

Карпенко Р. В. канд. юрид. наук
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Україна

Трудова діяльність людини як об'єкт економічного дослідження

Праця – це явище насамперед соціально-економічне, тому існують питання її принципово наукового розуміння, планування та організації на рівні системи народного господарювання, галузі, підприємства, а також питання її обліку та винагороди. Цьому відповідають філософські, соціологічні та економічні підходи до розуміння праці, як такої. Трудовий процес розглядається як використання даних та продукування інформації та енергії, що відбувається в системі «людина – знаряддя праці – предмет праці – оточуюче середовище».

Діяльність – це реалізація особистих якостей людини. Ці якості мають також визначену структуру, що розглядається в теоріях особистості. Оточуюче середовище та власне діяльність можуть спричинювати змінення стану людини. Процес діяльності регулюється не лише внутрішніми, а й зовнішніми факторами, до яких належать взаємодіючий суб'єкт (чи колектив) і власне предмет праці як діяльності, який може бути також знаряддям праці. Наприклад, предметом розумової діяльності є дані, що перетворюються у інформацію, а з її допомогою здійснюються управлінські рішення [1]. На нашу думку, трудова діяльність є синергічна взаємодія індивідууму та колективу, у якому він працює, спрямована на досягнення однієї, часто спільної, мети та передбачає використання усіх форм капіталу підприємства.

Існують два підходи до вивчення характеристик трудової діяльності: – наслідковий, який реєструє зміни в організмі людини, що виникають внаслідок виконання нею роботи; – причинний, який виявляє економічні, психічні та фізіологічні процеси, які складають зміст діяльності. Таким чином загальне уявлення про стан трудової діяльності можна отримати лише узагальнивши причинні та наслідкові характеристики цієї діяльності.

До них можна віднести: документальна інформація (посадові інструкції, нормативи, інструкції з експлуатації техніки, результати атестацій рівня кваліфікації спеціалістів); інженерно-технічне дослідження (обладнання, оснащення робочого місця, система комунікацій між спеціалістами різних рівнів); спостереження за ходом трудового процесу та поведінкою спеціалістів; бесіди зі спеціалістами; самозвіт у процесі діяльності (особистий «SWOT аналіз»); анкетування та експертна оцінка; об'єктивна реєстрація і вимірювання складових трудового процесу; об'єктивна реєстрація і вимірювання показників факторів середовища.

Отримати інформацію про трудову діяльність можливо: шляхом цілеспрямованого вивчення закономірностей здійснення трудової діяльності; збір та аналіз статистичних даних; цілеспрямованого вивчення закономірностей організації умов та засобів трудової діяльності; експеримент.

Наступним важливим елементом у системі трудової діяльності є ідентифікація соціально-економічних особливостей колективу, у якому працює людина. Вирішення виробничо-економічних завдань у значній мірі залежить від

активності та ініціативи трудового колективу. За нинішніх умов господарювання трудові відносини залишаються поза увагою. Даються взнаки ідеологічні упередження, намагання обов'язково перебудувати систему виробничих відносин, господарський механізм всупереч положенням марксистської політекономії, теорії трудової вартості. Між тим, незаперечним фактом є трудове походження багатства суспільства (окрім дарунків природи). За ринкових умов праця є найдорожчим фактором виробництва. До того ж це фактор є первинним, тоді як капітал має похідний характер. Трудовий колектив – це основне мікросередовище, де в найбільшій мірі виявляється творчий потенціал кожного працівника, суть виробничих відносин, спосіб життя. Взагалі трудовому колективу можна дати таке визначення: він є вищою формою організації людей, які об'єднані системою взаємовідносин, мають спільну мету, підпорядковану цілям суспільства, сприяють розвитку суспільства [2, 3, 4].

Ефективність колективної праці вирішальною мірою залежить від організації первинних трудових осередків. Доведено, що найбільш доцільно створювати їх на базі, так званих, неформальних груп, які виникають при міжособистісних відносинах і взаємних симпатіях. Розмір групи – від 2 до 15 осіб. Взаємовідносини людей значною мірою визначають їх ставлення до спільної справи. Формуючи нові підприємства та підрозділи, важливо створити в кожному сприятливий соціально-економічний клімат, здатним на добровільних засадах утворити первинні колективи. Вкрай важливо також забезпечити злагоду в масштабах кожної спільноти. Внаслідок негативних емоцій, якими супроводжуються нинішні процеси поділу засобів виробництва, розукрупнення підприємств, відсторонення людей від участі в управлінні виробництвом, протиставлення інтересів вузького кола осіб порушується традиційна згуртованість громад. Загострення протиріч між людьми ще більше руйнує знесилене виробництво.

Список використаних джерел:

1. Макаренко А. С. Твори: 7 т. Т.5. К.: Рад. шк., 1954. С.213-230;
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 1998. 464с.;
3. Рейснер Л. И. Цивилизация и способ общения. К.: Наука, 1993. 307с.;
4. Тутушкина М.К. Практическая психология для менеджеров. Х., 1996.

**Козак С.О., здобувач вищої освіти ступеня магістр*
Державний біотехнологічний університет, Україна**

Людський капітал як основа сталого розвитку сільських територій

Останнім часом прискорюються такі економічні процеси, переважно глобальні, як світовий розвиток і інформаційної, і мережевої, і інноваційної, і соціальної, і циркулярної та іншої економіки, розповсюдження електронної

* Науковий керівник – Кравченко О.М., д-р екон. наук, доцент