

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 людину 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

солидарності.

К традиционному типу общества относятся и Украина, и Россия, и другие страны СНГ. Здесь нет рыночной экономики в том западном понимании, которое нам так усиленно навязывается, а идеологические ценности, предполагают, в отличие от предлагаемых либеральных ценностей, приоритет духовного богатства над материальным.

Смысл жизни человека вовсе не сводится к материальному успеху, а состоит в личностном достойном духовном росте, позволяющем самореализовываться именно Человеку. Человек живет, процветает, самореализуется и творит посредством развития и существования во внешнем мире своей духовности, основанной на нравственных ценностях как ему внутренне присущих и изначально заданных совестью.

Духовные цели и ценности человека, формируют стереотипы хозяйственного поведения и соответствующие им формы собственности и хозяйственные уклады, основанные на морально-этических нормах и культурно-исторических традициях. Смысл хозяйственной деятельности и смысл функционирования самой экономики определяются смыслом жизни человека, основанным на духовных ценностях.

Западная либеральная экономическая наука исключила Человека как носителя традиций и морально-этических ценностей из

общественного анализа, оставив лишь материальные объекты культуры и выбросив культуру духовную, превратила культуру в предмет потребления.

Но общество является целостным организмом, который можно рассматривать только в единстве всех его составных элементов, не отрывая экономическую динамику от этической, а экономику – от культуры (в том числе и духовной).

Можно утверждать, что социально-экономическое развитие определяется, прежде всего, духовно-нравственными факторами. И кризис, который сегодня переживают постсоветские государства также имеет духовно-моральную основу.

К этому кризису необходимо подходить как к переломному моменту, моменту выздоровления и процессу передачи исчерпывающий свой ресурс типа хозяйствования общества, со сложившимся укладом функционирующей экономики – экономики индустриального типа - к зарождающемуся обществу с новым укладом жизни, более высокой степенью духовности, и адекватно отвечающей данному обществу духовно-нравственной экономики в которой именно человек, его духовная природа и её развитие должны стать фундаментом разработки и реализации стратегии национального возрождения и развития.