

СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ

Розкрито зміст трудової поведінки у контексті динамічного синтезу самоорганізаційних (мотиваційних) і організаційних (управлінських) рушійних сил. Введено термін “синергізм трудової поведінки”. Визначено базові принципи застосування синергетичного підходу до управління трудовою поведінкою.

Content of labour behaviour in the context of dynamic synthesis of self-organizing (motivative) and organizing (managerial) motive power has been exposed. Term “synergy of labour behaviour” has been introduced. Basic principles of usage of sinergistical approach to labour behaviour management have been determined.

Ключові слова: атрактор, біфуркація, когерентність, мотивація, нелінійність, самоорганізація, синергетика, стимулювання, трудова поведінка, управління.

Вступ. Необхідність регулювання трудової поведінки зумовлена тим, що, незалежно від причин, які спонукають людину долучатися до трудових відносин, вона має відповідати вимогам тієї організації, яка надає їй необхідні умови для об'єктивізації професійних здібностей. У загальному розумінні трудова поведінка обумовлена взаємодією зовнішніх і внутрішніх спонукальних сил. Зовнішні спонукальні сили, втіленням яких виступає стимулювання праці, впливають на трудову поведінку лише опосередковано. Внутрішні спонукальні сили пов'язані безпосередньо з трудовою поведінкою і мають складну структуру, до якої належать потреби, інтереси, цінності, мотиви. У підсумку трудова поведінка є наслідком суб'єктивної детермінації, одним із джерел якої виступає мотиваційна система особистості. Тому завдання управління полягає у забезпеченні такого впливу стимулів на потреби і мотиви суб'єкта праці, який викликав би бажану для організації поведінку.

Питанням мотивації і стимулювання праці присвячено чимало наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених. Зокрема, напрямки удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників розкриваються у публікаціях таких авторів, як Г. Атаманчук, Л. Безтелесна, Є. Бельтюков, І. Булеєв, А. Гольда, О. Докучаєв, Г. Міщук, С. Мартинок, Ю. Нагорський, А. Перетятко, О. Попрозман, А. Семенов, О. Харун; роль мотивації у формуванні організаційної культури досліджено у працях Т. Дяченко; значення мотивації персоналу з точки зору підвищення інноваційного потенціалу корпорацій розкривають В. Захожай та М. Грідчина; моделювання відносин учасників мотиваційного процесу здійснене такими авторами, як В. Парсяк та І. Титова; порядок здійснення мотиваційного моніторингу та оцінки мотиваційного потенціалу персоналу описується у працях О. Стахова; вплив сили мотивації на рівень професійних досягнень досліджує К. Корольова; соціологічні аспекти мотивації і стимулювання праці розкривають С. Вакуленко, Б. Генкін, Г. Дворецька, М. Лукашевич, В. Огаренко; загальні особливості застосування системи стимулювання праці на підприємствах досліджуються такими вченими, як О. Іванілов, О. Губа, С. Сардак та ін.

На нашу думку, в сучасних умовах стратегія управління персоналом підприємства, трудовою поведінкою має бути пов'язана з використанням ідеї синергізму, самоорганізації персоналу в рамках досягнення цілей організації. Доцільність застосування синергетики у дослідженнях соціально-трудових відносин доведена у наукових працях таких вчених, як В. Алексєєвський, Н. Бичкова, В. Білоус, М. Богданов, К. Водоп'янов, Б. Генкін, Н. Гражевська, У. Гузар, І. Дегтярьова, Г. Дмитренко, І. Ігнатєва, В. Марченко, Л. Мельник, Ю. Орехівський, І. Письменний, Т. Ріктор, М. Тоба та ін. Досить часто процес самоорганізації персоналу розглядається з точки зору посилення партисипатизму, участі працівників в управлінні й розподілі прибутків тощо. Але для розробки синергетичного механізму управління трудовою поведінкою необхідно більш глибоко дослідити характер тих процесів, які несподівано (інколи суперечливо) поєднуються у свідомості та діях працівників.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у поглибленні теоретико-методологічних основ управління трудовою поведінкою працівників та продуктивністю їхньої праці за рахунок застосування базових принципів синергетичної парадигми.

Результати дослідження. Синергетичний підхід як напрямок міждисциплінарних досліджень потребує максимально можливого врахування всіх аспектів проблеми в їх взаємозв'язку та цілісності, виділення головного та істотного, визначення характеру зв'язків між аспектами, властивостями та характеристиками. Цей підхід не лише відповідає сучасному принципу менеджменту – децентралізації внутрішньої структури підприємств, але й дозволяє формувати моделі розвитку підприємств (трудових колективів, робочих груп) на основі їх сильних функціональних елементів. А отже, оволодіння принципами синергетики (складність, поліструктурність, фрактальність, ієрархічність та гетерархічність, нелінійність, відкритість, нестійкість, інерційність, дисипативність, когерентність, емерджентність та ін.) допомагає обрати оптимальний шлях розвитку, націлений на максимізацію синергічного ефекту. У свою чергу, синергічний ефект (синергія) – це поява нової продуктивної сили або якісно нових джерел розвитку, підвищення ефективності діяльності в результаті поєднання окремих частин, елементів, факторів в єдину цілісність за рахунок так званої емерджентності, тобто становлення вищої якості, значною мірою незалежної від кількісних змін.

На думку І. Ігнат'євої та М. Богданова [1], синергія виникає за рахунок таких взаємозв'язків (горизонтальних та вертикальних) у внутрішньому середовищі організації, які є або можуть стати вагомими факторами для забезпечення реалізації місії, виживання, конкурентоспроможності за існуючих умов зовнішнього середовища. Вона залежить від співвідношення між можливостями (потенціалом) організації, структурами організації (система елементів та зв'язків) та умовами, створюваними зовнішнім середовищем. Наслідком синергії є створення специфічних режимів об'єднання елементів організації, які забезпечують досягнення цілей її діяльності, що є неможливим за відсутності таких взаємозв'язків.

Синергічний ефект постає реальним джерелом створення нової вартості, системоутворюючим індикатором трудової активності. Безперечно, працівники є головною продуктивною силою і, відповідно, джерелом синергії. Ми поділяємо думку В. Марченко [2], що за частотою можливих проявів синергізму пріоритет належить кадровій підсистемі підприємства як сукупності працівників – носіїв необхідного рівня знань, умінь, навичок, темпераменту, переконань, інтересів, та системи взаємовідносин, яка виникає в процесі реалізації функціональних обов'язків кожним з працівників. Конфігурація знань, умінь, навичок, темпераментів працівників формує відповідний рівень відносин та ефективність їхньої діяльності, а щонайменша їх рекомбінація стає причиною кількісних та якісних змін у підсистемі. Відповідно, потенціал синергізму підсистем підприємства визначається потенціалом самоорганізації його працівників як носіїв соціальних та біологічних характеристик, що можна назвати кадровим синергізмом (синергізмом знань та темпераментів). Означені соціально-біологічні чинники індивіда формують новації, пропозиції щодо удосконалення діяльності, схеми та механізми реалізації внутрішніх змін на підприємстві, які і є проявами синергізму.

Л. Мельник та І. Дегтярьова [3] вживають термін “міжособистісний синергізм” для позначення ситуації, коли декілька людей з різними навичками співпрацюють (наприклад, співробітництво людей з організаційними та технічними навичками). Саме тенденція до спеціалізації дає змогу сформувати групи з високим рівнем синергізму, створити потужну команду фахівців з різноманітними здібностями та досвідом. Важливу роль при цьому відіграють здібності менеджера, який формує специфічну взаємодію між працівниками; після чітко визначених цілей діяльності усього колективу керівник використовує максимально сильні риси кожного працівника для досягнення цих цілей. У цьому випадку виникає додаткова енергія, якої немає у кожному окремо взятому працівникові, але якої можна досягти синергетичним складанням зусиль (результатів) окремих працівників [4].

Синергетика праці ґрунтується на самоорганізації членів трудового колективу, на чіткому порядку, високій свідомості і відповідальності. Усвідомлення і дотримання всіма єдиних правил знижує ентропію підприємства – його нестійкість, деструкційність і “розсіювання енергії”. У свою чергу, як зазначає Ю. Орехівський, контрольована управлінням ентропія слугує динамічному розвитку, ліквідує нежиттєздатні

форми, певним чином нейтралізує неконструктивну хаотичність у колективі [5]. Стратегія управління трудовою поведінкою з орієнтацією на отримання синергічного ефекту в ряді публікацій дістала назву “синерг-технологія використання персоналу” [6] (рисунок 1).



Рисунок 1 – Система складових кадрового синергізму

Психологічна сутність синергетики полягає у формуванні ефектів “вимушеного випромінювання” нових ідей людиною або групою людей під впливом психосоціальної когерентності – особливого сполучення, узгодженості, кооперації природних рис і здібностей, цілей і потреб, почуттів і мотивів, знань та установок [7, с. 342]. Якщо говорити про груповий рівень поведінки, або командний менеджмент, то основною умовою досягнення синергічного ефекту взаємодії вважається фізіологічна, психологічна, інтелектуальна і духовна сумісність людей, з яких складається колектив. У правильно підбраному колективі забезпечується резонансна взаємодія співробітників і виникає ефект “ $2+2=5$ ” [7, с. 344]. Цілком слушною є думка М. Тоби, що за синергетичного підходу пріоритетною є саме групова робота, де відбувається обмін досвідом, виявляються різні точки зору, активізується творчий потенціал кожного учасника, підвищується продуктивність їх взаємодії з іншими учасниками групової роботи, і загалом результати діяльності групи перевершують просту суму результатів роботи її окремих учасників [8]. Синергія може сприяти тому, що внутрішньогрупові протиріччя (конфлікти) будуть конструктивно розв’язані, а енергія групи буде скерована на створення якісно нової корпоративної атмосфери (культури).

Базовим постулатом синергетики є нелінійність – вибірковість, незвичайна реакція на зовнішні впливи системи, коли малий, але “правильний” управлінський вплив дає значно більший ефект, ніж сильніший вплив, але такий, що не відповідає внутрішнім властивостям системи. Цим, на нашу думку, можна пояснити низьку ефективність багатьох заходів, що здійснюються керівництвом компаній у сфері стимулювання праці. Керуючись принципами лінійного мислення, керівники вважають, що між розміром стимулювання і приростом

продуктивності праці обов'язково існує прямий зв'язок, тоді як важливу роль у цьому аспекті відіграє узгодженість зовнішнього впливу із внутрішніми спонукальними силами, які формують мотивацію індивіда до праці. Натомість нелінійний підхід акцентує увагу на невизначеності поведінки складної системи, її динамічній нерівноважності, несиметричності взаємодії внутрішніх і зовнішніх факторів, змінюваності ключових параметрів системи залежно від часу і простору. За однакових впливів на нелінійну систему вона може абсолютно по-різному реагувати, що залежить від вихідного стану системи, тоді як реакція лінійної системи залежить тільки від величини зовнішнього впливу. Так, для стимулювання ефективності роботи персоналу важливим є не загальний і стабільний обсяг фінансових винагород, а диференційована, гнучка форма розподілу матеріальних стимулів, які персоналізовані на конкретного члена колективу і здійснюються в необхідний час.

Висока нелінійність і цілісність людської індивідуальності втілюється у вільній діяльності людей. При цьому людина, як правило, докладас зусиль для виконання тих дій, які сприяють задоволенню її потреб і мають найвищу, на її думку, вірогідність успіху. За синергетичним підходом, складна система, якою є кожен індивід ("синергетична людина"), здатна себе "будувати", структурувати та програмувати; необхідно тільки правильно ініціювати бажані тенденції її саморозвитку.

Саме відносна самостійність трудової поведінки кожного працівника як особистості забезпечує, на нашу думку, наявність таких хаотичних рис і флуктуацій, які обумовлюють відхилення фактичних результатів трудової діяльності від запланованих. Наприклад, до зовнішніх флуктуацій можна віднести: адміністративні рішення антимонопольних, судових, податкових та інших органів; результати об'єктивних економічних процесів макроекономіки (попит, конкуренція, інфляція, кон'юнктура, валютна політика, зовнішньоторговельна політика); рішення зацікавлених осіб (кредиторів, постачальників, споживачів, місцевих органів влади). До внутрішніх флуктуацій належать реструктуризація корпорації, модернізація виробництва, зміни у структурі та інтенсивності вертикальних і горизонтальних зв'язків (тобто, все те, що викликає зазвичай опір персоналу і зумовлює суттєві зміни у трудовій поведінці). Разом з тим слід зазначити, що флуктуації постають своєрідними інноваційними сигналами, які допомагають системі подолати консервативну однорідність та увійти до фази біфуркації. Поєднання у точці біфуркації елементів старої і нової якості створює нерівноважний стан, тобто може відбутися зміна мети, завдань і структури системи. Прикладом біфуркацій у соціально-економічних системах можуть слугувати зміна цілей організації, методів управлінської дії, ухвалення рішення про організацію (ліквідацію) структури тощо [9]. Час біфуркації, як зазначає А. Гальчинський, є часом повернення системи до стану конструктивної неоднорідності й формування на цій основі нового енергетичного потенціалу саморозвитку [10, с. 62-65]. Феномен біфуркації є джерелом інновацій і диверсифікацій, оскільки саме завдяки їй в системі з'являються нові рішення. Отже, цілком правомірним можна вважати висновок, що з позицій синергетики людський капітал як базова категорія інтелектуально-інноваційного розвитку еволюціонує через зародження нових системних якостей на основі самоорганізації [11].

Одним з головних завдань під час аналізу самоорганізаційних процесів у складних системах є пошук атракторів (атракативних цілей), під якими розуміють ті траєкторії або напрями, за яких можливий розвиток системи після точки біфуркації і який відрізняється від інших відносною стійкістю. У соціально-економічних процесах атрактором можна вважати ідею чи місію бізнес-діяльності, що спрямовує розрізнений колектив підприємства в єдину систему; це мета, яку організація ставить на певній стадії свого життєвого циклу [9]. Розвиток системи у напрямі стійкого стану (атрактора) відбувається в результаті поєднання визначальних параметрів і випадкових подій, які взаємно доповнюють один одного в процесі виникнення нової складної структури, тобто з'являються нові властивості і відносини в безлічі елементів системи. Однак слід враховувати, що синергетика заперечує саму можливість існування універсального атрактора для процесу впорядкування системи (організації, суспільства), і це доводить неефективність жорсткого управлінського впливу на поведінку й стосунки соціальних індивідів та співтовариств.

Синергетичний аналіз складних систем показує, що керуючі параметри не регулюють безпосередньо поведінку об'єкта управління, а формують внутрішній механізм його самоорганізації. Самоорганізація передбачає, що складні системи мають здатність розвиватися відповідно до власних тенденцій та потенціалу, а

також відновлювати рівновагу, адаптуватися до змін та якісно перетворюватися [9]. Соціально-економічна самоорганізація є збільшенням складності системи у формі структуризації соціально-економічних зв'язків і рівнів та у формі здатності створювати більш досконалі продукти (структури) технічної, економічної, інформаційної природи.

Самоорганізація в соціумі залежить від суб'єктивного фактора, що включає процеси як організації, так і управління. Організація виявляє себе як частковий випадок самоорганізації, як момент фіксації становлення системи, яка досягає нових якісних властивостей. У свою чергу, управління є інструментом, що підтримує динамічну організованість системи. Самоорганізація організаційного процесу забезпечує гнучкість і високу адаптивну спроможність структур, що цілеспрямовано створюються. Самоорганізація (як спонтанне утворення нових структур) і організація (як свідоме впорядкування) виступають як єдині, взаємодоповнюючі форми узгодження діяльності, поведінки і відносин соціальних індивідів та співтовариств (рисунок 2).

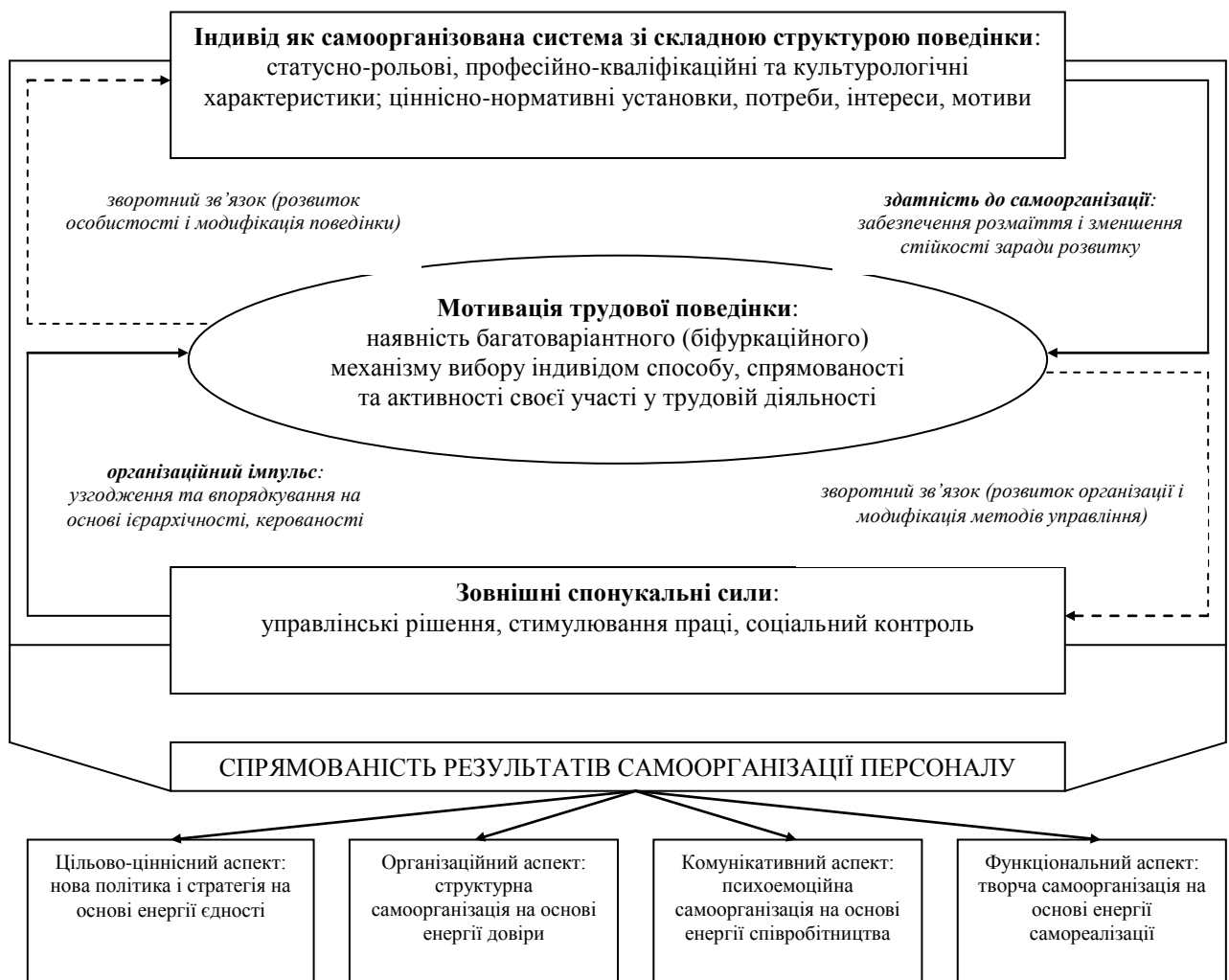


Рисунок 2 – Динамічний синтез організаційних (стимулювання) та самоорганізаційних (мотивація) засад розвитку трудової поведінки

В. Марченко у своїй науковій праці [12] виділяє декілька рівнів самоорганізації трудового колективу, кожен з яких характеризується певними результатами для діяльності підприємства в цілому. Зокрема, проявами структурної самоорганізації є змінені або нові організаційні структури управління, нова організація основних та допоміжних процесів в корпорації, зміна взаємозв'язків між структурними підрозділами зі зміною схем делегування повноважень і відповідальності та схем контролю за їх виконанням тощо. Передумовою структурної самоорганізації є реалізація потенціалу змін, заснованого на професійних компетенціях, а також

волі та переконаннях. Психоемоційна самоорганізація – процес формування системи стійких психологічних міжособистісних та групових взаємозв'язків у трудовому колективі. Результативним проявом такої самоорганізації є психоемоційний клімат в колективі як результат комбінації біосоціальних та біологічних характеристик індивідуумів. Нарешті, самоорганізація творчості – це процес свідомої реалізації творчого потенціалу особистості, результатом якого є удосконалення діючих та виникнення нових технологій, обладнання, схем взаємозв'язків, методів тощо.

Базисом когерентної взаємодії виступає співробітництво, взаємодоповнення творчих здібностей індивідів, які можуть перебувати на різних рівнях ієрархічної драбини. А це означає, що суттєвого перегляду в новій моделі управління потребують механізми субординації елементів системи. Системно-ієрархічна модель управління, в якій основними засобами впливу суб'єктів на об'єкти управління є ієрархічне підпорядкування, вже не здатна забезпечити високої ефективності управління. Основний недолік цієї моделі – відсутність самоорганізаційних, кооперативних принципів, що зумовлює ще одну ваду – абсолютне панування потреб та інтересів суб'єкта управління, тобто “організації”, а самоорганізовані структури усуваються на другий план, піддаються управлінському тиску, що далеко не завжди забезпечує необхідну ефективність функціонування. Натомість синергетична модель управління забезпечує досконалий механізм визначення та узгодження потреб та інтересів суб'єктів та об'єктів управління, що дозволяє вивести систему на власні напрямки розвитку [13, с. 206-207]. Таке управління зводиться до визначення можливих атрактивних станів, вибору з них бажаного і вибору засобів для “підштовхування” системи до цього стану. Слабкі організаційні та управлінські впливи, які відповідають внутрішнім тенденціям еволюції системи, можуть мати значні наслідки, тоді як сильний тиск, що не відповідає зазначеним тенденціям (наприклад, жорсткі адміністративні заходи), може мати незначний і навіть небажаний вплив на стихійний вибір шляхів подальшого розвитку [14].

Отже, за своєю суттю синергетична модель управління (тим більше, управління трудовою поведінкою) є “м'якою”, оскільки вона побудована на створенні внутрішніх умов для коригування керованої системи у потрібному напрямку [15]. Управління не повинне бути дуже жорстким, оскільки сильні управлінські впливи пригнічують творчі новації, які можуть відкрити нові можливості продуктивного розвитку. Як зазначає І. Письменний [16], завдяки синергетичному потенціалу управління, по-перше, створюються умови та можливості для правильного ініціювання бажаних тенденцій самоорганізації та розвитку системи, а по-друге – формуються оптимальні механізми для подальшого самоструктурування цієї системи в напрямку якнайшвидшого досягнення визначених цілей. Мистецтво синергетичного управління полягає в тому, щоб знайти оптимальне поєднання позитивних і негативних зворотних зв'язків. До загальних передумов синергізму з цієї точки зору можна віднести: 1) концентрацію ресурсів (в тому числі нематеріальних, інформаційних) у потрібному місці в потрібний час; 2) можливість взаємодії частин та упорядкування зв'язків (досягнення ефекту когерентності); 3) високий енергетичний потенціал поля взаємодії (дія однієї частини активізується самим фактом присутності іншої частини); 4) функціональну спеціалізацію частин (включаючи поділ праці, ефект масштабу і т. п.).

Слід зазначити, що керованість об'єкта традиційно асоціюється з пасивним підпорядкуванням. Такий підхід пов'язаний з низкою проблем: від ситуації, коли без вказівок керівництва підлеглі не виявляють жодної ініціативи щодо розв'язання поточних проблем, до прихованої непокори у вигляді затягування термінів виконання або тільки часткової реалізації поставлених завдань. За синергетичного підходу управлінські відносини формуються як суб'єктно-суб'єктні. Керованість починає розглядатися не як постійна тотальна підконтрольність, а як “точкове” підпорядкування з урахуванням самоврядування і самоорганізації. Завдяки такій взаємодії “протилежностей” відбувається постійне коригування вектора розвитку продуктивних для обох сторін (і системи в цілому) відносин, а протиріччя перетворюються з фактора дезорганізації у джерело синергії.

З точки зору синергетики керованість суб'єкта – це така його властивість, що свідчить про здатність і готовність суб'єкта до активної участі в реалізації цілей організації. Вона, насамперед, пов'язана з активним досягненням інтеріоризованих цінностей і цілей всіма учасниками взаємодії – як керуючими, так і керованими суб'єктами [15]. Об'єктно-орієнтовані управлінські впливи виконують функцію локального резонансу, що дає

змогу активізувати діяльність і навіть виявити приховані потенційні резерви суб'єкта, які можуть забезпечити досить потужну зворотну стабілізуючу дію.

Співвідношення організаційних та самоорганізаційних засад можна розглянути на прикладі понять “трудова діяльність” і “трудова поведінка”. Трудова діяльність – це своєрідний “функціональний алгоритм”, що за певних організаційно-технологічних і соціально-економічних умов приводить до одержання конкретного результату – виробництва матеріальних благ, надання послуг і т. д. Природно, що реалізація відповідних операцій і функцій може проходити по-різному, залежно від суб'єктів трудової діяльності, комплексу належних їм рис (кваліфікація, активність, мотивація до праці та ін.). У зв'язку з цим вводиться поняття трудової поведінки як свідомо регульованого комплексу вчинків, дій людини, пов'язаних з поєднанням професійних можливостей та інтересів з діяльністю виробничої організації; трудова поведінка розглядається як процес самоналаштування, саморегуляції, що забезпечує певний рівень особистісної ідентифікації. Якщо трудова діяльність зумовлена виробничими засобами та методами (організаційний аспект), то трудова поведінка – відносно самостійна. А це означає, що відповідність між інтересами, професійними можливостями працівника і системою об'єктивних організаційних умов може бути забезпечена за допомогою його власних дій та вчинків. Тому трудову поведінку можна вважати, з одного боку, формою пристосування працівника до вимог та умов технологічного процесу й соціального оточення, а з іншого – певним способом і засобом впливу людини на виробниче й соціальне середовище. У цьому, на нашу думку, також проявляється синергетична властивість даної системи – її адаптивність, що корелює з динамічною рівноважністю.

Поняття “трудова поведінка” пов'язане з тим, що індивід, соціальна група не є жорсткими елементами функціональної діяльності. Трудова поведінка, з одного боку, нормативно задається умовами виробничої ситуації, а з іншого – вона є досить вільною і залежить від індивіда, який може робити вибір (у точці біфуркації) з багатьох альтернатив (конкуренція атракторів). Теорія синергетики засвідчує, що для складних завдань є, як правило, декілька альтернативних шляхів розв'язання. Вибір шляху проявляється саме у точках біфуркації, де (за інтерпретацією У. Гузар [11]) розчленовується на дві криві: виконавча (фізична) праця та творча (інтелектуальна). Синергетичне трактування механізмів творчого мислення – це уявлення про атрактори розвитку, “кінцеві” стани або цілі, які будують, самоорганізують наявні знання з майбутнього [13, с. 47]. Отже, раптовий розв'язок проблеми є результатом самоорганізації розумової діяльності особистості і проявом розуму людини на більш високому рівні її мислення. Наприкінці кожного циклу пізнання елементи знань та умінь утворюють якісно нову структуру більш високого рівня, ніж попередня. Менеджерам, які здійснюють управління творчою працею, слід відмовитись від ідеї підвищення ефективності за рахунок збільшення енергетичних та силових впливів, оскільки неможливо примусити систему перебувати у стані, який не відповідає жодному з її атракторів. Простий силовий тиск часто веде до того, що система “збивається” до попередніх структур, що потенційно закладені в певних рівнях її організації. Зовнішній вплив на трудову поведінку повинен бути резонансним, тобто управління у вигляді постановки цілей, систем планування, обліку, мотивації має бути адекватним внутрішнім характеристикам керованої системи. Особливий наголос, як стверджує Н. Гражевська, слід зробити на відмові від суб'єкт-об'єктної опозиції, визнанні активної ролі та моральної відповідальності суб'єктів, які усвідомлюють необхідність змін та втілюють їх у життя [14]. Пріоритетними об'єктами управління повинні стати: емерджентність (стимулювання нових трудових можливостей вищої якості); ендогенність (акцент на внутрішні фактори ділової активності); прогнозування флуктуацій (уникнення надмірних відхилень від стану рівноваги); збільшення джерельних точок біфуркації (стимулювання якісних стрибкоподібних змін у самому процесі праці) [5].

Розглянуті вище основні положення синергетичного підходу дозволяють стверджувати, що нова методологія може бути застосована щодо гармонізації стимулятивних і мотиваційних важелів впливу на поведінку працівника. Так, мотивація є прикордонним проявом структури особистості, що діє або поводитьсь певним чином завжди на перетині суб'єктивних сил, які виходять зсередини (самоорганізація), та об'єктивних факторів, що впливають ззовні (організація, управління). І якщо у людини є необхідність зробити вибір у певній ситуації, то вона обере саме те, що забезпечить максимальне задоволення її потреб. Тим самим, на наш погляд,

реалізується у соціальній сфері синергетичний принцип дисипативності: із сукупності припустимих станів системи обирається той, якому відповідає мінімальне розсіювання енергії. Отже, задоволення потреби постає як своєрідний аттрактор, що відповідає найбільш ефективному стану системи.

Своєрідною додатковою ланкою між потребою і мотивом у вигляді певного матеріального або морального заохочення постає стимул. Стимулювання – це вплив на трудову поведінку працівника шляхом створення особистісно-значущих умов (трудова ситуація), що спонукають його діяти певним чином. Тим самим, з одного боку, створюються сприятливі умови для задоволення потреб працівника, а з іншого – забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства. Існує формула: актуальна потреба + достатній (але не надмірний) стимул = оптимальна мотивація. Слід пам'ятати, що існує “оптимум мотивації” для кожної людини, за якого вона виконує свою роботу щонайкраще в конкретній ситуації. При цьому для різних людей цей рівень буде різним, оскільки, маючи неоднакові на певний період актуальні потреби, кожна людина конкретну винагороду чи примусове обмеження оцінить по-своєму. Крім того, для успіху у складній роботі працівник має бути зацікавлений насамперед самим предметом роботи, а не винагородою чи покаранням [17]. В іншому разі виникатимуть антистимулюючі ефекти, коли те, що пропонується керівництвом як стимул, має протилежний вплив (аналог негативної синергії, що позначається формулою “ $2+2=3$ ”). Ефективність стимулювання, таким чином, залежить від узгодженості (когерентності) “елементів-стимулів” та “елементів-потреб”, що поєднуються в єдиній системі. Усвідомлюючи ті чи інші складові трудової ситуації, працівник співвідносить їх зі своїми інтересами, потребами, функціональними можливостями, і тільки в цьому контексті здійснює певні вчинки, дії, що формують структуру його поведінки.

В ситуації творчого піднесення значна частина енергії працівника може бути сприйнята виробничим і соціальним середовищем та спрямована на його модифікацію, на удосконалення процесів, а можливо, і на самоликвідацію. У цьому проявляється синергетичний аспект саморозвитку особистості. При цьому сама трудова діяльність людини набуває для неї особливого змісту, переходить до розряду важливих життєвих цінностей. Це характеризує вже самоактуалізовану людину, що досягла синергетичної ідентифікації себе зі своєю роботою, наслідком чого може стати додаткове творче піднесення особистості і навіть біфуркація трудової організації в цілому. Тим самим, як стверджує В. Алексєєвський, в результаті застосування синергетичних технологій відтворення особистості завершується процес самоактуалізації працівника в організації, в людини виникає самомотивація до саморозвитку і самореалізації [18].

Таким чином, можна констатувати наявність передумов для введення терміна “синергізм трудової поведінки”, під яким пропонуємо розуміти ефект суттєвого підвищення рівня докладання зусиль працівників (або трудових колективів) для ефективного розв'язання поставлених трудових завдань, що досягається завдяки гармонійному поєднанню зовнішніх (організаційних) та внутрішніх (самоорганізаційних) рушійних сил. Цей ефект передусім проявляється у підвищенні продуктивності праці за рахунок самомотивації працівників, а також ефективної кооперації і співробітництва. При цьому починає діяти основний закон синергетики: відповідність потреб та інтересів суб'єктів їх здібностям і можливостям, правильне розуміння ними інтересів інших суб'єктів та суспільства в цілому, взаємодія і взаємодопомога в реалізації усіх цих інтересів на кооперативних принципах [13, с. 231].

Зрештою, загальні принципи досягнення синергії зосереджені в основних функціях управління: а) на рівні планування – місія організації в економічному співтоваристві, спільна мета, яку поділяють рівною мірою всі члени групи; б) на рівні організаційної структури – гнучка система менеджменту, система лідерства, заохочення створення вільних груп, команд, чіткий опис функцій, процесів, процедур, еталонів якості, доступність економічної інформації; в) на рівні мотивації (стимулювання) – співучасть всіх працівників у досягненні цілей бізнесу, його доходів і ризиків, зв'язок заробітної плати з успішністю компанії; г) на рівні контролю – “м'якість” зовнішнього контролю з поступовим переходом до самоконтролю.

Варто зазначити, що характер синергічного ефекту в трудовій сфері може бути різний. Зокрема, Г. Дмитренко і Т. Ріктор виділяють три його види [6]. Перший вид ефекту (“одномоментний”) пов'язаний з одноразовим актом поєднання зусиль працівників на основі самоорганізації з використанням ентузіазму на

короткий період, для виконання якогось конкретного завдання; досягнення цього ефекту повністю залежить від здібностей керівника, який може цілеорієнтувати працівників на результат і викликати ентузіазм як сильнодіючий мотиватор. Другий вид ефекту (“тимчасовий”) обумовлений більш довгостроковою, чітко налагодженою системою взаємодії працівників у групі на основі самоорганізації. Передумовами такого ефекту є три основних фактори: 1) в ролі атракторів повинні виступати, з одного боку чіткі цілі, навколо яких об’єднуються інтереси індивідів у колективі, а з іншого – сильнодіюча мотивація для досягнення цих цілей; 2) має бути створене поле компетенції, в якому буде здійснюватись самоорганізація через ініціативний перерозподіл функцій з метою максимального використання кращих якостей та умінь кожного працівника; 3) кожен працівник повинен визнавати свої сильні і слабкі сторони, що даватиме змогу здійснити раціональний перерозподіл функцій. Нарешті, третій вид ефекту (“безперервний”) дає відповідь на запитання: яким чином налагодити процес взаємодії на основі взаємодоповнення працівників у контексті систематичного досягнення кращого результату? Для цього слід сформулювати нову систему організації ефективної праці персоналу на базі ряду принципів: 1) системоутворюючим чинником є цілепокладання; 2) слід забезпечувати зворотний зв’язок з результатами діяльності; 3) мотивація трудової поведінки повинна бути цілеорієнтована на потреби працівників; 4) слід забезпечувати адекватність працівника тій посаді, яку він обіймає.

Для забезпечення безперервного синергічного ефекту необхідно застосовувати синергетичну модель управління трудовою поведінкою, основні принципи і завдання якої зображені на рисунку 3.

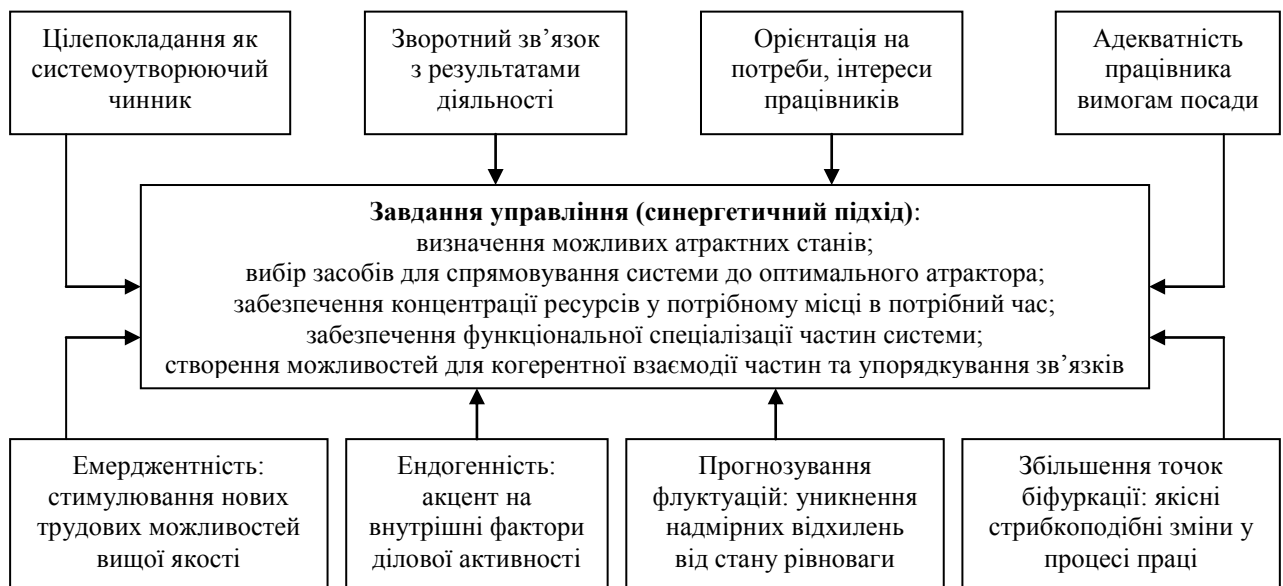


Рисунок 3 – Базові принципи і завдання управління трудовою поведінкою (синергетичний аспект)

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, традиційний підхід до управління трудовою поведінкою може бути суттєво удосконалений завдяки застосуванню специфічних методів синергетики, до яких належать ентропійний аналіз, моделювання атрактивних систем, аналіз кооперативних ефектів, прогнозування біфуркацій, аналіз дисипативних структур тощо. Зміст трудової поведінки доцільно розглядати як динамічний синтез самоорганізаційних, організаційних та управлінських процесів, логічне поєднання яких сприяє вибору системою свого оптимального стану. Синергізм трудової поведінки є аналогом супернормативного ставлення працівників до своїх функціональних обов’язків, що супроводжується безупинним підвищенням продуктивності праці, впровадженням нових умов і методів праці, появою якісно нових підходів до управління підприємством. Запропоновані нами базові принципи і завдання синергетичного управління трудовою поведінкою працівників можуть слугувати основою для подальшої розробки та практичного застосування синергетичного механізму соціально-трудоих відносин.

Література

1. Ігнат'єва І. А. Методологічні та методичні підходи до стратегічного управління / І. А. Ігнат'єва, М. Г. Богданов // Вісник КНУТД. – 2005. – № 2. – С. 150-154.
2. Марченко В. М. Кадровий синергізм процесів злиття та поглинання / В. М. Марченко // Агроінком. – 2009. – № 9-12. – С. 37-40.
3. Мельник Л. Г. Синергетична основа маркетингових інновацій / Л. Г. Мельник, І. Б. Дегтярьова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – № 1. – С. 67-77.
4. Дмитренко Г. А. Елітна складова якості трудового потенціалу / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 70-76.
5. Орехівський Ю. Г. Управління синергетикою аграрної праці як національний індикатор продовольчої безпеки / Ю. Г. Орехівський // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України [Електронний ресурс]. – 2009. – Вип. 142, ч. 1. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnu/2009_142_1/09oyg.pdf.
6. Дмитренко Г. А. Школа синергетичного ефекту “2+2=5” для підготовки успішних менеджерів / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор // Теорія та методика управління освітою [Електронний ресурс]. – 2010. – № 3. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2010_3/10dmipsm.pdf.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебное пособие для вузов / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 412 с.
8. Тоба М. Сучасні моделі групового впливу : синергетичний підхід / М. Тоба // Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія [Електронний ресурс]. – 2009. – Вип. 14, ч. 2. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpfsp/2009_14_2/14-2-03-Тоба.pdf.
9. Бичкова Н. В. Стійкість розвитку сучасної корпорації у контексті системно-синергетичного підходу / Н. В. Бичкова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 3. Т. 2. – С. 90-93.
10. Гальчинський А. С. Глобальні трансформації : концептуальні альтернативи. Методологічні аспекти : наукове видання. – К. : Либідь, 2006. – 312 с.
11. Гузар У. Є. Трудова діяльність з позицій синергетичного, деонтологічного і духовного підходів / У. Є. Гузар // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 5. – С. 3-8.
12. Марченко В. М. Рівні самоорганізації трудового колективу в процесі злиття / В. М. Марченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 5. – С. 192-196.
13. Білоус В. С. Синергетика та самоорганізація в економічній діяльності : навчальний посібник / В. С. Білоус. – К. : КНЕУ, 2007. – 376 с.
14. Гражевська Н. Управління складними соціально-економічними системами в контексті синергетичної парадигми / Н. Гражевська // Вища школа. – 2008. – № 3. – С. 62-70.
15. Водоп'янов К. Г. Сучасне управління та синергетичний підхід : можливості інновацій / К. Г. Водоп'янов // Гілея : науковий вісник [Електронний ресурс]. – К., 2010. – Вип. 36. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Gileya/2010_36/Gileya36/F4_doc.pdf.
16. Письменний І. Суспільні атрактори як основа формування синергетичного потенціалу публічного управління / І. Письменний // Державне управління та місцеве самоврядування [Електронний ресурс]. – 2010. – Вип. 4 (7). – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2010_4/10pivppu.pdf.
17. Корольова К. Вплив сили мотивації на рівень професійних досягнень / К. Корольова // Соціальна психологія. – 2009. – № 1. – С. 137-144.
18. Алексеевский В. С. Обучение менеджменту – это освоение его культуры и технологий синергетики / В. С. Алексеевский // Инновации в образовании. – 2005. – № 2. – С. 9-38.