УДК 331.104: 331.44

JEL J53; M5; O15

DOI: 10.17213/2312-6469-2021-3-137-145

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК МНОГОФАКТОРНЫЙ ПРОЦЕСС

© И.А. Кондаурова, О.А. Штагер 2021

**ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк**

В статье рассмотрены различные взгляды на трудовую активность персонала предприятия как экономическую категорию. Представлено авторское понимание содержания понятия трудовой активности как количественной и качественной характеристики поведения объекта социально-трудовых отношений в процессе реализации имеющегося трудового потенциала. Показаны формы проявления трудовой активности персонала на уровне организации, сформулированы основные критерии ее оценки. Дано определение трудовой активности персонала как многофакторного процесса, представлены различные подходы к классификации факторов управленческого воздействия на трудовую активность. Предложен механизм мотивации трудовой активности персонала, включающий инструменты, рычаги управленческого воздействия, ценностные ориентации, внутренние и внешние условия функционирования предприятия.

Ключевые слова: трудовая активность персонала, управление трудовой активностью персонала, факторы трудовой активности, механизм мотивации трудовой активности персонала предприятия.

MANAGEMENT OF LABOR ACTIVITY OF THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISE AS A MULTIFACTOR PROCESS

© I.A. Kondaurova, O.A. Shtager 2021

Donetsk National Technical University, Donetsk

The article discusses various views on the labor activity of the personnel of the enterprise as an economic category. The author's understanding of the content of the concept of labor activity as a quantitative and qualitative characteristic of the behavior of the object of social and labor relations in the process of realizing the existing labor potential is presented. The forms of manifestation of labor activity of personnel at the level of the organization are shown, the main criteria for its assessment are formulated. The definition of the labor activity of personnel as a multifactorial process is given, various approaches to the classification of factors of managerial influence on labor activity are presented. A mechanism for motivating the labor activity of personnel is proposed, including tools, levers of managerial influence, value orientations, internal and external conditions for the functioning of an enterprise.

Keywords: *labor activity of personnel, management of labor activity of personnel, factors of labor activity, the mechanism of motivation of labor activity of the personnel of the enterprise.*

Введение

Эффективность деятельности организации прямо зависит от трудовой активности работы персонала. Управление трудовой активностью персонала положительно отражается на результативности и производительности труда, социально-психологическом климате, степени сплоченности трудового коллектива, системе организации труда, мотивации и стимулировании работников и текучести кадров. Комплексная мотивация трудовой активности должна быть направлена на становление разных форм мотивов активного трудового поведения различных категорий работников организации, создание предпосылок эффективного прогнозирования поведенческих трудовых практик работников, реализацию конкретной инновационной трудовой деятельности, а также оптимальное накопление человеческого капитала.

Анализ последних исследований и публикаций

Теоретические и практические аспекты трудовой активности, управления трудовым поведением рассматриваются в работах таких ученых как: Ф. Герцберг, Дж. Хэкман, Дж. Олдхэм, Л. Выготский, А. Здравомыслов, В. Мамаева, Н. Саксина и др. [12, 13, 1, 5, 10].

Отдельные исследователи отмечают, что активность человека имеет биологическую и социальную природу. Известный российский психолог Л. Выготский утверждал, что активность человека по своей природе является социальной, то есть отражением практической предметно-чувственной деятельности, продуктом социальных отношений [1]. В педагогике термин «активность» исследуется преимущественно в контексте познавательной активности обучающихся лиц. В статистике термин «активность» применяется в контексте исследования экономической активности населения.

Наиболее часто сущность категории «трудовая активность» в трудах ученых охватывает трудовую деятельность, которая характеризуется качеством и количеством выполняемых объемов работ в процессе совершенствования условий организации труда. Трудовая активность, главным образом, интересовала ученых как цель или конечный результат усилий по обеспечению ее существования. Объектом внимания становилась возможность достижения активности, влияние на нее и распоряжение ею. Предметом становились средства достижения этой цели, инструменты, механизмы, методы и оценка возможных результатов повышения показателей трудовой активности.

Проблематика управления трудовой активностью персонала организации достаточно широко и многогранно представлена в научной литера-

туре. Однако, до сих пор отдельные вопросы, связанные с управлением трудовой активностью персонала предприятия, отражены в теоретических и прикладных исследованиях достаточно противоречиво, что и обусловило актуальность и необходимость данного исследования.

Цель исследования заключается в дальнейшем развитии и уточнении понимания категории «трудовая активность персонала», изучении факторов управленческого воздействия и построение на этой основе механизма мотивации трудовой активности персонала предприятия.

Основные результаты исследования

В управлении персоналом понятие «активность» является одним из ключевых в мотивации персонала и рассматривается преимущественно в контексте трудовой деятельности в широком смысле. В связи с этим активность наемных работников связана прежде всего с трудом, процессом труда (выполнением трудовых функций и должностных обязанностей), трудовым поведением.

Большинство ученых и практиков рассматривают трудовую активность через призму способов ее проявления. Во-первых, через стремление к инновационным подходам в системе управления, делегирование части управленческих полномочий, повышение требований к качеству оказываемых услуг или производству товаров. Во-вторых, трудовая активность проявляется посредством физического и интеллектуального потенциала трудовых ресурсов в процессе реализации трудовой деятельности [10].

Трудовую активность трактуют как характеристику и как процесс. С точки зрения В. Мамаевой, трудовая активность является качественной характеристикой поведения личности как субъекта социально-трудовых отношений [5, с. 64]. По мнению других исследователей, она отражает стремление трудоспособного лица применить на практике имеющиеся знания и опыт и получить за это вознаграждение [4].

Анализ определений трудовой активности, представленных различными авторами, позволил выработать собственный взгляд на содержание понятия трудовой активности как количественной и качественной характеристики поведения объекта социально-трудовых отношений в процессе реализации имеющегося трудового потенциала.

Трудовая активность персонала на уровне организации находит свое проявление в следующих формах:

- уровень выполнения производственных заданий и планов;
- качество производимой продукции или оказываемых услуг;
- степень рационального использования имеющихся ресурсов;
- участие в научно-техническом творчестве, рационализаторстве и изобретательстве;
- темпы повышения образовательно-квалификационного уровня;
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины;
- участие в общественной жизни;

– формирование кадровой политики и корпоративной культуры [8, 10].

Трудовая активность персонала рассматривается нами как форма воздействия субъекта социально-трудовых отношений на трудовую среду, при которой его рациональные усилия детерминированы инициативностью, свободой, сознательностью, заинтересованностью, добросовестностью, субъективностью и подлежат удовлетворению его потребностей, и определяется как профессиональная деятельность, проявляющаяся в повышении результатов труда, с обязательным участием каждого работника; выполнение функций, которые не входят в круг его должностных обязанностей.

Одним из основных критериев оценки трудовой активности является производительность труда. Следующим критерием выступает адаптивность, то есть способность адекватно и оперативно реагировать на изменение внешней среды, и способность действовать на опережение в процессе принятия управленческих решений.

Кроме того, трудовая активность персонала является характеристикой трудового поведения, которое представляет собой совокупность сознательных действий и поступков, реализуемых в масштабах конкретной производственной организации, определяющих интенсивность реализации трудового потенциала в соответствии с интересами, намерениями и целями работника. Трудовое поведение выступает формой индивидуальной трудовой активности, которая направлена на удовлетворение потребностей и реализацию интересов работника в системе определенных условий, средств и способов социального воспроизводства [7, с. 83-87].

Таким образом, уровень трудовой активности персонала зависит от удовлетворенности трудом и действующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, обеспечивая высокие показатели рентабельности субъекта хозяйственной деятельности. Приращение трудовой активности должно иметь систематический характер.

Поскольку управление персоналом является составной частью общей системы управления в организации, правильно выстроенная система мотивации и стимулирования труда будет способствовать повышению трудовой активности работника, направлять его компетенции на эффективную работу.

Трудовая активность становится многофакторным явлением, на которое оказывают влияние экономические, технологические, организационные и социальные факторы. В современных условиях трудовая активность в разнообразных проявлениях может проявляться в трех видах. Во-первых, она выступает как реализация личностного трудового потенциала. Во-вторых, это совокупность компетенций, творческих возможностей работников, трансформирующаяся в общую трудовую активность организации. В-третьих, трудовая активность организации обуславливает силу трудовой активности общества [9, с. 85-88].

Разнообразными подходами представлена классификация факторов воздействия на трудовую активность. В частности, Н. Хорошильцева выделяет следующие группы факторов: материальные, социальные и моральные. Позиция других авторов базируется на подходе, утверждающем, что наряду с перечисленными факторами, следует рассматривать положительное отношение к труду, интерес к профессиональной деятельности, а также высокую сознательность работников с ценностной ориентацией личности [11, с. 99-112].

Программа фундаментальных исследований Высшей школы экономики и менеджмента предопределила наличие такого набора факторов: факторы, относящиеся к предложению труда; факторы, относящиеся к спросу на труд; институциональные факторы [4, с. 54-60].

Следующую классификацию факторов, влияющих на трудовую активность, предложил И.В. Литвинов: социально-экономическая группа факторов, факторы социально-психологического и физиологического воздействия, организационно-производственные и медико-профилактические факторы [8, с. 965-972].

Обобщая позиции различных авторов, можно сгруппировать факторы трудовой активности в трех направлениях: внешние, внутриорганизационные и личностные (рис. 1).

Рис. 1. Классификация факторов, влияющих на трудовую активность

Среди показателей, которые оказывают влияние на удовлетворенность трудом и трудовую активность, выделяются следующие:

- уровень запросов работника к содержанию и условиям труда;
- оценка состояния условий труда в зависимости от требований работника;
- индивидуальные усилия работника в формировании желаемых условий труда;
- степень возможности воздействия работника на совершенствование условий труда [8, 9].

Взяв за основу двухфакторную теорию мотивации Ф. Герцберга, пирамиду потребностей А. Маслоу, теорию потребностей К. Альдерфера, Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм определили пять базовых аспектов, которые положительно сказываются на уровне удовлетворенности трудом: разнообразие умений, идентичность задания, важность задания, автономия и наличие обратной связи [12, 13].

В процессе управления трудовой активностью следует учитывать также гендерную принадлежность работников. Сотрудники женского пола актуальнее воспринимают факторы, которые обусловлены действием рационалистических мотивов трудовой деятельности, и связаны с производственными и социально-бытовыми условиями труда. Мужчины более критичны к объективности оценки руководством, информированности о делах, возможности влияния в трудовом коллективе и компетентности руководства.

Следующим немаловажным фактором является образовательно-квалификационный уровень работников. Наиболее высокий уровень удовлетворенности трудом характерен для сотрудников с высшим образованием, так как для них создаются лучшие условия труда ввиду их ценности для организации [2, с. 113-115].

Удовлетворенность работой коррелирует и с формой занятости, выполнением трудовых функций по направлению подготовки, размером и формой собственности организации, регулярностью производимых выплат, предоставлением отпусков, полнотой использования творческого потенциала.

Одним из реальных методов, повышающих трудовую активность работников, является материальная мотивация как составная часть комплексной системы мотивации и стимулирования персонала. Работник организации должен понимать от каких факторов зависят результаты его материального вознаграждения, и какие действия следует предпринимать в направлении их повышения [6, с. 109-112].

Механизм мотивации трудовой активности персонала предприятия можно представить в следующем виде (рис. 2).

Рис. 2. Механизм мотивации трудовой активности персонала предприятия

Трудовая активность работника проявляется в усилении мобилизации сил личности (физических, интеллектуальных, эмоциональных) за счет внутренней мотивации, направленной на достижение целей, связанных с самореализацией сотрудников и удовлетворением их потребностей. Направленность же трудовой активности должна задаваться двумя основными факторами: стимулирующее воздействие руководителя и внутренняя мотивация работника.

Кроме того, с целью повышения трудовой активности персонала необходимо учитывать следующие факторы:

- потребности субъекта социально-трудовых отношений;
- мотивы трудовой деятельности;
- цель (желание достичь конкретного результата);
- ресурсы, которыми обладает субъект социально-трудовых отношений;
- социальные установки субъекта на проявление активности в трудовой деятельности;

- готовность к проявлению активности в процессе реализации трудовой деятельности;
- отношение к самой работе, процессу, ее содержанию, организации, вознаграждению за труд;
- позитивные и негативные способы подкрепления мотивов работника;
- совокупность действий работника, которые направлены на достижение поставленной цели.

При этом особое внимание необходимо уделять анализу показателей, которые оказывают влияние на трудоспособность работников и трудовую активность: объем работы, выполненной на протяжении определенного периода времени; качество выполненной работы; участие в модернизации производства и инновационной деятельности; участие в процессе управления производством; степень удовлетворенности трудом.

Выводы

Таким образом, управление трудовой активностью персонала предприятия является многофакторным явлением, на которое оказывают влияние экономические, технологические, организационные и социальные факторы. Факторы имеют прямое и косвенное воздействие на результаты активности. Механизм управления трудовой активностью персонала организации представляет собой последовательность действий или этапов анализа производственной деятельности с учетом имеющихся ресурсов и зависит от социально-психологического типа работников организации. Удовлетворенность работника трудом зависит от действующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, именно поэтому работодателю очень важно обеспечить развитие инновационных подходов в управлении трудовой активностью персонала.

Литература

1. Выготский Л.С. Психология развития как феномен культуры // Избранные психологические труды / Под ред. М.Г. Ярошевского. – Москва: МОДЭК, 1996. – 512 с.
2. Киселева М.М. Организационное поведение персонала – ключ к повышению эффективности работы предприятия (организации) / М. М. Киселева // ПСЭ. – 2015. – № 4 (56). – С. 113–115.
3. Кулькова И.А. Оценка активности трудового поведения человека в период поиска работы [Электронный ресурс] / И.А. Кулькова. – URL: <http://www.e-rej.ru/Articles/2007/Kulkova.pdf>. – Загл. с экрана.
4. Лобанова Т.Н. Активизация трудового поведения граждан за счет реализации мотивационного потенциала / Т.Н. Лобанова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2015. № 1 (33). – С. 54-60.
5. Мамаева В.Ю. Трудовая активность как социально-экономическая категория / В.Ю. Мамаева // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2004. – № 4. – С. 60–68.
6. Олейникова Я.С. Мотивационная модель управления персоналом организации / Я.С. Олейникова // Будущее управления персоналом: позиция молодых: сб. науч. ст. по материалам Межвуз. науч.-практ. конф. – Барнаул, 2015. – С. 109-112.

7. Пузанова Ж.В. Эволюция концепций организационного поведения / Ж.В. Пузанова, В.В. Хуртина // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 2. – С. 83–87.
8. Саксина Н.Н. Обоснование системы оценки эффективности управленческих решений по регулированию трудовой активности персонала / Н.Н. Саксина // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 8-2. – С. 965–972.
9. Саксина Н.Н. Обоснование системы ценностей регулирования активности личности работника в трудовом процессе / Н.Н. Саксина // Вестник Костромского государственного университета. – 2012. – № 1. – С. 85–88.
10. Трудовая активность как объект исследования [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.e-rej.ru/Articles/2007/Zhadan.pdf>. – Загл. с экрана.
11. Хорошильцева Н.А. Организационные и процедурные аспекты оценки и развития персонала / Н.А. Хорошильцева // Социально-трудовые исследования. – № 4 (33). – С. 99–112.
12. Hackman J. R. Motivation through the design of work: Test of a theory / J.R. Hackman, G.R. Oldham // Organizational behavior and human performance. — 1976. – Т. 16. – № 2.
13. Hackman J. R. Development of the job diagnostic survey / J.R. Hackman, G.R. Oldham // Journal of Applied psychology. – 1975. – Т. 60. – № 2. – С. 159.

Поступила в редакцию

17.07.2021

Кондаурова Инна Александровна – кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой «Управление бизнесом и персоналом», ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк.

Kondaurova Inna Alexandrovna – PhD of economics, Associate Professor, Head of Department for Management of Business and Human Resources in the Donetsk National Technical University, Donetsk.

Штагер Ольга Анатольевна – старший преподаватель кафедры «Управление бизнесом и персоналом», ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк.

Shtager Olga Anatolievna – Senior Lecturer of Department of Business and Human Resources Management, Donetsk National Technical University, Donetsk.

ДНР, 283111, г. Донецк, ул. Железноводская, 23В
23V, str. Geleznovodskaya, Donetsk, 283111, DNR
e-mail: inna.a.kondaurova@mail.ru
e-mail: olga_shtager@mail.ru