

РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ДОПОМОГОЮ КОМАНДНИХ РОЛЕЙ, НОРМ І ЦІННОСТЕЙ

АТАМАНЮК Р. І.

студент

Науковий керівник:

Хитра О. В., к. е. н., доцент кафедри
управління персоналом і економіки праці
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

Необхідність соціального регулювання трудової поведінки зумовлена тим, що, незалежно від причин, які спонукають людину долучатися до системи суспільного поділу праці, вона має відповідати вимогам тієї виробничої організації, котра надає їй необхідні умови для об'єктивізації її професійних здібностей. На нашу думку, дієвість регулювання поведінки може бути підвищена завдяки планомірному залученню працівників до складу робочих груп і команд, створених на підприємстві для досягнення різних виробничих цілей. Як соціокультурна система, група (команда) виступає для працівника носієм сукупності вимог ціннісного і нормативного характеру (рис. 1).

Ефективна робота в команді передбачає не тільки наявність у працівника фахової підготовки, але й уміння налагоджувати міжсуб'єктну взаємодію. Важливе значення має комунікативна культура фахівця як поєднання природних задатків і відпрацьованих навичок, що дозволяють швидко й ефективно вибудовувати організаційну комунікацію. Міжособистісна взаємодія виникає в певних комунікативних (міжособистісних) ситуаціях. Кожен член команди в таких ситуаціях повинен намагатись розширити свої здібності і сприяти створенню згуртованого та працездатного колективу, спроможного досягати поставлених завдань [1, с. 67-68]. Індивідуальний внесок кожного учасника групи в ситуацію і набуття внаслідок цього власного досвіду стає процесом підвищення

професійної комунікативної культури, що позитивно позначається на трудовій поведінці в цілому.



Рис. 1. Логіка впливу команди на трудову поведінку її членів

Одним із способів визначення ефективності діяльності кожного члена команди є визначення соціально-психологічної ролі, яку він виконує в команді [2, с. 146]. А отже, потенційному учаснику команди необхідно визначити свій командно-рольовий тип; згідно з Р. М. Белбіним [3], це індивідуальний стиль, під яким розуміють всю низку відмінних ознак діяльності певної людини, зумовлених її внутрішніми психологічними особливостями. Як і будь-яка поведінка, роль характеризується стійкою системою прийомів і способів діяльності, які опосередковані певними особистісними рисами і є засобом ефективного пристосування людини з окремим рольовим типом до об'єктивних вимог спільноти, до якої вона залучена. У структурі ролі насамперед існують такі способи діяльності, які мимоволі чи без помітних суб'єктивних зусиль провокуються в об'єктивній обстановці на засадах наявного в людини комплексу типологічних властивостей нервової системи. Означені особливості (ядро індивідуального стилю) зумовлюють пристосувальний ефект, істотно впливаючи на напрям подальших дій індивіда і трансформації його трудової поведінки.

Для того щоб успішно працювати, команди формують певні норми поведінки, тобто зразки поведінки всередині команди, які повинні прийматися усіма її членами. Поведінка людини з точки зору командних інтересів і чинних норм санкціонується та оцінюється за допомогою групового контролю.

По суті, командні норми – це симбіоз привнесених до команди індивідуальних норм її членів. З іншого боку, індивідуальні норми – це ті норми, які людина, виокремивши їх з групових, привласнює і може регулювати свою поведінку відповідно до них, навіть виходячи зі складу цієї групи.

Можна виокремити кілька рівнів прийняття командних норм.

1. Максимальне прийняття групових норм, підпорядкування їм власної поведінки. Цей тип характеризується високою конформністю індивіда, значним рівнем референтності групи для нього, ідентифікацією з групою тощо.

2. Часткове прийняття групових норм може характеризуватися: прийняттям норм більшістю чи меншістю; прийняттям тих норм, які не суперечать власним ціннісним орієнтаціям, життєвим позиціям та установкам; прийняттям норм, які транслює лідер; прийняття норм, які допомагають у досягненні власних цілей.

3. Неприйняття групових норм. Такої позиції можуть дотримуватися люди, які: характеризуються високою індивідуалістичною спрямованістю, стабільною власною системою ціннісних орієнтацій, слабким рівнем конформності, прагненням встановлювати групові норми та займати лідерську позицію у групі.

Як бачимо, процес індивідуалізації групових норм полягає в усвідомленні на рівні мотивації потреби у спільній діяльності, а також задіянні тих індивідуально-особистісних характеристик, які сприяють досягненню командної мети разом з реалізацією власних бажань [4, с. 294-295].

У ролі зв'язуючої ланки між об'єктивним соціальним середовищем та індивідуальною свідомістю людини, з одного боку, а з іншого – свідомістю, діяльністю та трудовою поведінкою, виступають ціннісні орієнтації. Важливе значення у функціонуванні команд має так званий «ціннісний обмін», що полягає у здійсненні учасниками міжособистісної взаємодії обопільних ціннісних внесків відносно один одного, наслідком чого є обопільне задоволення певних соціальних потреб взаємодіючих суб'єктів шляхом надання кожним з них відповідних

цінностей іншій стороні. Ціннісний обмін можна реалізувати за допомогою використання інституту наставників, тренінгів, профільних нарад та інших процедур, які полегшують співробітництво, досягнення консенсусу [5].

Командні цінності та норми, зрештою, стають змістом мотивації людини. У результаті цього ціннісно-нормативні регулятори виступають для особистості певним «орієнтуючим контекстом», тобто критерієм, згідно з яким вона здійснює вибір дії у тій чи іншій трудовій ситуації.

На нашу думку, створення умов для емоційного залучення людей, оптимальна структуризація команди і рольовий розподіл її членів стають передумовами виникнення синергічного ефекту у площині перетину складових людського, інтелектуального, емоційного і соціального капіталів (див. рис. 1). Результатом формування системи стійких психологічних міжособистісних та групових взаємозв'язків у команді можна вважати появу ефектів психоемоційної самоорганізації, самоорганізації творчості та інтелектуальної синергії. Відтак, на думку Д. В. Тимошенка та А. О. Устенка, менеджери з персоналу отримують можливість управляти «точкою мотиваційної біфуркації» працівника, тобто створювати передумови для трансформації його інтелектуального потенціалу [6, с. 214-215].

Вплив команди на трудову поведінку працівників здійснюється також за допомогою важелів соціального капіталу, під яким розуміють потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, що формується в міжособистісних відносинах (зобов'язання, очікування, інформаційні канали, соціальні норми тощо) [7, с. 124]. На рівні соціально-трудова відносин позитивні риси соціального капіталу проявляються як надання підтримки в ході розв'язання проблем, стимулювання креативності та ініціативності працівників, сприяння розвитку трудового потенціалу, підвищенню продуктивності праці, забезпеченню соціальної відповідальності бізнесу та ін. Збільшення довіри і надійності у процесі реалізації соціальних відносин і є та кількісна міра, що дозволяє розглянути соціальний капітал як самозростаючу вартість в економічному еквіваленті і збільшення цінностей – у соціокультурному вимірі.

Таким чином, у контексті регулювання трудової поведінки, команди повинні надавати працівникам можливість для задоволення наявних потреб та актуалізації потреб більш високого рівня – у зростанні, розвитку, самореалізації. У свою чергу, це обумовить позитивні зміни у мотивації окремих індивідів, їх сприйнятті трудової ситуації та ставленні до праці.

Література:

1. Молчанова А. О. Організаційна поведінка : навчальний посібник / А. О. Молчанова, І. В. Воляник, В. П. Кондратьєва; за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. – 176 с.

2. Голентовська О. С. Рольова структура команди: місце у системі заходів підвищення ефективності командної діяльності [Електронний ресурс] / О. С. Голентовська // Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць. – 2014. – Т. 7. Вип. 36. – С. 145-154. – Режим доступу : <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v7/i36/16.pdf>.

3. Белбин Р. М. Типы ролей в командах менеджеров; пер. с англ. / Р. М. Белбин. – М. : НИРО, 2003. – 220 с.

4. Федоренко Ю. О. Групова ідентичність як чинник прийняття групових норм / Ю. О. Федоренко // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер. : Психологічні науки. – 2013. – Т. 2. Вип. 11. – С. 292-295.

5. Ливак Н. С. Значение ценностного обмена в процессе формирования команды [Електронний ресурс] / Н. С. Ливак // Современные проблемы науки и образования. – Режим доступу : <http://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-tsennostnogo-obmena-v-protssesse-formirovaniya-komandy-1>.

6. Тимошенко Д. В. Шляхи гармонізації людських стосунків у контексті тимблдингу / Д. В. Тимошенко, А. О. Устенко // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції. – 2013. – Вип. 19. № 4. – С. 212-219.

7. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122-139.