

А. В. ЗУБАХИНА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

Науч. рук. **И. В. Глухова**

ЦЕННОСТИ И УСТАНОВКИ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ ПОВЕДЕНИИ РАБОТНИКОВ

Организационное поведение представляет собой область знаний, которая позволяет в определенной степени прогнозировать поведение людей в организации, уровень их готовности к эффективной работе, уровень кадровой безопасности. А это, в свою очередь позволяет провести расчеты показателей, характеризующих эффективность того или иного вида деятельности, осуществляемого в субъекте хозяйствования.

На поведение персонала организации оказывают влияние множество факторов, которые объективно существуют внутри любой организации и в ее внешней среде. Однако следует отметить, что в основе управления поведением сотрудников находятся те ценности и установки, которые были сформированы у них в процессе жизненного пути или в результате трудовой деятельности в конкретной организации.

При этом под ценностью понимают некоторые сформировавшиеся убеждения, компоненты смысла жизни, которые определяют поведения сотрудника в различных ситуациях. Примером общепринятых ценностей на работе могут выступать товарищеская взаимопомощь, честность, справедливость и т.п. Конкретные ценности показывают, как должно быть и что желает человек видеть в себе и коллегах.

Установка определяется как «... состояние «готовности», или склонности реагировать (чувствовать и вести себя) определенным образом» [1, с. 123]. Эта психологическая готовность выражается на практике в удовлетворенности сотрудников своим трудом, степени приверженности организации и вовлеченности в общий процесс труда и т.д.

Существуют различные факторы, действие которых направлено либо на интеграцию целей и установок, либо на наступление состояния их «конфликтности» – когнитивного диссонанса. В этой связи перед менеджерами по управлению организационным поведением персонала стоит непростая задача, состоящая в управлении факторами формирования ценностей и установок и своевременной их корректировке в зависимости от целей развития организации. Подобных факторов достаточно много, но следует выделить три основных критерия, определяющих систему ценностей и установок: возраст сотрудников, их пол, статус (категорию) в организации.

Рассмотрим численность занятого населения в Республике Беларусь с позиции приведенных критериев (таблица 1 – 3).

Как видно из таблицы 1, большая часть работников находилась в возрасте 30– 39 лет и 40 – 49 лет, что составило в 2017 году 26,2 % и 23,7 % соответственно. Данные группы составляют люди с сложившейся, устоявшейся жизненной позицией. В этом случае, возможно, понадобится корректировка их ценностей и установок в связи с ситуацией в организации, например, в условиях антикризисного управления.

Таблица 1 – Динамика возрастной структуры персонала организаций в Республике Беларусь в 2012 – 2017 гг.

| Категории персонала | В процентах | | |
|---------------------|-------------|------|------|
| | 2012 | 2016 | 2017 |
| Всего | 100 | 100 | 100 |
| в том числе: | | | |
| до 25 лет | 9,9 | 7,6 | 7,5 |
| 25 – 29 лет | 13,1 | 12,2 | 11,7 |
| 30 – 39 лет | 23,6 | 25,8 | 26,2 |
| 40 – 49 лет | 23,8 | 23,6 | 23,7 |
| 50 – 54 лет | 14,3 | 13,3 | 12,9 |
| 55 – 59 лет | 9,4 | 10,8 | 11,0 |
| 60 и старше | 5,9 | 6,7 | 7,0 |

Примечание: источник [2, с. 101]

А вот группа лиц до 25 лет еще самоопределяется на жизненном и трудовом пути, поэтому менеджеры могут активно предлагать и формировать ценности, необходимые для эффективной деятельности в субъекте хозяйствования.

Важным условием эффективного управления персоналом выступает учет гендерных особенностей (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика половой структуры персонала организаций в Республике Беларусь в 2012 – 2017 гг.

| Категории персонала | В процентах | | |
|---------------------|-------------|------|------|
| | 2012 | 2016 | 2017 |
| Всего | 100 | 100 | 100 |
| в том числе: | | | |
| мужчины | 45,4 | 44,6 | 44,8 |
| женщины | 54,6 | 55,4 | 55,2 |

Примечание: источник [2, с. 101]

Согласно данным таблицы 2, женщины принимают более активное участие в трудовой деятельности, о чем свидетельствует рост их удельного веса в общей численности работников с 54,6 % в 2012 г. до 55,2 % в 2017 г.

Существуют четыре укрупненных классификационных группы персонала: рабочие, руководители, специалисты и другие служащие, соотношение числа которых представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Динамика структуры категорий персонала организаций в Республике Беларусь в 2012 – 2017 гг.

| Категории персонала | В процентах | | |
|---------------------|-------------|------|------|
| | 2012 | 2016 | 2017 |
| Всего | 100 | 100 | 100 |
| в том числе: | | | |
| рабочие | 57,9 | 55,0 | 54,6 |
| руководители | 10,2 | 10,7 | 10,8 |
| специалисты | 28,4 | 30,7 | 31,1 |
| другие служащие | 3,5 | 3,6 | 3,5 |

Примечание: источник [2, с. 100].

Наибольший удельный вес в общей численности работников занимают рабочие, снизившийся с 57,9 % в 2012 г. до 54,6 % в 2017 г., т.е. на 3,3 п.п. Далее идут специалисты, темп роста доли которых относительно уровня 2012 г. составил 109,5 %. Подобные

тенденции обуславливают необходимость пересмотра менеджерами системы факторов, определяющих процесс формирования ценностей и установок в организациях.

Таким образом, управление системой ценностей и установок в организациях Рес- публики Беларусь базируется на выделении множества факторов, которые приобретают различные особенности при использовании их по возрастным, половым и статусным группам сотрудников.

Список использованной литературы

1 Организационное поведение: учеб. для вузов / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – Спб.: Питер, 2008. – 464 с.

2 Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / ред. кол.: И. В. Медведева [и др.]. – Минск: Нац. стат. комитет Респуб. Беларусь, 2018. – 310 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ