

проект з впровадження духовно-моральної та соціокультурної складових в процес підготовки кадрів шляхом введення в навчальний план підготовки бакалаврів, фахівців і магістрів трьох взаємозв'язаних дисциплін: основи духовної культури, економічна психологія, моральні основи економіки і підприємницької діяльності.

Для з'ясування результатів проекту проведено опитування, в якому брали участь студенти випускного курсу трьох факультетів у кількості 98 осіб, з яких 40 були учасниками проекту. Результати опитування показали, що у студентів, які вивчали відповідні курси, в ієрархії цінностей на першому місці опинились духовно-моральні цінності, виявився більший рівень вираження духовно-моральних потреб, а сприйняття змісту таких соціально-економічних категорій, як праця, власність, багатство, влада, моделі спілкування «співпраця-конкуренція» відповідає установкам, характерним для духовно-морального управління.

Тому далі необхідна більш масштабна реалізація проекту. З цією метою пропонується створити корпоративну систему підготовки та перепідготовки кадрів залізничного транспорту - інтегровану систему, яка повинна об'єднувати фундаментальну практико-орієнтовану науку, інноваційне виробництво та розвиваючу освіту. Вона має включати заклади освіти (ліцеї, технікуми, вузи, які готують фахівців для системи, з виділенням в межах підготовки кадрів інтегрованого факультету управління), виробничий полігон, малі інноваційні підприємства, наукові, проектно-конструкторські заклади, а також нову структуру - корпоративний університет. Мета корпоративного університету полягає у формуванні ефективного механізму розвитку управлінського персоналу компанії, для чого він повинен виступати як організатор, координатор, методолог надання послуг з навчання та розвитку кадрів залізничного транспорту.

УДК 331.556

СУЧАСНІ Й КЛАСИЧНІ ТЕОРІЇ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Сухорукова Т.Г., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

Поведінка людини являє собою сукупність усвідомлених, соціально значимих дій, обумовлених займаною позицією, тобто розумінням власних функцій. Поведінка охоплює всі вчинки цілком і дозволяє дати їм моральну оцінку, незалежно від таких локальних показників, як наміру, спонукання й ін.

Ефективна для організації поведінка її співробітників проявляється в тому, що вони надійно й сумлінно виконують свої обов'язки, готові в ім'я інтересів справи в умовах мінливої ситуації виходити за межі своїх безпосередніх обов'язків, додаючи додаткові зусилля, проявляючи активність, знаходять можливості для співробітництва.

У взаємодії з організацією людина виступає не як механізм, що виконує певні дії, а як розумна й свідома істота, що володіє прагненнями, бажаннями, емоціями, настроєм, що має уяву, що розділяє певні вірування й наступне певної моралі.

Поведінка людини в організації визначається його власними (особистісними) рисами, впливом умов формування індивідуальної діяльності – особливостями групи, у яку він включений, умовами спільної діяльності, своєрідністю організації й країни, у яких він працює.

При формуванні соціальної політики підприємства необхідно враховувати, що будь-яка особистість характеризується:

- загальними якостями (інтелект, розум, спостережливість, працездатність, організованість, товариськість та ін.);
- специфічними властивостями (здатність до того чи іншого виду діяльності);
- підготовленістю до певного виду діяльності (у вигляді сукупності знань, умінь, навичок);
- спрямованістю (орієнтованістю соціальної активності, що виникає під впливом соціальних моментів - інтересів, прагнень, ідеалів, переконань);
- певним складом характеру: біологічно обумовленими особливостями (наприклад,

темпераментом); психологічними особливостями: діапазоном діяльності (широта, глибина);

- стилем роботи;
- динамікою психіки (сила, рухливість, збудливість);
- психологічним станом, тобто стійкими психічними явищами, властивими людині протягом порівняно тривалого періоду (збудження, апатія, депресія та ін.).

На поведінку працівників підприємства впливають і зовнішні фактори, починаючи від кола спілкування й закінчуючи оцінкою навколишніми особистості даного суб'єкта. У людини є два ступені волі в побудові своєї поведінки в організації: з одного боку, вона має волю у виборі форм поведінки - ухвалювати або не ухвалювати існуючі в організації форми й норми поведінки, а з іншого - може ухвалювати або не ухвалювати цінності організації, розділяти або не розділяти її філософію. У зв'язку із цим виділяють чотири типи поведінки людини в організації: відданий і дисциплінований співробітник; пристосованець; «оригінал» і «бунтар».

Перший тип поведінки (відданий і дисциплінований член організації) характеризується тим, що людина повністю приймає цінності й норми поведінки, намагається поводитися таким чином, щоб своїми діями ніяк не входили в протиріччя з інтересами організації. Він щиро намагається бути дисциплінованим, виконувати свою роль відповідно до прийнятих в організації норм і форми поведінки.

Другий тип поведінки («пристосованець») характеризується тим, що людина не приймає цінності організації, однак намагається поводитися, дотримуючись норм і форм поведінки, прийнятих в організації. Він робить усе за правилами, але його не можна вважати надійним членом організації, тому що, він, хоча і є гарним і старанним працівником, може в будь-який момент покинути організацію або зробити дії, що суперечать її інтересам, але відповідні його власним.

Третій тип поведінки «оригінал» характеризується тим, що людина приймає цінності організації, але не приймає існуючі в ній норми поведінки. У цьому випадку в нього може бути багато труднощів у взаєминах з колегами й керівництвом.

Четвертий тип поведінки («бунтар») характеризується тим, що людина не приймає ні

норм поведінки, ні цінностей організації, увесь час входить у суперечність із організаційним оточенням і створює конфліктні ситуації. Необхідність певного типу поведінки для таких людей є змушеною, зовні нав'язаною.

Залежно від характеру самого колективу його вплив на особистість може бути як позитивним, так і негативним. Згуртований, але не настроєний на конструктивну поведінку колектив може негативно впливати на особистість, змушувати її до асоціальної поведінки. У свою чергу, людина також намагається впливати на колектив, робити його більш «зручним» для себе.

Результативність такого впливу залежить від сили обох сторін. Сильна особистість може підкорити собі колектив, у тому числі й у результаті конфлікту з ним, слабка, навпаки, сама йому підкоряється, розчиняється в ньому, а колектив замість неї бере на себе турботу про її благополуччя. Ідеальна з управлінської точки зору ситуація розташовується десь посередині й характеризується довірливими партнерськими відносинами між трудовим колективом і його учасниками, які не відмовляються від власних позицій, але шанобливо відносяться до загальних цілей і потреб.

УДК 330.162

АКТУАЛІЗАЦІЯ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

*Фролов А.И., к.э.н., доцент,
Павлов В.И., к.фил.н., доцент,
Сенченко А.Я., к.фил.н., доцент (УкрГАЗТ)*

Сегодня западному либеральному обществу противостоит традиционное общество, в котором система традиционных устоев, укладов и ценностей, укоренена в многовековых традициях и морально-этических нормах. Имеются в виду фундаментальные ценности, образующие духовную основу традиционных укладов и стереотипов бытия. Общество здесь выстраивается сверху вниз, подчиняясь приоритету общенациональных интересов, иерархии и авторитету верховной власти, развиваясь на основе принципов коллективизма, общинности и