

## ВИРОБНИЧА ДІЯЛЬНІСТЬ ЛЮДИНИ ЯК ВАЖЛИВІША ЗАСАДА СТВОРЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ТОВАРУ

Наукові праці МАУП, 2015, вип. 46(3), с. 43–45

*Існує безліч факторів, завдяки яким створюється конкурентоспроможна продукція, товар. Проте одним із найважливіших є поведінка людини на виробництві, що зумовлює відповідний характер її виробничої діяльності, якість зробленого.*

Виробнича діяльність людини — предмет розгляду багатьох спеціальних наук — соціології економіки, соціології праці, економіки ринкових відносин та ін. Кожна з таких наук на основі власного предмета і об'єкта розглядає суть трудової діяльності людини, її поведінки в процесі праці, що фактично є вирішальною засадою створення конкурентоспроможного товару (продукції). Про це йдеться у працях таких зарубіжних вчених, як Л. Абалкін [1], Е. Бабосов, М. Вебер, Г. Веблен, А. Дорін, Т. Заславська [5], В. Радаєв, Н. Смелзер, Ю. Парсонс, Р. Ривкіна, Дж. Тернер, Р. Штольбург, а в Україні, зокрема, Д. Богиня, А. Доріна, В. Ворона, В. Єременко, М. Лукашевич, В. Пилипенко та багатьох інших.

Концептуально розгляд поведінки людини в процесі виробничої (трудової) діяльності варто розглядати в двох основних аспектах: а) загальні соціолого-психологічні особливості поведінки людини; б) специфіка поведінки людини в процесі трудової діяльності [4; 7].

У першому випадку звертаємося головним чином до праць Л. Абалкіна, А. Доріна, Е. Дюркгейма, Т. Заславської, П. Сорокіна. Так, належної уваги заслуговує теорія плюралістичного підходу до розуміння поведінки людини, розроблена видатним російським соціологом П. Сорокіним. “Людина, — пише, цитуючи П. Сорокіна, український соціолог

М. П. Лукашевич, — є матеріальною масою і через це підпорядковується законам неорганічного світу — фізики, хімії. Далі, як організм, вона та її поведінка підпорядковані біологічним силам, від яких залежить життя і поведінка всякого організму. Нарешті, людина живе у суспільстві інших людей, вона наділена психікою і свідомістю, що зумовлює залежність поведінки від психічних і соціальних законів. Сукупність цих сил, факторів або подразників, за термінологією П. Сорокіна, слід розглядати як такі, що визначають діяльність людей” [6, 90]. Сам П. Сорокін звертав увагу на необхідність не переоцінювати роль соціального середовища у поведінці людини. За його образним висловлюванням, “ми знаходимося десь на півдорозі від людини — тварини до людини свідомої, громадської. Біологічні сили не цілковито керують нами, проте не цілком і ми керуємо силами соціально-психологічними” [8, 183]. В цьому разі йдеться про другу систему складників, які зумовлюють трудову діяльність людини, результати такої діяльності. Окрім потреб, емоцій, волі, характеру, здібностей та свідомості людини [6, 98], є ще багато таких компонентів, як освіченість, професійна підготовленість, сумлінне ставлення до своєї діяльності, добросовісність у виконанні виробничих обов'язків та багато інших. Серед цих факторів, однак, виділимо ту, що є мотиваці-

єю. Завдяки цьому фактору відомий політолог, соціолог М. Вебер виокремлював чотири “ідеальних типи соціальної дії”:

а) цілеспрямована дія — продумане використання умов і засобів для досягнення поставленої мети;

б) ціннісно-реальна дія — заснована на вірі у самодостатній цінності (релігійні, естетичні);

в) ефективна дія — зумовлена емоційним станом індивіда, його безпосередніми почуттями;

г) традиційна дія — заснована на тривалій звичці чи звичаї [2, 628, 629].

І для особи, і особливо для суспільства в процесі будь-якої, але найперше виробничої діяльності велике значення мають господарчі мотиви такої діяльності. Проблема в тому, що далеко не всі люди однаковою мірою усвідомлюють об’єктивну потребу і логіку поєднання власного (індивідуального) з груповим, колективним, врешті, суспільним. Вочевидь, що тут на перший план висувається проблема господарчої культури, прообразом якої, основою є загальна культура людини — працівника.

Під такою господарчою культурою розуміють відповідну сукупність у людини професійних знань та навичок, господарчих норм, які склалися й існують у конкретній сфері діяльності, цінностей і символів, що оточують людину. Останні значною мірою необхідні для самоідентифікації людини, виконання нею, як зазначав Б. Гільдебранд, певних господарчих ролей [3, 22].

За перерахованих та інших умов великого значення набуває управління трудовою діяльністю людини, або її господарською поведінкою. Реальним показником місця працівника в системі конкретної виробничої організації визначається його статусом. Такий статус є: професійним, кваліфікаційним, посадовим, економічним. У поєднанні таких складових і визначається управлінська парадигма стосовно конкретного працівника. Український соціолог М. П. Лукашевич, при цьому, вказує на те, що роль регулятора трудової поведінки людини соціальний статус реалізує через властиві йому

функції. Таких функцій вчений виділяє сім, а саме:

- *“Регуляторна функція статусу забезпечує процес комунікації та інституціональної взаємодії індивідів на будь-якому рівні виробничої системи з метою вироблення особистісно й суспільно доцільних ліній спільної поведінки.*

- *Стратифікаційна функція статусу здійснює розподіл індивідів за рівнями соціальної диференціації суспільства в цілому, соціальних груп і виробничих організацій.*

- *Нормативна функція статусу забезпечує конкретний набір розписів та настанов функціонально-рольової поведінки, або алгоритми поведінкової матриці, яка задається середовищем.*

- *Атрибутивна функція статусу фіксує соціально-професійну належність індивіда, його місце і роль у системі функціональних відносин.*

- *Орієнтаційна функція статусу дає змогу індивідові вирізнитися в системі соціальної поведінки, відрізнити себе від інших і відповідно до цього визначити стійкі форми своєї поведінки в організації.*

- *Інструментальна функція статусу дає індивідові можливість використовувати свій соціальний стан для вирішення життєвих і професійних завдань у межах закріплених за цим статусом можливостей, переваг і привілеїв.*

- *Ідентифікаційна функція статусу забезпечує ототожнення індивіда з певною сукупністю норм і приписів, суспільно заданих зразків поведінки й через них — з відповідною соціальною групою. Відбувається немовби зрощення особистісного змісту людини з різними статусами й ролями. Ідентифікація індивіда з тим чи іншим статусом, звичайно ж, не абсолютна. Будь-яка людина потенційно зберігає певну дистанцію між тим, що їй запропоновано, і тим, чого вона може й хоче досягти, до чого прагне” [6, 108, 109].*

Врешті варто вказати на те, що трудову, професійну поведінку людини регулює велика кількість інститутів: соціальних; організаційно-управлінських; економічних, політичних, соціокультурних і виховних; нор-

мативно-орієнтуючих; нормативно-санкціонуючих; церемоніально-символічних і ситуаційно-конвенціальних. Усі ці інститути діють спільно і взаємовпливають у процесі виробничої діяльності людини.

У процесі практичної реалізації в управлінні професійною поведінкою людини перераховані складові створюють об'єктивні умови для вироблення дійсно реального і здебільшого конкурентоспроможного продукту, що витримує конкуренцію на ринку.



### Література

1. Абалкин Л. И. Новое экономическое мышление / Л. И. Абалкин. — М.: Прогресс, 1987. — 432 с.

2. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. — М.: Рассвет, 1990. — 521 с.

3. Гильдебранд Б. Политическая экономия настоящего и будущего / Б. Гильдебранд. — СПб.: Наука, 1860. — 451 с.

4. Дюркгейм Э. О. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. О. Дюркгейм; [пер. с фр.]. — М.: Прогресс, 1991. — 514 с.

5. Заславская Т. А. Социология экономической жизни: очерки теории / Т. А. Заславская, Р. В. Рывкина. — Новосибирск, 1991. — 511 с.

6. Лукашевич М. П. Соціологія економіки: підручник / М. П. Лукашевич. — К.: Каравела, 2005. — 288 с.

7. Радаев В. В. Экономическая социология: курс лекций / В. В. Радаев. — М.: Знание, 1998. — 492 с.

8. Сорокин П. А. Общедоступный учебник социологии: статьи разных лет / П. А. Сорокин. — М.: Прогресс, 1994. — 435 с.

*Розглянуто основні фактори, завдяки яким у процесі трудової діяльності люди, трудові колективи створюють конкурентоспроможну продукцію.*

*Рассмотрены основные факторы, благодаря которым в процессе трудовой деятельности люди, трудовые коллективы создают конкурентоспособную продукцию.*

*There are considered the basic factors that make in the workplace, people, labor groups create competitive products.*

Надійшла 9 червня 2015 р.