

К.е.н., Колонтаєвський Олег Петрович

Харківська національна академія міського господарства, Україна

До питання щодо визначення сутності категорій «діяльність», «праця» та «робота»

Управління трудовою діяльністю персоналу постійно потребує оцінки результатів діяльності або його роботи. Та різні автори по різному розуміють поняття «праця», «робота» та «діяльність», а деякі ототожнюють ці поняття.

На думку авторів [1 с. 234] поняття «праця» і «діяльність» слід розмежовувати, насамперед на рівні конкретної людини. Останнє ширше, оскільки включає не тільки працю, сферу матеріального виробництва, але й взаємини з іншими людьми.

Як відзначають вищевказані автори, діяльність – це «процес створення людиною умов для свого існування й розвитку або їхнього використання для перетворення зовнішнього середовища відповідно до цілей і завдань тієї організації, в якій вона трудиться» [1, с. 234]. При цьому діяльність має доцільний характер і проявляється у відповідній праці - розумовій або фізичній; є тією силою, що сприяє формуванню і розвитку людини й того підприємства, яке вона представляє.

В. Колпаков [2] під діяльністю розуміє «усвідомлені дії людини, супроводжувані рефлексією; процес реалізації норм у сфері трудових відносин».

На думку Б. Хохлова [3, с.83], діяльність являє собою «прояв здібностей індивіда під час практичного використання його інтелектуального капіталу для цільової зміни певних економічних і соціальних об'єктів». При цьому діяльність пов'язана з активністю людини. Саме внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, регульована усвідомлюваною ціллю, на думку Н.І. Єсінової [4, с.43], є основою діяльності, її сутністю.

Інші автори [5, с.8] відзначають, що «під діяльністю працівників підприємства варто розуміти специфічну форму відношення до навколишнього світу - підприємствам і населенню, що обслуговуються, колегам по роботі в підприємстві, конкурентам і т.п. – з одного боку, і форму активності, що забезпечує найбільш вигідне пристосування до цього середовища, збереження й безперервний розвиток – з іншого боку».

В.О. Співак [6, с.69] діяльність розглядає як «специфічний вид активності людини, спрямований на пізнання й творче перетворення навколишнього світу, включаючи саму себе й умови свого існування». Основними видами діяльності при цьому виділяються: спілкування (зв'язок на основі психічного контакту, спрямований на обмін інформацією, взаємовплив, взаєморозуміння), гра (спрямована на розвагу, відпочинок), навчання (має на меті набуття знань, умінь, навичок), праця. При цьому під працею розуміється діяльність, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей.

Б.М. Генкін [7, с.7] розуміє працю набагато ширше, ніж В.О. Співак, він відносить до праці діяльність, спрямовану на розвиток людини. На його думку, «праця - це діяльність, спрямована на розвиток людини й перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні й духовні блага. Така діяльність може здійснюватися або за примусом (адміністративному, економічному), або за внутрішнім спонуканням, або за тим та іншим».

Р.А. Фатхутдінов [8, с.180] розглядає працю як трудовий процес, що являє собою «сукупність методів і засобів впливу людини на предмети праці за допомогою знаряддя праці або впливу контрольованого (керованого) людиною знаряддя праці на предмет праці з метою випуску матеріального або нематеріального продукту, що протікає в певних природних або штучних умовах».

Н.І. Єсінова [4, с.42] визначає працю як «доцільну діяльність людей, спрямовану на створення матеріальних і культурних цінностей». Вона також відзначає що поняття «праця» і «робота» не рівноцінні: праця - явище суспільне, властиве тільки людині, а робота - поняття фізичне.

Як відзначають дослідники [9, с.257], поняття «робота» включає як змістовну сторону виконання тієї або іншої діяльності, так і організаційну.

На підставі вищенаведеного аналізу можна зробити висновок, що поняття діяльності є найбільш загальним і саме його доцільно використовувати при визначенні результатів, запланованих персоналу для виконання.

Література:

1. Бежавский Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие / Бежавский Н.П., Веселько С.Е, Ройш П. – Мн.: ИП «Экоперспектива», 2000. – 320с.
2. Колпаков В. Как мы принимаем решения? // Персонал. – 2002. – № 8. – С. 54-61.
3. Хохлов Б. Наемные работники и корпоративное управление // Человек и труд. – 2005. – № 33. – С.82-83.
4. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондар, 2003. – 464с.
5. Шинкаренко В.Г., Криворучко О.Н. Управление результатами деятельности работников АТП. – Харьков: Из-во ХГАДТУ, 1999. – 143с.
6. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 416с.
7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд. группа НОРМА ИНФРА-М, 2000. – 412с.
8. Фатхутдинов Р.А. Организация производства: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 672с.
9. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. - М.: Гардарики, 2002. – 528с.