

Солтуева Аина Анисимовна

адъюнкт, магистрант

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: данная статья посвящена анализу теоретических и прикладных аспектов анализа трудового поведения персонала в организациях. Рассмотрены особенности трудового поведения, структура, а также их основные формы.

Ключевые слова: трудовое поведение, социальное поведение, аналог трудовой деятельности, структура трудового поведения, оценка трудового поведения.

Поведение работника не ограничивается абстрактным сложением рабочей силы со средствами и предметами труда, а должно пониматься более широко. Как производственное поведение с свойственными ему сложными экономическими и социальными проявлениями, в которых переплетается объективное и субъективное, внутреннее и внешнее, общее и особенное, социальное и социально-психологическое, волевое и эмоциональное, сознательное и бессознательное [1].

Трудовое поведение является одной из разновидностей социального поведения, наравне с экономическим, организационным, функциональным, коммуникационным, нормативным, девиантным и др. Трудовое поведение представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности. Поэтому рассмотрим понятие трудовой деятельности [2].

Трудовая деятельность – это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации. Здесь ставятся следующие цели: создание материальных благ, средств жизнеобеспечения; оказание услуг

различного целевого назначения; разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов; накопление, консервация, передача информации и т. д.

Трудовая деятельность характеризуется такими свойствами: функционально-технологическим набором трудовых операций; набором соответствующих качеств субъектов труда; материально-техническими условиями странственно-временными рамками реализации; определенным способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации; организационно-управленческой структурой [3].

Трудовое поведение – это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса.

Оценка индивидуальных особенностей работника базируется на измерении или оценке психологических особенностей личности различных категорий сотрудников или наиболее характерных чертах их личности.

В связи со сложностью проведения подобной оценки необходимо прибегать к помощи сотрудников кадровой службы, имеющих специальную подготовку и образование.

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом: циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния; маргинальные действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса в другой; поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения; действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений; акции, совершаемые под диктатом тех либо других событий; спонтанные действия и поступки, спровоцированные психологическим состоянием; осмысленное либо

неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения; действия и поступки как модификация воздействия отдельных субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения [4].

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что трудовое поведение есть определенный способ и средство действия человека на окружающую его производственную и социальную среду, а также отражает характерологические черты личности работника. Также на трудовое поведение персонала играет большую роль его вовлеченность в организацию. В условиях жесткой конкуренции появляется потребность в сотрудниках, которые оперативно реагируют на изменения, неформально относятся к работе, эффективно справляются с задачами [1, с. 13–15].

Мы составили краткие сравнительные описания трудового поведения работников в Республиканской больнице №1 и в Республиканской больнице №2. Исходили из представления о том, что в своем трудовом поведении работник преследует не единственную и «монолитную» цель, но ориентируется на некоторый упорядоченный набор целей, при этом конкретные социальные практики могут оказывать потенциально различное действие на вероятность достижения каждой из целей. К примеру, общие чаепития в рабочее время могут способствовать установлению хороших взаимоотношений с работниками, однако могут при этом ухудшать отношения с руководителем.

Ниже в таблицах №1 и 2 представлен сравнительный анализ взаимосвязей между базовыми целевыми ориентациями работника в контексте рассматриваемых практик трудового поведения работника, проведенный на основе корреляционного анализа.

Таблица 1

**Анализ трудового поведения по достижению цели
«Качественно выполнять свою работу»**

Респонденты РБ №2 (48 человек)	Удельный вес (%)	Респонденты РБ №1 (Медцентр) 30 человек	Удельный вес (%)
Знание правил организации и следование им высоко важно;	47%	Знание и соблюдение правил организации менее важны.	28%
Нарушения режима недопустимы;	19%	Социальные контакты с коллегами и с руководителем, как в рабочее, так и в нерабочее время – скорее мешают качественной работе, чем ей способствуют.	20%
Хорошие социальные отношения, как с коллегами, так и с руководителем оказывают существенное положительное влияние;	19%		
Более высокие, чем в РБ №1, требования к параметрам, связанным с профессионализмом, мастерством, квалификацией, опытом.	25%	Нарушения режима работы допустимы в большей степени, чем для респондентов из РБ №2.	30%
		В рабочее время общение с коллегами оказывает негативное, а с руководителем – положительное воздействие на качество работы.	22%

Как видно, у респондентов из РБ №1 анализ «качественного выполнения работы» составляет около 30%. Это говорит о том, что молодые работники более дисциплинированные.

Таблица 2

**Анализ трудового поведения по достижению цели
«Хорошие отношения с коллегами»**

Респонденты РБ №2 (48 человек)	Удельный вес (%)	Респонденты РБ №1 (Медцентр) 30 человек	Удельный вес (%)
Положительно влияют:			
Знание и следование формальным правилам организации;	47%	Определяется, практически исключительно, показателями непосредственно межличностных отношений.	
Соблюдение режима работы;	10%	Негативную роль играют:	
Высокие показатели профессионального мастерства работника;	25%	Регулярные нарушения режима работы;	30%

Общение с коллегами (как в рабочее, так и в нерабочее время);	12%	Беспрекословное подчинение руководителю в ситуации, когда формально работник не обязан подчиняться.	
Общение с руководителем (преимущественно в нерабочее время).	6%		15%

Из таблицы №2 видно, что у респондентов из РБ №2 представленная черта проявлена в существенно большей степени. Это подтверждает предположение о возможном противоречии между стратегией трудового поведения молодых работников из РБ №1, направленной на «хорошие отношения с коллегами». Основными мотиваторами для молодых специалистов по степени влияния являются «материальное вознаграждение» и «признание заслуг и достижений», «востребованная, значимая работа» и «амбициозные цели», замыкает тройку лидеров «ясность цели и критериев» [4, с. 110–112].

Таким образом, в нашем исследовании трудовое поведение сотрудника описывается через сравнительный анализ, показано, с какими социальными практиками и свойствами работника респонденты связывают достижение каждой из целей.

Список литературы

1. Борисова У.С. Вовлеченность персонала организации: социологический анализ / У.С. Борисова, Л.Н. Васильева // Общество: социология, педагогика, психология. – 2017. – №5. – С.13–15.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2006. – 416 с.
3. Кравченко А.И. Трудовые организации: структура, функции, поведение / А.И. Кравченко. – М.: Наука, 2007. – 240 с.
4. Кривогорницына А.Н. Карьерный рост и мотивация молодых сотрудников: социологический анализ / А.Н. Кривогорницына, У.С. Борисова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – №6–2 (50). – С.110–112.
5. Потемкин В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов / В.К. Потемкин. – СПб.: СПбГУЭФ, 2014. – 340 с.

6. Трудовая жизнь и трудовое поведение [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65625a2ad69b4c43a88421216c26_0.html (дата обращения: 28.11.2018).