

УДК [351.83:331.108.2](001.8)

В.В. Польова

**АКТУАЛІЗАЦІЯ ТА ПОДАЛЬШІ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ
ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПРАЦІВНИКІВ**

В статті проведено дослідження основних тенденцій гуманізації економіки як науки на основі аналізу праць лауреатів Нобелівської премії та вітчизняних вчених; визначено передумови актуалізації та подальші перспективи розвитку наукових досліджень у сфері управління трудовою поведінкою працівників з урахуванням дії соціокультурних детермінант; виконано порівняльний аналіз між сучасними підходами, що застосовуються для розуміння людини в соціально-економічній системі.

Ключові слова: управління персоналом, трудова поведінка, соціокультурна ідентичність, гуманізація економіки, праці лауреатів Нобелівської премії.

В статье проведено исследование основных тенденций гуманизации экономики как науки на основе анализа трудов лауреатов Нобелевской премии и отечественных ученых; определены предпосылки актуализации и дальнейшие перспективы развития научных исследований в сфере управления трудовым поведением работников с учетом действия социокультурных детерминант; проведен сравнительный анализ между современными подходами, которые применяются для понимания человека в социально-экономической системе.

Ключевые слова: управление персоналом, трудовое поведение, социокультурная идентичность, гуманизация экономики, труды лауреатов Нобелевской премии.

The main prerequisite in ensuring sustainable development and the achievement of high competitiveness of enterprises an effi-

cient management system. But a large number of functional areas of management of particular note is the integral management personnel of the company.

Not worked are important issues determining major trends of humanization of economics and updating assumptions and perspectives of progressive human component type management companies – «Management of labor behavior» taking into account socio-cultural approach. There is a need to identify the main differences between this category and the classical approach to management personnel.

In traditional economic view people was perceived as a rational mechanism, but today economists are beginning to gradually realize the necessity of taking into account irrational factors in human behavior.

That today is quite a clear trend of convergence in subject area of the study of such Sciences as Economics, political science, sociology, psychology, anthropology and pedagogy is reflected in the significant number of well-known works of Nobel laureates.

Consequently, the most characteristic feature of modern science is the deepening of interdisciplinary studies subject area and the emergence of integrated categories, such as the management of labor behavior. Its essence can be defined as the influence on behavior of employees, teams, organisation for commissioning a particular system of factors. It is the behavioral component makes it possible to apply it in the management of socio-psychological methods and logical-intuitive levers.

Keywords: personnel management, labor behavior, social identity, humanization of economy, labour Nobel laureates.

Постановка проблеми. Головною передумовою в забезпеченні стійкого розвитку та досягненні високої конкурентоспроможності підприємств є ефективна система менеджменту. Але з великої кількості функціональних сфер управлінської діяльності особливої уваги заслугове управління кадровою складовою підприємства. Це обумовлено зростанням значення

людського фактору у досягненні конкурентних переваг підприємств, перетворенням людського капіталу в домінуючу продуктивну силу та чинник виходу із системної кризи.

Огляд останніх досліджень та публікацій. Теоретико-методологічну базу дослідження складають праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, які зробили вагомий внесок в дослідження ключових проблем, методів та поведінкових аспектів управління персоналом: Д. Богині [1], А. Дороніна та М. Дороніної [2], В. Ковальової [3], В. Компанієць [4], Н. Базалійської [5], А. Берга [6], А. Кібанова [7], Г. Саймона [8] та багатьох інших.

Віддаючи належне науковій та практичній значущості праць названих учених, слід зазначити, що досі недостатньо опрацьованими залишаються важливі питання визначення основних тенденцій гуманізації економічної науки, передумов актуалізації та подальших перспектив застосування прогресивного типу управління людською складовою підприємств – «управління трудовою поведінкою» з урахуванням соціокультурного підходу. Існує необхідність визначення головних відмінностей між даною категорією та класичним підходом до управління персоналом підприємства.

Завдання дослідження. Метою нашої публікації є аналіз основних тенденцій гуманізації економічної науки, а також існуючих передумов актуалізації та подальших перспектив розвитку наукових досліджень у сфері управління трудовою поведінкою працівників. Також автор ставить за мету проведення порівняльного аналізу між сучасними підходами, що застосовуються для розуміння людини в соціально-економічній системі.

Основний матеріал дослідження. У зв'язку з розширенням та поглибленням галузі знань, присвяченої питанням управління людською складовою підприємств, був сформований великий понятійний апарат. Так, в науковій літературі з кадрового менеджменту існують такі поняття, як: управління персоналом, управління кадрами, управління трудовими або люд-

ськими ресурсами, управління трудовим (кадровим) людським потенціалом, управління людським капіталом, управління трудовою зайнятістю, управління трудовою активністю, зрештою – управління трудовою поведінкою працівників та ін. Різноманіття термінів, що характеризують дану сферу управлінської діяльності, головним чином, обумовлене еволюціонуванням підходів до розуміння ролі і значення людини на підприємстві та особливостями тих методів управління, що застосовуються для координації поведінки персоналу на підприємстві. Кожен з них має свою специфіку та область застосування (макро-, або мікроекономіка).

Спираючись на дослідження хронології розвитку моделей людини та еволюцію теорій організацій в економіці, проведене вітчизняними вченими А. Дороніним [2. С. 43-44] та Н. Базалійською [5. С. 102], можна зробити висновок про перехід базового джерела функціонування організацій з «переважаючого матеріального» до «системного поведінкового». Тобто, кожна наступна модель людини та теорія організації спрямована на підвищення ефективності роботи з людським фактором та зосередження уваги на поведінці працівників в організації. Це обумовлює зародження та розвиток в сучасних наукових дослідженнях якісно нового погляду на працівника підприємства не тільки як на ресурс виробничої системи (трудовий, людський), а й як на головний суб'єкт і об'єкт управління – особистість із власними потребами, мотивами, цінностями.

В традиційному економічному уявленні людина більше сприймалася як раціональний механізм (модель людини економічної), чий дії повністю підпорядковані логіці, спрямовані на досягнення поставленої мети, і вільні від дестабілізуючих впливів потреб, почуттів, емоцій. Сьогодні ж економісти починають поступово усвідомлювати необхідність врахування ірраціональних факторів в поведінці людей, приймаючи їх такими, які вони є насправді: унікальними, суперечливими, своєрідними.

Роком яскравого спалаху поведінкової економіки став 1994-й рік, коли Д. Лейбсон [9] захистив докторську дисертацію з економіки, темою дослідження якої стала сила волі. Інтерес, який викликала ця дисертація, виявився приголомшуючим. Через декілька років, а саме у 2002 р., Нобелівську премію в галузі економіки отримав американський вчений-психолог Д. Канеман [10] «за застосування психологічної методики в економічній науці, особливо – при дослідженні формування суджень і прийняття рішень в умовах невизначеності».

Нещодавно, у 2013 р., дану премію отримали Ю. Фама, Л. Гансен, Р. Шиллер «за їхній емпіричний аналіз цін на активи» [11]. Вченим, на основі вивчення ірраціональності поведінки інвесторів, вдалося пояснити волатильність (мінливість цін) на ринку цінних паперів. Вони показали, що на різних часових проміжках діють різні закони: на коротких – класичні ринкові уявлення, засновані більше на математиці і логіці, а на більш довгих – психологічні особливості мислення і дій людей, що змінюють до невпізнанності «чисту» ринкову картину.

Про те, що сьогодні достатньо чітко простежується тенденція зближення предметної області дослідження таких наук, як економіка, політологія, соціологія, психологія, антропологія і педагогіка свідчить значна кількість відомих праць Нобелівських лауреатів (див. табл. 1).

На це звертають увагу й інші вітчизняні вчені, обґрунтовуючи справедливість гіпотези розвитку гуманізації економічних теорій та, пов'язану з нею, необхідність полідисциплінарного підходу до вивчення економічних явищ і процесів [12]. З цього приводу в своєму автобіографічному нарисі Г. Саймон [8] дуже влучно відзначив, що необхідно сприяти тісній взаємодії учених різних (природних і суспільних) наук, щоб вони могли спільно докладати свої зусилля, спеціальні знання та вміння до тих багатьох складних суспільних питань, які вимагають різних типів мудрості. Також, актуальність переходу на поведінкову модель управління персоналом виробничих організацій доведена й вітчизняними вченими.

Таблиця 1

Поглиблення міждисциплінарності наукових досліджень, відображена в роботах Нобелівських лауреатів з економіки

Рік	Лауреати Нобелівської премії в галузі економічних наук (роки життя)	Обґрунтування, науковий внесок у розвиток економіки
1	2	3
1974	Гуннар Мюрдаль (1898-1987) Фрідріх фон Гаєк (1899-1992)	«Новаторська робота з теорії грошей і економічних коливань та глибокий аналіз взаємозалежності економічних, соціальних й інституціональних феноменів»
1978	Герберт Саймон (1916-2001)	«За новаторські дослідження процесу прийняття рішень у межах економічних організацій». Ключовою в дослідженнях Г. Саймона стала тематика «адміністративного біхевіоризму». Вона включила в себе безліч інших аспектів і оформилася в концепцію «економічного біхевіоризму». Ділова фірма описана науковцем як адаптивна система, що включає матеріальні, людські та соціальні компоненти, пов'язані між собою комунікаційною мережею і загальним прагненням її членів співробітничати один з одним для досягнення спільних цілей. Він висунув тезу, що у фірмі рішення приймаються її членами колективно, а їх здатності до раціональних дій обмежуються, з одного боку, неможливістю передбачити всі наслідки прийнятих ними рішень, а з іншого боку, особистими прагненнями і соціальними умовами

Продовження табл. 1

1979	Теодор Шульц (1902-1998) Артур Льюїс (1915-1991)	«За новаторські дослідження економічного розвитку з особливим урахуванням проблем країн, що розвиваються». Застосування поняття «людський капітал». Пропагував ідею освітнього капіталу – відгалуження концепції людського капіталу – в області інвестицій в освіту
1986	Джеймс Макгілл Б'юкенен (1919-2013)	«За розвиток договірних і конституційних основ теорії прийняття економічних і політичних рішень». Розробив теорію суспільного вибору, яка спрямована на прогнозування впливу на стан суспільства в цілому поведінки індивідів у їхніх політичних ролях
1991	Рональд Коуз (1910-2013)	«За відкриття і пояснення сутності трансакційних витрат та майнових прав для інституціональної структури та функціонування економіки». Розглянув процес зародження в економіці специфічного різновиду трансакційних витрат, пов'язаних з появою фірми як організаційної форми господарювання
1992	Гері Беккер (1930-2014)	«За розширення сфери застосування мікроекономічного аналізу на широкий діапазон людської поведінки та взаємодії між індивідами». Розповсюдження сфери мікроекономічного аналізу на цілий ряд аспектів людської поведінки і взаємодії, включаючи неринкову поведінку

Продовження табл. 1

1993	Роберт Фогель (1926-2013) Дуглас Норт (нар. 1920)	«За внесок в оновлення досліджень економічної історії з застосуванням економічної теорії та кількісних методів з метою пояснення економічних та інституціональних змін». Відродження досліджень в галузі економічної історії, завдяки додатку до них економічної теорії та кількісних методів, що дозволяють пояснювати економічні та інституційні зміни внаслідок накопичення знань, що стимулюється конкуренцією. Обґрунтування ідеї про те, що на економічних ринках отримують оцінку не лише вартісні, а й ціннісні характеристики товарів та послуг, а також поведінка економічних агентів
1994	Джон Харсані (1920-2000) Джон Неш (нар. 1928) Райнгард Зелтен (нар. 1930)	«За аналіз рівноваги в теорії некооперативних ігор»
1996	Вільям Вікрі (1914-1996) Джеймс Міррліс (нар. 1936)	«За фундаментальний внесок в економічну теорію стимулів в умовах асиметричної інформації». Дослідження природи людської психіки та пов'язаної з нею невизначеності й нестачі інформації. Здійснення оцінки соціальних програм й теорій морального ризику та прихованої поведінки
1998	Амартія Сен (нар. 1933)	«За внесок в економіку добробуту». Дослідження впливу соціальних та політичних інститутів на рівень життя населення

Продовження табл. 1

2002	Деніел Канеман (нар. 1934)	«За розуміння комплексного підходу до психологічних досліджень в економіці, особливо відносно суджень та прийняття рішень в умовах невизначеності». Синтез економічного аналізу з психологією та лабораторними експериментами
	Вернон Сміт (нар. 1927)	«За створення лабораторних експериментів в якості інструменту емпіричного економічного аналізу особливо при вивченні альтернативних ринкових механізмів»
2005	Роберт Ауманн (нар. 1930) Томас Шеллінг (нар. 1921)	«За укріплення нашого розуміння конфлікту та співпраці на основі аналізу теорії ігор». Розширення розуміння проблем конфлікту і кооперації за допомогою аналізу в рамках теорії ігор
2007	Леонід Гурвич (1917-2008) Ерік Мескін (нар. 1950) Роджер Маерсон (нар. 1951)	«За створення теоретичних основ оптимальних економічних механізмів»
2009	Елінор Остром (1933–2012) Олівер Вільямсон (нар. 1932)	«За роботу з аналізу економічного управління». Аналіз методик управління в економіці (колективною власністю та всередині компаній)

Продовження табл. 1

2013	Юджин Фама (нар. 1939) Ларс Петер Гансен (нар. 1952) Роберт Шиллер (нар. 1946)	«За їхній емпіричний аналіз цін на акти-ви». Доказ гіпотези, що волатильність на ринках пояснюється ірраціональністю поведінки інвесторів. В силу різних причин інвестори в масі можуть бути надто оптимістичні або занадто песимістичні з приводу окремих акцій або ринку в цілому. Разом ці вчені зробили великий вплив на індустрію фінансів. Вони показали, що на різних часових проміжках діють різні закони: на коротких – класичні ринкові уявлення, засновані більше на математиці і логіці, а на більш довгих – психологічні особливості мислення і дій людей, що змінюють до невпізнанності «чисту» ринкову картину
------	---	---

Джерело: складено автором на основі [11; 12].

Зокрема, М. Дороніною та В. Ковальновою було проведено аналіз думок вчених (8 докторів та 8 кандидатів економічних наук), які працюють над проблемами в даній предметній області менеджменту, а також спеціалістів, що мають справу з управлінням персоналом (102 співробітники системи управління ВАТ «Турбоатом»), на предмет визначення актуальності поведінкових аспектів управління персоналом виробничих організацій. На основі оцінки потужності колективної думки [3. С. 32] було виявлено, що досить високе значення актуальності (94 % респондентів) одержала необхідність змін в управлінні персоналом, що свідчить на користь інтенсивного освоєння і використання категорії «поведінка» в менеджменті. Високу оцінку (81 %) одержали запитання щодо необхідності формування еталона поведінки шляхом розроблення етичного кодексу й запитання щодо необхідності розробки науково-методичного забезпечення управління поведінкою. Це підтверджує необхід-

ність та доцільність актуалізації дослідження категорії «трудова поведінка» та, відповідно, «управління трудовою поведінкою працівників».

Отже, найбільш характерною ознакою сучасної науки є поглиблення міждисциплінарності досліджень предметної області. Як ми бачимо, ця ознака яскраво проявляється в економічній сфері людської діяльності, в теоретичних дослідженнях якої з'явилися такі напрями, як економічна соціологія, економічна психологія, соціологія та психологія праці, соціологія та психологія управління. До традиційних об'єктів економіки (товар, труд, фінанси) додаються феномени, що мають соціально-психологічну природу (цінності культури, потреби, внутрішнє задоволення, якість життя, сила волі), виникають міждисциплінарні інтегровані категорії – економічний вибір, економічна свідомість, економічна культура, соціально-економічна відповідальність, економічна поведінка, із виділенням у її складі трудової поведінки, монетарної, споживчої, податкової та інших видів (див. рис. 1).

Саме поведінкова компонента, яка чинить величезний вплив на ефективність суспільної праці та дає можливість застосування в її управлінні соціально-психологічних методів та неформальних (логіко-інтуїтивних) важелів, сьогодні привертає найбільшу увагу науковців різних наукових напрямів.

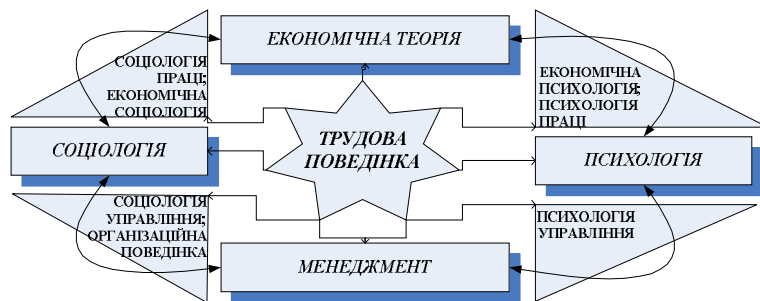


Рис. 1. Трудова поведінка як предмет дослідження різних наук

Джерело: розроблено автором.

Кожне підприємство – це соціально-економічна система мікрорівня. Для управління такою системою закономірно постала необхідність вибудови не лише економічно вигідного, а й соціально орієнтованого менеджменту, застосування нових методологічних підходів, нової категоріальної «мови».

За висновками А. Дороніна «управління поведінкою персоналу в першу чергу слід позиціонувати відносно таких наукових напрямів, як менеджмент, управління персоналом, теорія організацій, теорія інтелектуального капіталу, теорія мотивації, організаційна поведінка. Його сутність можна визначити як вплив на характер поведінки працівників, колективів організації через введення в дію певної системи факторів» [13. С. 24]. За таких умов, найбільш доцільним, на нашу думку, для упорядкування людського фактору на виробництві є застосування саме поняття «управління трудовою поведінкою працівників» (див. рис. 2).

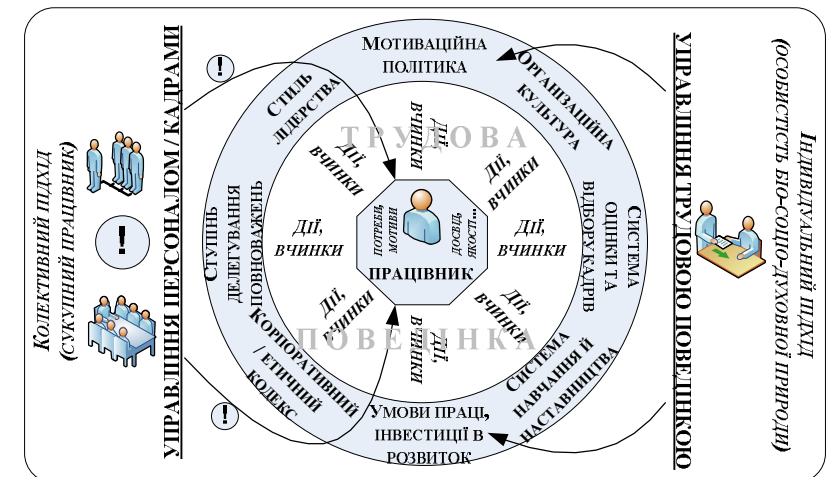


Рис. 2. Особливості підходів «управління персоналом» та «управління трудовою поведінкою працівників»

Джерело: розроблено автором.

Означена категорія відповідає принципу гуманізації праці та є більш особистісно-сфокусованою, індивідуалізованою, ніж «управління кадрами» або «управління персоналом», де персонал розглядається як сукупне поняття (сукупний працівник), а методи управління розраховані не на окремого працівника, а на сукупність працівників, що класифікуються за видами виконуваної роботи (управлінський, обслуговуючий тощо).

Спираючись на вже існуючі дослідження М. Дороніної [14], яка визначає найсуттєвіші відмінності між управлінням кадрами та управлінням людськими ресурсами, та, доповнюючи бачення автора, визначимо чим управління трудовою поведінкою відрізняється від вищезазначених категорій (див. табл. 2).

Сьогодні головна мета керівництва – пробуджувати в людях їх найкращі якості, зокрема, здатність і бажання оперативно відгукуватися на будь-які зміни, ініціювати ці зміни, робити свій внесок у вирішення стратегічних та оперативних завдань. Головною метою управлінців стає підвищення трудової активності працівників у формі трудової поведінки, за рахунок задоволення їх потреб, гармонійного розвитку та зростання мотивації до високоякісної самовідданої праці. Це свідчить про безумовну актуалізацію поведінкового підходу до управління людською складовою підприємств (див. рис. 3).

В процесі управління трудовою поведінкою працівників постає гостре питання вибору сукупності принципів (правил), методів, концептуальних основ, відповідно до яких буде здійснюватися даний управлінський вплив. Тому, як показано на рис. 3, в управлінні трудовою поведінкою величезне значення набуває пошук певної парадигми (концепції) як основи для дослідження трудової поведінки працівників та побудови цілісної системи управління нею.

Таблиця 2

Різниця між підходами.
Що застосовується для розуміння людини в соціально-економічній системі

Критерій оцінки	Управління кадрами	Управління трудовими ресурсами	Управління людськими ресурсами
Презентаційна категорія	Управління кадрами	Управління трудовими ресурсами	Управління людськими ресурсами
Суттєві відмінності	Персонал – особисті складі установ, підприємств, фірм або частини цього складу, які вивчає на основі керування виконуваною роботою; кадри – окремий (індивідуальний) склад працівників установ, підприємств	Джерело впливу: Створення – це фактори виробництва, із яких складається як і споживачі фірми	Але це підприємства, що має ширше та глибоке знання. Створення – це об'єкт корпоративної стратегії, фактор перемоги у конкурентній боротьбі, об'єкт інвестиційних рішень
Цілі	Колективні, загальні, реальні	Індивідуальні (до індивідууму); стратегічні	
Концентрація уваги	Різні працівники	Менеджери	
Корисність управління	Будувальне управління підприємства	І організаційне управління в формуванні колективу	
Концентрація уваги	Детальне кадрове функції у відділі кадрів – спеціалісти підприємств, менеджери і т. д., персонал управління людськими ресурсами	Детальне кадрове функції в людському управлінні. Особливі види відповідальності за управління людськими ресурсами підприємств та дослідження питань	
Мета	Забезпечити кількість потрібних людей у потрібні час та за певних умов надбавками.	Підвищення якості людських ресурсів, мотивації і потенціалу зі зростання і підтримка колективі.	Підвищення трудової активності у фірмі, виробничі показники за рахунок залучення колективів до виробничої роботи, їх гармонійного розвитку та зростання мотивації

Джерело: узагальнено та доповнено автором (зображено курсивом) на основі [14, С. 310, 15]



Рис. 3. Актуалізація поведінкового підходу до управління людською складовою підприємств

Джерело: розроблено автором.

Розглядаючи категорію «трудова поведінка» ми взяли за основу концепцію соціокультурної ідентичності, концепцію ефективності праці в православній цивілізації і базові уявлення про потреби людини, сформовані в християнській антропології, тому що трудова діяльність кожної окремої нації тісно пов'язана з тими культурно-історичними традиціями, на фоні яких вона протікає, таким чином вона набуває певної соціокультурної ідентичності.

Соціокультурна ідентичність – це сукупність стійких рис, що дозволяє тій чи іншій групі (етнічній або соціальній) відрізнити себе від інших.

Соціокультурна ідентичність припускає стереотипний набір атрибутів – поведінкових, символічних, предметних, які лежать в основі поведінки людей різних соціокультурних систем, локальних цивілізацій [16. С. 1-6]. Тому соціокультурні

фактори, що являють собою соціальні явища і процеси, що відбуваються в культурі соціуму та впливають на діяльність підприємств, обов'язково повинні бути враховані в управлінні трудовою поведінкою працівників. До цієї групи факторів відносяться: соціальна структура суспільства, демографічні характеристики (наприклад, рівень народжуваності, середня тривалість життя і темпи зростання населення, міграція, загальний рівень освіти і культури), а також громадські традиції, цінності, духовно-моральні норми.

Отже, застосовуючи концепцію соціокультурної ідентичності в управлінні трудовою поведінкою працівників ми підкреслюємо, що запозичувати та адаптувати до вітчизняних умов можна техніку, технології виробництва. Натомість всі методи та інструменти, що застосовуються до управління людською складовою підприємства обов'язково повинні відповідати тим соціокультурними умовам, в яких народилася, виросла та працює людина-працівник, в яких функціонує саме підприємство.

Обґрунтування значущості цих позаекономічних чинників сьогодні знаходить відображення в роботах зарубіжних вчених – В. Багдасаряна, В. Якуніна та С. Сулакшина [17] та вітчизняних вчених – Д. Богині й М. Семікіної [1], Г. Задорожного [18], В. Компанієць [4], В. Смакоти [19].

На перший погляд може здатися, що зміст трудової поведінки працівника повинен бути закладений в його посадовій або робочій інструкції, тобто обумовлений позицією, яку займає працівник на підприємстві, та розумінням власних функціональних обов'язків, і тому, жодних зайвих методів та важелів для управління трудовою поведінкою на підприємстві застосовувати вже не потрібно. Натомість, розглядаючи теорію поведінки особистості в організації, А. Кібанов наголошує, що «ефективна для організації поведінка її співробітників проявляється в тому, що вони надійно і сумлінно виконують свої обов'язки, готові в ім'я інтересів справи в умовах мінливої ситуації виходити за межі своїх безпосередніх обов'язків, докладаючи додаткові зусилля, проявляючи активність та

знаходячи можливості для співпраці» [7. С. 472].

Отже, створення в колективі атмосфери творчого настрою та ентузіазму становить сутність управління трудовою поведінкою працівників. За таких умов вона з байдужої чи опосередкованої має можливість перетворитися на сумлінну, ціле-спрямовану.

Вміння індивідуально працювати з людьми, беручи до уваги їх природні та особистісні якості, створювати умови для реалізації їх природних талантів та професійних умінь – це запорука ефективного управління трудовою поведінкою працівників.

Також необхідно підкреслити, що типова посадова або робоча інструкція, яка є документом, що регламентує виробничі повноваження та обов'язки працівника, складається з декількох розділів (елементів). З поміж всіх структурних елементів означеного документу найслабкішим місцем, на нашу думку, є розділ «Права». Як відомо, права – це певний звід можливостей та свобод учасників соціального життя, яким притаманна нормативність та формальна визначеність в офіційних джерелах [20]. Бажання реалізувати або не реалізувати права, які зазначені в посадовій інструкції, – це особистий вибір кожного працівника. Важливо, щоб кожен працівник розумів та коректно застосовував свої права, від чого великою мірою залежить ефективність трудової поведінки. Необхідно підкреслити, що саме в правах посадових інструкцій наведені такі пункти, що впливають не на напрям цілеспрямованості трудової поведінки працівника, а на її якість. Права можуть бути такими: вносити пропозиції щодо удосконалення роботи; залучати інших працівників для більш якісного виконання поставлених завдань; вимагати у керівництва сприяння у виконанні своїх обов'язків; не допускати виконання робіт на несправному обладнанні та ін.

Тому, незважаючи на те, що посадові інструкції відіграють величезну роль в процесі організації праці, в раціональному розподілі трудового навантаження на працівників, в структурних внутрішньовиробничих зв'язках та в підтримці трудової дис-

ципліни, застосовувати їх як джерело активізації прояву винахідливості, залученості працівників на підприємстві, не можна. Окремо необхідно враховувати, що посадова інструкція розробляється не для конкретного працівника, а для певної посади. Вона знеособлена і регламентує виконання робіт на даній посаді незалежно від того, яка людина і з якими якостями її займатиме. Тому перспективним напрямком розвитку наукових досліджень в сфері управління трудовою поведінкою працівників ми вважаємо активізацію пошуку найбільш дієвих важелів управління, що обов'язково повинні включати як економічні та адміністративні, так соціально-психологічні, освітньо-виховні та інші не традиційні методи управління, зокрема тимбіддинг та управління на основі типологізації трудової поведінки з обов'язковим урахуванням факторів соціокультурної детермінації.

Висновки. З середини ХХ ст. в західній економічній науці набув розвитку новий напрямок, який отримав назву «поведінкова економіка». Серед видів соціально-економічної поведінки особливу увагу привернула трудова поведінка. Загальносвітові тенденції розвитку економіки, а саме її гуманізація, що доведено автором на основі дослідження праць лауреатів премії Шведського Банку пам'яті Альфреда Нобеля в галузі економічних наук, спричиняють виникнення міждисциплінарних інтегрованих категорій, зокрема управління трудовою поведінкою працівників. В сучасному вітчизняному менеджменті саме трудова поведінка стала актуальним напрямом досліджень. Означена категорія відповідає принципу гуманізації праці та є більш особистісно-сфокусованою, індивідуалізованою, ніж «управління кадрами» або «управління персоналом», де персонал розглядається як сукупне поняття. Одним з найголовніших завдань в управлінні трудовою поведінкою працівників є вибір необхідної парадигми, концептуальної основи для побудови адекватної та ефективної системи управління. В цьому процесі обов'язковим є врахування соціокультурних факторів, що чинять вагомий вплив на формування, реалізацію та розвиток трудової поведінки працівників.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Богиня Д.П., Семикіна М.В. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.
2. Доронін А.В. Активність персоналу виробничої організації (поведінкова модель): Монографія / А.В. Доронін, М.С. Дороніна. – Х.: ТОВ «ТО Ексклюзив», 2015. – 268 с.
3. Дороніна М.С., Ковальова В.І. Управління поведінкою персоналу. Гендерний аспект: Монографія / Харківський національний економічний ун-т. – Х.: [АдВА], 2009. – 283 с.
4. Компанієць В.В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Ч. I. Розвиток соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Духовно-моральна соціально-економічна система: Монографія / В.В. Компанієць. – Харків: УкрДАЗТ, 2012. – 296 с.
5. Базалійська Н.П. Методологічні основи формування поведінкової моделі управління персоналом підприємства / Н.П. Базалійська // Економіка і регіон. Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. – 2013. – № 4 (41). – С. 100-105.
6. Берг А.Л. Оцінка трудового поведіння управленческого персоналу / А.Л. Берг // Економіка: теорія і практика. – 2006. – № 2 (11). С. 65-66.
7. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М., 2010. – 695 с.
8. Simon H.A. Biographical [Electronic resource] - Mode of access: http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/

9. Laibson D. Self-control and saving. Ph.D. Dissertation. Economic Department. Massachusetts Institute of Technology. – 1994 [Electronic resource] - Mode of access: <http://www.nyu.edu/econ/user/debraj/Papers/selfcontrol.pdf>
10. Канеман Д. Принятие решений в неопределенности: правила и предубеждения / Д. Канеман, П. Словик, А. Тверски. – Харьков: Гуманитарный центр, 2005. – 632 с.
11. Список лауреатів Нобелівської премії з економіки [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Список_лауреатів_Нобелівської_премії_з_економіки
12. Дороніна М.С. Гуманізація економічної теорії в роботах Нобелівських лауреатів М.С. Дороніна, А.В. Доронін // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2009. – Вип. 256. – С. 1317-1324.
13. Доронін А.В. Управління поведінкою персоналу підприємства в умовах інтелектуалізації капіталу: Автореф. дис ... д. е. н.: 08.00.04. – Луганськ, 2009. – 33 с.
14. Дороніна М.С. Управління економічними і соціальними процесами підприємства: Монографія. – Харків: ХНЕДУ, 2002. – 432 с.
15. Болдырева Р.Ю. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» / Р.Ю. Болдырева, Ф.А. Мосин // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2011. – № 1-2. – С. 28-32.
16. Магомедова М.З. Социокультурная идентичность в условиях трансформирующегося общества // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2013. – № 4 (130). – С. 1-6.

17. Якунин В. И. Цивилизационно-ценностные основания экономических решений: Монография / В.И. Якунин, В.Э. Багдасарян, С.С. Сулакшин. – М.: Научный эксперт, 2008. – 160 с.
18. Духовно-культурні чинники соціоекономічної динаміки: Монографія молодих вчених / Під наук. ред. Г.В. Задорожного, О.І. Давидова. – Харків, 2013. – 265 с.
19. Смакота В.В. Экономика – явление духовное?! – К.: Наукова думка, 2012. – 198 с.
20. Теория государства и права / Под ред. С.С. Алексеева. – М.: Норма, 2005. – 496 с.

REFERENCES

1. Bohynia D.P., Semykina M.V. *Mentalnyi chynnnyk u sferi pratsi: problemy teorii ta praktyku (The mental factor at work: problems of theory and practice)*. – Kyiv: «Shtorm», 2003. – 382 p. [in Ukrainian].
2. Doronin A.V., Doronina M.S. *Aktyvnist personalu vyrobnychoi orhanizatsii (povedinkova model) (Activity of personnel of industrial organization (behavioral model))*: monohrafiia. – Kharkiv: TOV «TO Eksluizyv», 2015. – 268 p. [in Ukrainian].
3. Doronina M.S., Kovalova V.I. *Upravlinnia povedinkoiu personalu. Hendernyi aspekt (Management of behavior of the personnel. Gender aspect)*: monohrafiia / Kharkivskiyi natsionalnyi ekonomichnyi un-t. – Kharkiv: [AdvA], 2009. – 283 p. [in Ukrainian].
4. Kompaniets V.V. *Upravlinnia rozvytkom sotsialno-ekonomichnykh system u dukhovno-moralnomu ta sotsiokulturnomu vymiri. Chastyna I. Rozvytok sotsialno-ekonomichnykh system u dukhovno-moralnomu ta sotsiokulturnomu vymiri. Dukhovno-moralna sotsialno-ekonomichna systema (Managing the development of*

- socio-economic systems in spiritual, moral and socio-cultural dimension. Part I. Development of social and economic systems in spiritual, moral and socio-cultural dimension. Spiritual and moral socio-economic system) : monohrafiia. – Kharkiv : UkrDAZT, 2012. – 296 p. [in Ukrainian].*
5. Bazaliiska N.P. *Metodolohichni osnovy formuvannia povedinkovoi modeli upravlinnia personalom pidpriemstva [Methodological guidelines for the development of behavioral models of enterprise HR] / Ekonomika i rehion. Naukovyi visnyk Poltavskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu imeni Yurii Kondratiuka - Economy and region. Scientific Bulletin Poltava National Technical University. – 2013. – № 4 (41). – Pp. 100-105. [in Ukrainian].*
6. Berg A.L. *Otsenka trudovogo povedeniya upravlencheskogo personala [Assessment of labor behavior managerial personnel]. Ekonomika: teoriya i praktika - Economics: theory and practice. – 2006. – № 2 (11). – Pp. 65-66. [in Russian].*
7. Kibanova A.Ya. *Upravlenye personalom orhanyzatsyy (The organization personnel management)*. – Moskva, 2010. – 695 p. [in Russian].
8. Simon H. A. *Biographical [Electronic resource] - Mode of access: http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/*
9. Laibson D. *Self-control and saving. Ph.D. Dissertation. Economic Departament. Massachusetts Institute of Technology. – 1994 [Electronic resource] - Mode of access: <http://www.nyu.edu/econ/user/debraj/Papers/selfcontrol.pdf>*
10. Kaneman D., Slovik P., A. Tverski A. *Prinyatie resheniy v neopredelennosti: pravila i predubezhdeniya (Decision making in uncertainty: rules and prejudices)*. – Harkov: Gumanitarniyi tsentr, 2005. – 632 p. [in Russian].

11. Spysok laureativ Nobelivskoi premii z ekonomiky [Elektronnyi resurs] - Rezhym dostupu: http://uk.wikipedia.org/wiki/Spysok_laureativ_Nobelivskoi_premii_z_ekonomiky
12. Doronina M.S., Doronin A.V. Gumanizatsiya ekonomicheskoy teorii v rabotah Nobelevskikh laureatov [Humanization of economic theory in the works of Nobel laureates]. *Ekonomika: problemy teorii ta praktyky - Economy: problems of the theory and practice.* – 2009. – № 256. – Pp. 1317-1324. [in Russian].
13. Doronin A.V. Upravlinnia povedinkoiu personalu pidpriemstva v umovakh intelektualizatsii kapitalu (Management of behavior personnel in terms of intellectualization capital): avtoref. dys ... d. e. n.: 08.00.04 / A. V. Doronin. – Luhansk, 2009. – 33 p. [in Ukrainian].
14. Doronina M.S. Upravlinnia ekonomichnymi i sotsialnymi protsesamy pidpriemstva (Management of economic and social processes of enterprise): monohrafiia. – Kharkiv: KhNEDU, 2002. – 432 p. [in Ukrainian].
15. Boldyireva R.Yu., Mosin F.A. Analiz suschestvuyuschih podhodov k ponyatiyu «kadrovyy potentsial» [Analysis of existing approaches to the concept of "human potential"]. *News of Tula State University. Economic and legal Sciences.* – 2011. – № 1-2. – Pp. 28-32. [in Russian].
16. Magomedova M.Z. Sotsiokulturnaya identichnost v usloviyah transformiruyuschegosya obshchestva [Sociocultural identity in the conditions of transforming society]. *Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 1: Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sotsiologiya, yurisprudentsiya, politologiya, kulturologiya - Bulletin of Adyghe state University. Series 1: Regional Studies: philosophy, history, sociology, law, political science, cultural studies.* – 2013. – № 4 (130). – Pp. 1-6. [in Russian].

17. Yakunin V.I., Bagdasaryan V.E., Sulakshin S.S. Tsivilizatsionno-tsennostnyie osnovaniya ekonomicheskikh resheniy (Civilisational and normative foundations of economic decisions): monografiya. – Moskva: Nauchnyiye ekspert, 2008. – 160 p. [in Russian].
18. Zadorozhnyi H.V., Davydov O.I. Dukhovno-kulturni chynnyky sotsioekonomichnoi dynamiky. Monohrafiia molodykh vchenykh (Spiritual and cultural factors socioeconomic dynamics. Monograph by Young Scientists) – Kharkiv, 2013. – 265 p. [in Ukrainian].
19. Smakota V.V. *Ekonomika - yavlenie duhovnoe?! (Economy – the phenomenon of spiritual?!).* – Kiev: Naukova dumka, 2012. – 198 p. [in Russian].
20. Alekseev S.S. *Teoriya gosudarstva i prava (Theory of state and law).* – Moskva: Norma, 2005. – 496 p. [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 15.10.2015

Рецензенти:

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури **О.С. Іванілов**

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри «Економіка підприємства та підприємництво на морському транспорті» Одеського національного морського університету **Ю.О. Наврозова**