одномоментні пориви, рухи, дії, вчинки в процесі праці, керовані психічними станами працівника, що виникають під впливом життєвих обставин, настрою, стану здоров'я та ін., та довгострокову (відносно стабільну) трудову поведінку – сталий вияв свого ставлення до трудового процесу, керований внутрішніми установками та професійним досвідом людини.

Довгострокова установочно-орієнтована трудова поведінка працівника означає, що він ніколи не переступить деяку межу в своїх трудових обов'язках, при службовому виконанні (не нашкодить життю людини, не вкраде тощо). Короткострокова трудова поведінка завжди залежить від того в якому стані перебуває працівник на даний момент часу, це поведінка «на кожен день». Сьогодні продуктивність праці людини може підвищитись на фоні піднесеного настрою, гарної звістки, а завтра, наприклад, вона не зможе сконцентруватися на своїй роботі, бо в неї вдома хтось захворів. Серед зазначених станів також мають місце стан ейфорії або тривожності, стан апатії або натхнення, стан бадьорості або втоми та ін.

Для розуміння соціальної сутності трудової поведінки важливо розглядати її як конкретно-історичне явище, яке залежить від характеру соціально-економічної системи, історичного періоду, рівня культури конкретної країни. При цьому відзначається близькість і часткова подібність понять «трудова поведінка» і «трудова мораль», на що одним із перших звернув увагу

М. Вебер. Так, аналізуючи у праці «Протестантська етика і дух капіталізму» специфіку трудової поведінки, він показав, що в Німеччині, де протестанти й католики перебували в подібних соціальних умовах, першим притаманні більш активні ціннісні орієнтації на працю, що виходили з норм і цінностей пуританської протестантської культури, яка вимагала від людини аскетизму, раціонального контролю за способом життя та ін.[5].

Представники «православного підходу» до трудової поведінки вважали, що трудова діяльність має бути обов'язково суспільно корисною, тобто людина мусить працювати не тільки на себе, а й на суспільство, та ін. [13].

Як бачимо, система моральних вимог, норм та цінностей, що склалася серед людей конкретного суспільства у формі трудової моралі, виступає важливим фактором трудової поведінки. Але він не єдиний серед тих, що зумовлюють прояв трудової поведінки працівника.

Узагальнюючи дослідження різних авторів стосовно факторів впливу на трудову поведінку працівника, ми виявили, що всі фактори можна поділити на дві великі групи за такими ознаками, як походження та різновид потреб. Також доповнюємо класифікацію факторами, які поділяємо на фактори економічного та позаекономічного впливу (див. табл. 2).

Ефективність праці людини, зокрема її трудова поведінка, як вияв її загальної та професійної освіченості, не тільки відчуває на собі вплив величезної кількості факторів зовнішнього середовища, але й сама досить вагомо впливає на результати діяльності всього підприємства і не тільки, породжуючи як позитивні, так і негативні наслідки своєї реалізації, виходячи з того в якій формі (конструктивній чи негативній) вона буде проявлятися.

Додержання бажаної трудової поведінки сприяє підвищенню продуктивності праці. Як наслідок, це збільшує доходи підприємства і відповідно доходи кожного окремого співробітника.



Таблиця 2. Фактори впливу на трудову поведінку працівника

Автор, рік	Група факторів	Характеристика
1	2	3
Мостова Є. Б., 1994 [16]	Внутрішньо-особистісні	Статеві та вікові властивості, задатки, здібності, темперамент, пам'ять, емоції, мислення, знання, навички, потреби, інтереси, схильності, ідеали, переконання і т.д.
	Зовнішні	Обумовлені присутністю людини в групі та взаємодією з іншими людьми (рівень соціалізації особистості, статусно-рольові позиції). Обумовлені особливостями та впливом групи, в яку входить індивід (внутрішньо групові норми та правила, рівень згуртованості колективу). Обумовлені особливостями організації (корпоративна культура, система мотивації та стимуляції персоналу). Обумовлені особливостями зовнішнього середовища (політична та соціально-економічна ситуація в країні).
Ядов В. А., Здравомислов А. Г., 2003 [27]	Внутрішні фактори, що породжуються самою трудовою діяльністю	Зміст роботи, усвідомлення своїх досягнень, визнання їх оточуючими, прагнення до просування, відчуття відповідальності, самореалізація у праці.
Польова В. В., 2012	Зовнішні	Політика організації, методи управління кадрами, компетентність керівників, умови праці, психологічний клімат, професійний статус.
	Економічні	Стан та темпи розвитку економіки країни, матеріально-технічне забезпечення підприємства, рівень заробітної плати, рівень безробіття в країні, рівень інфляції, ціни на продукти, одяг, житло, розвиток ринку праці, податкове навантаження.
	Позаекономічні	Активноформуючі (високий рівень освіти та медичного обслуговування; шире бажання працювати заради майбутнього країни; довіра до влади; ступінь соціальної захищеності; родинні, дружні та партнерські відносини; відчуття обов'язку, патріотизм; духовно-моральна культура нації).
		Активуючі (несприймання влади; втрага сенсу життя та праці). Пасивні (територіальне розміщення країни, регіону, міста тощо; погодно-кліматичні умови; ресурсний потенціал; історичний проміжок часу (епоха розквіту, застою чи епоха змін); зовнішні загрози, правове законодавство). Інформаційні (словесний, звуковий, візуальний вплив засобів масової комунікації).

Продовження табл. 2

1	2	3
		<b>За різновидом потреб</b>
Херцберг Х., 1959 [2]	Задовольняючі	Бажання досягнення мети, визнання, праці як такої, відповідальність.
	Гігієнічні або підтримуючі	Політика компанії або адміністрації, відносини з керівництвом, умови праці, розмір загальної плати, особисте життя, стагус, безпека праці.
Альдерфер А., 1969 [1]	Росту	Потреби самовираження, визнання, самоствердження.
	Зв'язку	Відчуття приналежності та причетності.
	Існування	Фізологічні та потреби безпеки.
Слінкова О. К., 2005 [19]	Самоактуалізації	Відчуття відповідальності, прагнення успішності, потреба в професіональному зростанні, інтерес до роботи, бажання творчої самореалізації.
	Соціальні	Прагнення до гарних взаємовідносин з колегами, прагнення до визнання та поваги.
	Раціоналістичні	Прагнення отримати більшу матеріальну винагороду, уникнути стягнень.
Компанієць В. В., 2012 [13]	Духовні	Прагнення людини до життя та праці згідно із совістю, заповідями, у любові до Бога та людей, прагненні до вічності, богопізнання, духовного зростання.
	Служіння	Потреби спрямовані на безкорисливе служіння людям, незалежно від їх статі, віку, національності чи релігійної спрямованості, та Батьківщині.
	Творчі	Потреби у власному творчому розвитку, самореалізації, перетворенні навколишнього світу, його духовному удосконаленні, творчій праці.
	Соціально-психологічного комфорту	Потреби у дружніх стосунках, розумінні, любові оточуючих, причетності, відчутті власної необхідності.
	Влади, поваги та визнання	Прагнення до кар'єрного зростання.
	Безпеки	Стабільність заробітної плати, надійність.
	Базові	Їжа, одяг, житло.

## ІНШІ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ

Вплив трудової поведінки персоналу відображається не лише у фінансових показниках діяльності підприємства. Також вона позначається і на формуванні зовнішнього образу підприємства, як його стратегічного актива, і на загальному соціально-психологічному кліматі всередині підприємства. Більш детальний опис того, на що впливає трудова поведінка показаний нами у табл. 3.

*Таблиця 3. Соціально-економічні наслідки реалізації трудової поведінки працівника*

Група факторів	<i>Трудова поведінка</i>	
	<i>Конструктивна (успішна)</i>	<i>Деструктивна (неуспішна)</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Соціальна сфера</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Підвищення рівня задоволеності працею в суспільстві;</li> <li>- ростання самооцінки у працевлаштованого населення;</li> <li>- Зниження соціальної напруги в суспільстві;</li> <li>- Ріст трудової активності населення.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- - Ріст незадоволеності</li> <li>- - Зростання соціальної напруженості в суспільстві;</li> <li>- - Можливість виникнення стресових станів, і як наслідок збільшення захворювань;</li> <li>- - Ріст девіантних форм поведінки: алкоголізму, наркоманії і т.д.;</li> <li>- - Ріст злочинності;</li> <li>- - Зниження трудової активності.</li> </ul>
<i>Економічний розвиток країни</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- - Ріст валового національного продукту;</li> <li>- - Збільшення податкових надходжень;</li> <li>- - Зниження рівня безробіття;</li> <li>- - Підвищення купівельної спроможності;</li> <li>- - Покращення якості життя.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- - Зниження експорту;</li> <li>- - Збільшення витрат на утримання безробітних;</li> <li>- - Застарівання знань та втрата кваліфікації.</li> </ul>

ІНШІ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ

Продовження табл. 3.

1	2	3
<p style="text-align: center;">Загальна діяльність підприємства</p>	<p style="text-align: center;">Ефективність та результативність праці</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Якість товару та послуг;</li> <li>- Виробіток продукції;</li> <li>- Витрати часу на виробничу операцію;</li> <li>- Усунення простоїв устаткування</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Зниження продуктивності праці робітників;</li> <li>- Зниження рентабельності та доходів підприємства;</li> <li>-Простої техніки.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;">Робочий колектив</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Здоровий мікроклімат в колективі;</li> <li>- Атмосфера довіри й доброзичливості;</li> <li>- Дружні відносини;</li> <li>- Наявність неформального лідера;</li> <li>- Відсутність конфліктів;</li> <li>- Культ взаємодопомоги.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сварки та з'ясування стосунків на роботі;</li> <li>-Заздрість до успіхів колег;</li> <li>-Конфлікти з керівництвом;</li> <li>-Відсутність узгодження дій.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;">Репутація підприємства</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Зовнішній вигляд, манери, вихованість співробітників;</li> <li>- Організаційна культура;</li> <li>- Якість виконавчої та керуючої команди співробітників.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Відсутність традицій;</li> <li>-Некомфортна атмосфера;</li> <li>-Втрата клієнтів через неухвалене до них ставлення;</li> <li>-Безлад на робочому місці.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;">Дисципліна</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Вчасне прибуття на роботу;</li> <li>- Оперативність виконання доручених завдань;</li> <li>- Відсутність крадіжок;</li> <li>- Не перевищення повноважень.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Запізнення;</li> <li>-Ріст прогулів та крадіжок;</li> <li>-Свавільля під час виконання доручень;</li> <li>-Нехтування службовими обов'язками;</li> <li>-Недотримання правил безпеки та охорони праці.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;">Особистісні наслідки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Кар'єрне зростання</li> <li>- Рівень матеріальної винагороди</li> <li>- Авторитет всередині підприємства;</li> <li>- Рівень довіри з боку керівництва;</li> <li>- Вагомість думки, слова;</li> <li>- Регулярне поповнення та практичне вико-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Відчуття неповаги та непотрібності;</li> <li>-Зниження доходів;</li> <li>- Відсутність задоволення від процесу праці, як засобу служіння людям, Вітчизні, Творцю;</li> <li>-Апатія та закомплексованість;</li> <li>-Відсутність самонавчання, самовиховання та самоудосконалення;</li> <li>-Деградація особистості.</li> </ul>

## ІНШІ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ

		ристання нових знань; - Можливість повної творчої та професійної реалізації; - Відчуття звершення своєї місії відповідно замислу Творця.	
--	--	--	--

**Висновок.** Провівши теоретичний аналіз трудової поведінки ми виявили, що для визначення суті та змісту цього поняття, а також факторів прямого та зворотного впливу можуть використовуватись найрізноманітніші критерії, що лежать в основі трудової поведінки. Вони стали причиною виникнення великої кількості підходів до визначення цього поняття, що ускладнює роботу з понятійним апаратом. Тому, провівши докладний аналіз ми виділили найпоширеніші підходи до визначення цього поняття і класифікували їх за такими ознаками: за сутнісним розумінням, за характером прояву та за структурно-функціональним змістом.

Так чи інакше кожен з авторів більшою чи меншою мірою зазначає, що трудова поведінка працівника обумовлюється наявністю в нього потреб, для задоволення яких він і продукує свою поведінку, забезпечуючи собі тим самим комфортний рівень життєдіяльності. Виходячи з того, що потреби та ціннісні орієнтації слугують найпотужнішими рушійними силами, що направляють людину в процесі праці, ми сформулювали нові тлумачення поняття трудова поведінка у вузькому та широкому розумінні, а також запропонували розрізняти довгострокову (відносно стабільну) та короткострокову (нетривалу) трудову поведінку працівників.

Узагальнюючи дослідження різних авторів стосовно факторів впливу на трудову поведінку працівника, ми виявили, що всі фактори можна поділити на дві великі групи за такими ознаками, як походження та різновид потреб. Також доповнюємо класифікацію факторами, які поділяємо на фактори економічного та позаекономічного впливу.

Серед наслідків реалізації трудової поведінки доцільно виділяти вплив на розвиток економіки країни, соціальну сферу, ефективність діяльності всього підприємства та особистісні наслідки.

Подальші дослідження доцільно зосередити на вивченні типів трудової поведінки, розробці методів кількісної та якісної оцінки трудової поведінки та розробленні і застосуванні практичних методів управління трудовою поведінкою з метою підвищення функціонування та розвитку підприємства.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Alderfer C. P., An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behaviour and Human Performance, volume 4, issue 2, pp. 142-175, May 1969
2. Herzberg, F.I. 1987, 'One more time: How do you motivate employees?', Harvard Business Review Sep/Oct87, Vol. 65 Issue 5, p. 109-120.
3. Адамчук В.В. Економіка та соціологія праці [Текст]: підручник для економічних спеціальностей ВУЗів. / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокіна. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
4. Афонін А.С. Трудова поведінка [Текст] / А.С. Афонін. – К. Україна, 1991. – 159 с.
5. Вебер М. Вибрані твори. [Текст] / М. Вебер. – М.: Прогрес. 1990. – 603 с.
6. Верховін В.І. Трудова поведінка: Навч. посіб. – М.: Вид-во РУДН, 2003. – 114 с.

7. *Виробнича* та трудова поведінка. Конспект лекцій. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://socesopom.ru>
8. *Дворецька Г. В.* Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2001. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://buklib.net/index.php?option=com\\_jbook&catid=190](http://buklib.net/index.php?option=com_jbook&catid=190)
9. *Доронін А.В.* Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток / А. В. Доронін. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2008. – 320 с.
10. *Дороніна М. С.* Моделювання системи джерел активізації трудової поведінки персоналу / М. С. Дороніна, К. В. Сатушева, А. О. Полубедова // Економіка. Менеджмент. Підприємництво: Зб. наук. праць. – Луганськ: СЛУ ім. В. Даля. – 2010. – № 22 (I). – С.71-80.
11. *Дряхлов Н. І., Кравченко А. І., Щербина В. В.* Соціологія праці / Под ред. Н. І. Дряхлова, А. І. Кравченко, В. В.Щербини. – М.: Изд-во Моск. ун-ту., 1993. – С. 153.
12. *Жуліна Е. Г., Іванова Н. А.* Економіка та соціологія праці: Навч. посібник. – М.: Экзамен, 2009. – 48 с.
13. *Компанієць В.В.* Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Ч. II. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту) [Текст]: монографія / В.В. Компанієць. – Харків: УкрДАЗТ, 2012. – 296 с.
14. *Кулькова І. А.* Оцінка активності трудової поведінки людини в період пошуку роботи [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.e-rej.ru/Articles/2007/Kulkova.pdf>
15. *Лукашевич М. П.* Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
16. *Мостова Є.Б.* Економічна поведінка: аналіз та прогноз: Курс лекцій. – Новосибірськ, 1994
17. *Пилипенко В.С.* Соціальна регуляція трудової поведінки (соціологічний аналіз). – К.: Наукова Думка, 1993. – 273 с.
18. *Полубедова А. О., Душка О. В.* Діагностика поведінкової компоненти трудової активності персоналу. // Збірник наукових праць. Комунальне господарство міст. Серія «Економічні науки» № 102 – 2012. – С. 401-405
19. *Слінкова О.К.* Мотиваційне управління персоналом: методичні та прикладні аспекти. – Братськ: ГОУ ВПО «БрДУ», 2005. – 194 с.
20. *Співак В. А.* Організаційна поведінка і управління персоналом: навч. посібник для вузів / В. А. Співак. - СПб. : Питер, 2000. – 412 с.
21. *Темницький А. Л.* Теоретико-методологічні підходи до дослідження трудової поведінки // Соціологічні дослідження. – 2007. – № 6. – С. 60-71.
22. *Титарчук М. О.* Поведінка особистості як діяльність: соціально-філософський погляд [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.filosof.com.ua/Jornel/M\\_58/Tytarchuk.htm](http://www.filosof.com.ua/Jornel/M_58/Tytarchuk.htm)
23. *Федоров І. В., Новікова М. А.* Економічна соціологія: Навч. посібник. – М.: Мади (гту), 2008. – 312 с.
24. *Фішман С. М.* Фактори, що визначають поведінку людини в організації. Типологія трудової поведінки. [Електронний ресурс] / – Режим доступу: <http://www.hrfaq.ru>
25. *Шаталова Н. І.* Трудовий потенціал працівника [Текст]: Навч. посібник для вузів [Текст] / Н.І. Шаталова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 399 с.
26. *Шрейдер Ю. А.* Ритуалізація поведінки і форми непрямого цілепокладання // Психологічні механізми регуляції соціальної поведінки. – М., 1979
27. *Ядов В. А., Здравомислов А. Г.* Людина та її робота в СРСР і після: Навчальний посібник для вузів. 2-е вид. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.