

Гапеев А.А.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»,  
г. Минск, старший преподаватель кафедры инновационной экономики и менеджмента, *a.a.gapeev@yandex.ru*

Шинкарук А.Д.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»,  
г. Минск, студентка факультета международных экономических отношений и менеджмента,  
*shinkaruk\_\_alina@mail.ru*

## ТРУДОВАЯ ЖИЗНЬ И ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ

### АННОТАЦИЯ

Поведение представляет собой формы взаимодействия индивида с окружающей средой, которые зависят от ряда факторов: его индивидуально-психологических особенностей; системы потребностей, мотивов, интересов; системы управления личностью, ее «я-образа».

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

Трудовая жизнь, трудовое поведение, качество трудовой жизни, личность.

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 [3].

Структура трудового поведения представлена следующим образом:

- периодически (циклически) повторяющиеся действия;
- маргинальные действия и поступки;
- поведенческие схемы и стереотипы, образцы поведения;
- действия осмысленного характера на основе устойчивых убеждений;
- акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;
- спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;
- осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;
- действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Общая характеристика трудового поведения:

- отражает функциональный алгоритм производственного процесса;
- представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности;
- форма приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения;
- отражает характерологические черты личности работника;
- определенный способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду.

Классификация видов трудового поведения зависит от того, что вкладывается в ее основание. Исходя из этого, в табл. 1 предложены виды трудового поведения.

Таблица 1 – Виды трудового поведения

Основания классификации	Виды трудового поведения
1. Субъекты поведения	Индивидуальное, коллективное
2. Наличие (отсутствие) взаимодействий с другими субъектами	Предполагающее взаимодействие, не предполагающее взаимодействия
3. Производственная функция	Исполнительское, управленческое
4. Степень детерминированности	Жестко детерминированное, инициативное
5. Степень соответствия принятым нормам	Нормативное, отклоняющееся от нормативов
6. Степень формализации	Установленное в официальных документах, не установленное
7. Характер мотивации	Ценностное, ситуативное
8. Производственные результаты и последствия	Позитивное, негативное
9. Сфера осуществления поведения	Собственно трудовой процесс, построение отношений на производстве, создание трудовой атмосферы
10. Степень традиционности поведения	Сложившиеся виды поведения, зарождающиеся виды, в том числе в форме реакции на различные социально-экономические акции
11. Результаты и последствия с точки зрения человеческих судеб	Соответствующие желаемым образцам трудовой жизни, не соответствующие
12. Степень реализации трудового потенциала	Не требующие изменения достигнутой степени реализации трудового потенциала, вызывающие необходимость мобилизации различных компонентов трудового потенциала (как совокупности качеств работника)
13. Характер воспроизводства трудового потенциала	Предполагающие простое воспроизводство трудового потенциала, требующие расширенного воспроизводства потенциала

Виды трудового поведения трудно ограничить этим перечнем. Для выявления степени осуществления традиционных позитивных видов поведения в социологические опросы, как правило, включается блок вопросов, отражающих производственные требования к работнику и соответствующих сложившемуся представлению о «хорошем» или «плохом» работнике. Так, в ходе социологического опроса рабочих обычно ставится задача обнаружить стремление и сам факт проявления социально одобренного поведения по следующим основаниям: выполнение и перевыполнение норм выработки; повышение качества своей работы и продукции; рационализаторская и изобретательская деятельность; точное соблюдение требований технологии производства и т. д.

Трудовое поведение формируется под влиянием таких факторов, как социальные и профессиональные характеристики работников, условия работы в широком смысле (включая оплату труда, условия труда и быта на производстве и т. д.), системы норм и ценностей, трудовых мотиваций.

Составляющие трудового поведения:

- потребности – нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом;
- интересы – реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни;
- мотивы – осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение);
- ценностные ориентации – разделяемые личностью социальные ценности, являющиеся целью жизни и основными средствами ее достижения и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения индивидов;
- установка – общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта;
- трудовая ситуация – комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс;
- стимулы – внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны

побудить его к определенному трудовому поведению [1].

Существуют различные формы трудового поведения:

Организационное и «административное поведение» – формирование позитивной мотивации членов трудовой организации.

Стратификационное поведение – связано с профессиональной, трудовой карьерой.

Адаптивно-приспособленческое поведение проявляется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды и т. д.

Субординационные формы поведения проявляются на различных уровнях организационной иерархии, выполняя ряд функций.

Характерологические формы поведения – эмоции и настроения, которые реализуются в поведении.

Деструктивные формы поведения – это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса.

Трудовое поведение работника характеризуется его социальной активностью, которую можно разделить на три вида: трудовая, общественно-политическая, познавательно-творческая.

Качество трудовой жизни – это трудовая деятельность работника на предприятии, которая сама по себе и по своим результатам находится в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве и других правовых актах нормами, направленными на предоставление работникам возможностей в полной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе содержательного труда, участвовать в управлении производством и принятии решений и, кроме того, на создание безопасных для жизни и благоприятных для здоровья условий труда, обеспечение отдыха и свободного времени [2].

Основные факторы, определяющие качество трудовой жизни: технические (материально-техническая база производства, уровень применения инноваций); организационные (формы организации труда и производства, контроль качества труда, регламентация прав, обязанностей и ответственности работника); экономические (формы и системы оплаты труда, уровень заработной платы, система оценки качества индивидуального труда, система поощрений за качественный труд и ответственность за брак, подготовка и переподготовка кадров (инвестиции в человеческий капитал)); социальные (социальная инфраструктура – здравоохранение, жилищно-бытовое обслуживание и т. п.); административно-правовые (трудовое законодательство, системы нормативов и правил, нормативно-правовые акты (законы, положения, постановления), моральное стимулирование); информационные (информация о передовых приемах и методах труда, информация об инновациях и способах их внедрения); личностные (профессиональная компетентность работника, отношение к труду и степень осознания своей ответственности, мотивы к труду, уровень самодисциплины и контроля, работоспособность, психофизиологическое состояние).

Качество трудовой жизни влияет на производительность труда, межличностные отношения, конкурентоспособность организации. Для обеспечения высокого качества трудовой жизни работа должна быть интересной, оплачиваться справедливо, условия труда должны быть нормальными для работы, надзор за работой должен быть минимальным, исполнители по возможности сами должны принимать решения, должна быть обеспечена гарантия долгосрочной работы и социальная защищенность.

### **Список использованных источников**

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2014. – 407 с.
2. Горелов, Н. А. Экономика труда / Н. А. Горелов. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2016. – 704 с.
3. Козина, Е. С. Экономика и социология труда : метод. указания / Е. С. Козина. – М. : Директ-Медиа, 2013. – 85 с.