

УДК 658.310.9:330.1.04

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА:
ПРИНЦИПИ РАЦІОНАЛЬНОГО ЕГОЇЗМУ**

DOI 10.30838/ P.ES.2224.050618.163.120

Ліхоносова Г.С., к.е.н.*Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»*

У статті охарактеризовано вплив принципів раціонального егоїзму на організаційну поведінку персоналу підприємства з означенням потенційних можливостей подальшого розвитку підприємства. Наведено обґрунтування залежності ефективності матеріалізації результатів управлінської діяльності підприємств від обрання стратегічних пріоритетів корегування організаційної поведінки персоналу. Запропоновано впровадження заходів та принципів раціонального егоїзму, що дало можливість запустити механізми активізації процесу самоорганізації персоналу, самоінтерпрітації власної позиції в загальній результативності функціонування підприємства. Такі заходи сприятимуть самовизначенні власної унікальної ідентичності персоналу на користь іміджем та матеріалістичним результатам підприємств. Охарактеризовано вплив егоїзму на здатність працівника до реалізації з актуалізацією егоїзму у якості індикатору підтримання рівень соціально-економічного розвитку підприємства в пропорціях. У підсумку це дозволяє підвищувати рівні особистісного розвитку персоналу підприємств та соціально-економічного забезпечення підприємства, бо саме егоїзм стає сполучною ланкою взаємоузгодження працівника та підприємства.

Ключові слова: соціально-економічне відторгнення, підприємства, раціональний егоїзм, організаційна поведінка

UDC 658.310.9:330.1.04

**ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF THE PERSONNEL OF THE
ENTERPRISE: PRINCIPLES OF RATIONAL EGOISM**

DOI 10.30838/ P.ES.2224.050618.163.120

Likhonosova G., PhD in Economics*National Aerospace University named after. M. Ye. Zhukovsky
«Kharkiv Aviation Institute»*

The article describes the influence of the principles of rational selfishness on the organizational behavior of the personnel of the enterprise with the definition of potential opportunities for further development of the enterprise. The justification of the effectiveness dependence of the materialization the results of management activity of enterprises on the choice of strategic priorities for the correction of organizational

behavior of the personnel is given. The introduction of measures and principles of rational egoism has been proposed, which enabled to launch mechanisms for activating the process of self-organization of personnel, self-interference of their own position in the overall performance of the enterprise. Such measures will contribute to the self-identification of their own unique identity of staff in favor of image and materialist outcomes of enterprises. The influence of selfishness on the employee's ability to implement with the actualization of selfishness as an indicator of maintaining the level of socio-economic development of the enterprise in proportions is described. As a result, it allows to raise the level of personal development of the personnel of enterprises and socio-economic support of the enterprise, because it is self-esteem that becomes a connecting link between the reconciliation of the employee and the enterprise

Keywords: socio-economic exclusion, enterprises, rational selfishness, organizational behavior

Актуальність проблеми. У сучасному розумінні поняття «егоїзм» викликає, як правило, негативні асоціації, пов'язані з відокремленням особи, неврахуванням думки інших, надання власним інтересам пріоритету відносно будь-яких інших. Але зовсім не обов'язково досягнення цілей такими методами є негативним фактором, більш того, для певних сфер діяльності або галузей виробництва може бути корисний прояв егоїзму і специфіка організаційної поведінки персоналу на засадах раціонального егоїзму може досить позитивно вплинути на фінансово-господарський результат підприємства.

Аналіз останніх наукових досліджень. А. Шопенгауер зазначає, що егоїзм – це явище колосальне, воно панує над світом зазначає [1, с. 12]. Дослідження, що вийшло на сторінках Proceedings of the National Academy of Sciences [2], припускає, що егоїзм, як структура особистості, не є ані гарною, ані поганою. Це фактична метаморфоза особистості під впливом розчарувань в оточуючому суспільстві. Омар Тонс Ельдакар і Девід Слоан Вілсон [3] запропонували подивитися на проблему з іншого ракурсу. Головна теза даного дослідження полягає у тому, що егоїстичні люди часто знаходять власні причини, щоб позбавлятися від інших егоїстів в соціумі.

Журналом Journal of Theoretical Biology [4] запропонована теоретична і комп'ютерна модель співіснування егоїстів і альтруїстів. Основна ідея моделі в тому, що власна жадібність егоїстів не дозволяє їм витіснити повністю альтруїзм як вид, тому і відбувається постійне їхнє балансування.

А. Смітом пропонує побудову соціально-економічної системи не всупереч, а виходячи з жадібною, егоїстичної природи людини. Він вказував на те, що в економічних відносинах не треба покладатися на альтруїзм чи гуманні риси людського характеру [5, с. 47-51]. Отже, для досягнення цілей підприємства можливим здається звернутися до принципів раціонального егоїзму і такої риси людського характеру, як схильність до обміну.

Визначення питань, що не вирішені. Егоїзм і егоїстичні настрої окремих осіб, без сумніву, можуть призводити до багатьох проблем в життєзабезпеченні людини та виробничій діяльності працівника, що позначається і на економічній результативності підприємств. Проте, наразі ще не існує універсальних механізмів вираховування та використання даної особливості людської поведінки, зокрема й у якості рушійних сил економічного розвитку підприємства.

Метою статті є характеристика принципів раціонального егоїзму та їхнього впливу на організаційну поведінку персоналу підприємства з виявленням потенційних можливостей подальшого розвитку підприємства.

Викладення основного матеріалу дослідження. Головний принцип ринкової економіки полягає в цілому в ринковому обміні: індивідуально ставлячи перед собою свою корисливу вигоду, особа здійснює те, що корисно для всього суспільства в цілому. Таким принципом треба керуватися і в управлінні діяльністю підприємства. Працівник має задовольняти власті потреби, але при цьому служити і загальній справі розвитку підприємства та збільшенні його результативності.

Для глибинного розуміння можливості використання проявів егоїзму в виробничій сфері та наслідків для конкретного підприємства варто детально розглянути егоїзм різних сфер життєдіяльності людини, нації, та певних сегментів соціуму.

Вираз «національний егоїзм» належить німецькому публіцисту і критику Карлу Людвігу Берні, який вжив його вперше в 1845 р. Сучасний словник соціолінгвістичних термінів трактує національний егоїзм як виправдання пріоритетного задоволення інтересів своєї нації (народу) при ігноруванні інтересів інших націй (народів) [6, с. 148]. Проте такий різновид патріотизму, за нашою думкою, може дійсно нести в собі певну небезпеку та містити прихований націоналізм.

Національний егоїзм має і негативні, і позитивні наслідки. Французький енциклопедист К. А. Гельвецій вказує, що егоїзм притаманний абсолютно кожній людині, виступає її природною властивістю і головним фактором розвитку суспільства [7].

Персональна форма самоінтерпретації активується, коли основою для самовизначення служить відчуття унікальної ідентичності, що відрізняється від інших. Саме на цьому рівні і зароджуються мотиви поведінки лідера, які мають егоїстичний характер прояви. Коли ж особистість інтерпретується на основі почуття прихильності і взаємопідтримки однієї людини з іншими людьми і соціальними групами, вона може бути адаптована для міжособистісного і колективного рівня самовизначення, в залежності від того наскільки персоналізовані почуття прихильності і залежності.

Різні рівні саморепрезентації паралельно «співіснують» в тій самій людині, але можуть бути більш-менш виражені, в залежності від ситуаційних, індивідуальних або культурних відмінностей. Як стверджує теорія самокатегоризації [8, с. 221] такі контекстуальні фактори, як присутність релевантних аутгруп для порівняння і відносний розмір групи, можуть впливати на доцільність членства в групі і, тим самим, на значимість колективного визнання.

В цьому відношенні підприємству, як представнику ціннісних інтересів і пріоритетів працівників, доцільніше дотримуватися моделі поведінки, заснованої на якості обміну - обміну між іншими державами. Дана модель міжособистісного спілкування запропонована Греєном [9, с. 26] і має назву модель вертикального діадного зв'язку.

Для країни в цілому егоїзм означає, що уряд має обрати модель активного позиціонування у світі, не відмовлятися від свого права бути гравцем на світових ринках і розвиватися як країна-виробник, а не країна - споживач чужих товарів і послуг. Україна - молода, амбітна держава, а всім молодим властивий підвищений егоїзм, ненаситність в освоєнні нового простору, готовність до пізнання світу і розкриття себе. Активно впроваджуються європейські цінності вже не є тією догмою, на яку потрібно рівнятися. Колись потужні держави вже втратили темп розвитку, оскільки обважніли під вагою догм і стереотипів: державного патерналізму – в Європі, гонки озброєнь – в США, імперських амбіцій – в Росії. Вони досягли своїх успіхів і зробили свої помилки. Україна має прагнути нових стандартів, високого ритму і темпу життя.

В оточенні сусідів, які страждають через високі податки, уряд України зараз впроваджує систему оподаткування, яка зробить Україну «м'яким офшором Східної Європи». Першим важливим ресурсом України є статус транзитної держави. Модернізація і розширення, поліпшення параметрів експлуатації транзитних газових, нафтових, хімічних трубопроводів, ліній електропередач, усіх видів вантажоперевезень і транспортних коридорів – не лише економічно вигідний проект, а й додаткова гарантія безпеки транзитної території, в чому зацікавлені численні учасники процесу.

Друга перевага пов'язана з певним відставанням суспільно-економічного розвитку країни. Це дозволяє розвивати одночасно три типи економіки – індустріальну, постіндустріальну та інформаційну. Це забезпечує підвищену витривалість економіки в цілому – з одного боку, і гармонізації економіки з різними типами економік іноземних держав – з іншого. Виробництво сільськогосподарської продукції за принципом «екологічного землекористування» – також істотний ресурс. Україна має родючі землі, придатні для екологічно чистого виробництва продуктів харчування. Відсутність великого запасу природної сировини змушує Україну до розвитку постіндустріальної економіки. Розвиток постіндустріальних виробництв і послуг стає максимально вигідним для України.

Третій ресурс – державне заохочення і лобіювання зі створення українським бізнесом транснаціональних компаній і консорціумів, особливо у високотехнологічних або капіталомістких сферах, в тому числі літако- і суднобудування, металургія, трубовиробництво, транспортні коридори, зв'язок тощо.

Термін «егоїзм» має антонім «альтруїзм». І це має абсолютно протилежне значення – людина робить все для оточуючих людей, допомагає всім, і ніколи не відмовляється в проханні, часто на шкоду собі, своєму здоров'ю та власному життю [10, с. 24]. Дуже часто альтруїст не має особливої поваги до людей, а також не дуже поважає себе, допомагаючи всім, навіть незнайомим людям. Життя таких людей важко назвати «щасливими», тому що часто вони можуть зрозуміти, що вони кажуть «так», перш за все, шкодячи собі. Звичайно, будь-яка людина може змінитись і навчитися говорити «ні», але вона потребує великих зусиль, бажання та волі. Тим не менш, такі зміни будуть корисними для цієї людини та суспільства в цілому.

Альтруїзм у своїх екстремальних формах веде до моральної деградації, тому що можна виправдати будь-який злочин проти індивіда, виходячи із загального добробуту та вищих інтересів. Історія показує безліч прикладів, оскільки диктатори завжди грали роль «батька нації». Крім того, альтруїзм є аморальною категорією, тому що це не дозволяє людям отримати свої справедливі пустелі. Говорячи про необхідність справедливого розподілу, альтруїзм карає успішних людей за їхній успіх і відводить результати своєї праці, і в той же час нагороджує нещасливих людей за свої невдачі, надаючи їм незаслуженого відчуття правоти. Альтруїзм систематично руйнує плани управлінців та бізнесменів, утворюючи заздрісні соціальні паразити.

На відміну від ірраціонального альтруїзму, егоїзм є раціональним явищем. Оскільки надзвичайно важко бути ідеалом альтруїзму, людина має глибоке почуття провини, і може стати зручним об'єктом маніпуляцій.

Але які наслідки для соціуму та економіки можуть виникнути, якщо всі соціально-економічні одиниці стануть егоїстами? Для цього необхідно зрозуміти основний принцип взаємовідносин егоїстичних людей. Це принцип якості обміну вартості.

Ті, хто живе за принципом якісного обміну, ніколи не дають і нічого не беруть безкоштовно. Це стосується всіх сфер свого життя, таких як особисті, державні та приватні. Люди, які в першу чергу звертаються до принципу якісного обміну, вважають можливим бути визнаними за їхні вчинки, а не за свої слабкі місця та дефекти. Саме тому, егоїстичні люди самоусуваються від відносин з тим, хто не погоджується дотримуватися принципу якісного обміну.

Айн Ренд підкреслює, що поняття егоїзму не повинно бути віддане на розсуд бездумного непорозуміння, спотворення, упередження та страхам, що характерно для необізнаних та нерозумних оцінювачів. Напад на егоїзм – напад на людську гідність; відмовитися від одного способу означає відмовитися від іншого [11].

При цьому не варто стверджувати, що егоїзм є цілком позитивним явищем, але важко назвати його кардинально негативним. Егоїсти примушували приділяти трохи уваги стосункам з людьми, тому вони майже не мають друзів, тому що вони в першу чергу цікавляться собою, а іноді навіть намагаються маніпулювати людиною, щоб отримати щось, що їм потрібно. Але, нарешті, коли вони отримують те, що їм потрібно,

вони втрачають іншого потенційного друга. Їх головна відмінна риса полягає в тому, що вони не визнають свого егоїзму.

Після характеристики і егоїзму, і альтруїзму можна зрозуміти, що ні перша, ні друга не може вважатися гарною якістю. Перманентна турбота лише про себе призведе до самотності, і постійна турбота лише про інших призведе до нервового розладу, тому що ніхто не зазнає постійної напруги та втоми до чийось примх.

Саме в такій трактовці важлива категорія «раціональний егоїзм». З одного боку така людина не жертвує себе і свої сили, а з іншого вона абсолютно не вимагає таких жертв від навколишніх людей. Це означає, що егоїст цілком задовольняє власні бажання та потреби, але іноді із задоволенням допомагає її близьким людям. Сьогодні новий виток спіралі соціально-економічного розвитку суспільства має привести саме до такого типу егоїзму.

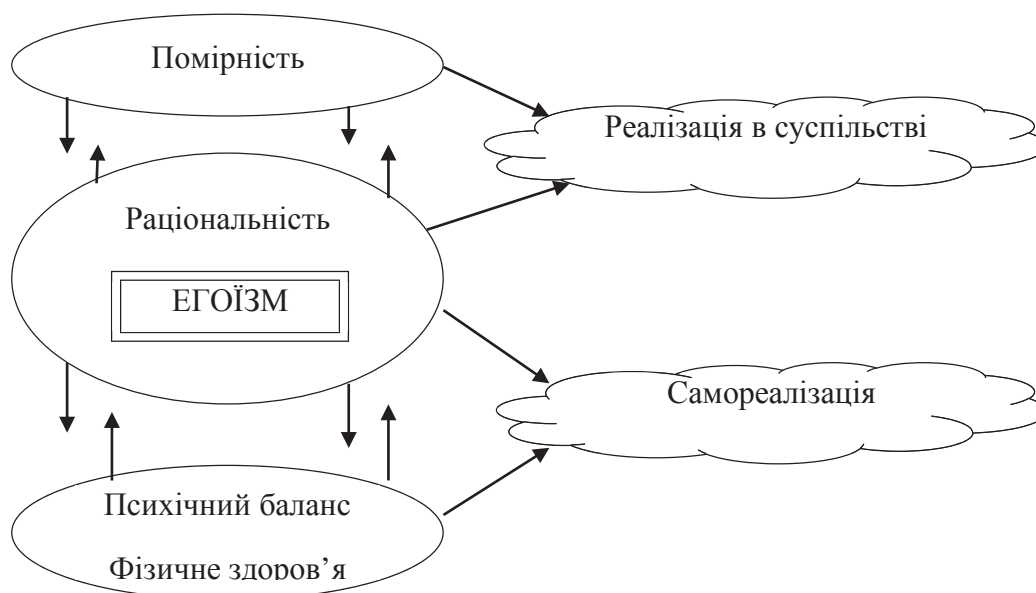
У інтерпретації словника розвиток – це процес, який викликає зміну чогось, перетворення з одного стану якості в іншу – вищу. Це також означає рівень освіти, інтелекту, духовної зрілості [10, с. 1234].

Таким чином, егоїзм як засіб зміни особистих параметрів є потужним важелем суспільного розвитку. У цьому прикладі можна відстежити синергічний ефект через співпрацю з такими егоїстами – у кожного є своя власна мета і власний план розвитку, вони конкурують за власну індивідуальність, але результати їхньої діяльності стають власністю суспільства, як позитивні дії особистісних факторів. Таким чином, турбота про себе – це головне, що кожен повинен робити, щоб відчути внутрішню гармонію і спокій, і лише тоді можна піклуватися про все навколишнє. Звичайно, в розумних межах. Як розрахувати такий ліміт, що слід брати за критерії «раціональності»? Тут варто приділяти більше уваги раціональним, а ніж дозволеним або прийнятим сучасним суспільством стандартам.

Отже, якщо раціоналізм є напрямком в теорії пізнання, він розглядає розум як єдине джерело і критерій пізнання, розумне ставлення до життя, до вчинків [12, с. 634], раціональним є той, хто спирається на розум, намагається зробити все можливе [10, с. 1203], а егоїзм – це схильність вести себе за власними інтересами [10, с. 336], то раціональний егоїзм є вигідною тактикою поведінки для досягнення власних цілей з виваженої розумної позицією без нанесення шкоди навколишньому світу.

Таким чином, егоїзм реалізує особисті бажання, а також допомагає підтримувати рівень соціально-економічного розвитку в «правильному стані» та необхідних пропорціях (рис. 1). Це не дозволяє підвищувати рівні особистісного розвитку та соціально-економічного розвитку або об'єднуватися саме тому, що егоїзм займає сполучне положення між ними. У цьому випадку егоїзм стає «зціленням», а не «отрутою» для особистості.

Необхідність помірності й раціональності егоїзму обґрунтовано через душевну рівновагу та фізичне стан людини. Фізичний стан та душевна рівновага є необхідною умовою для прояву людини як особистості. Зрозуміло, що фізично тяжкохвора людина навряд чи зможе опанувати самореалізацію, а психічний розлад взагалі виводить людину за рамки будь-якої реалізації.

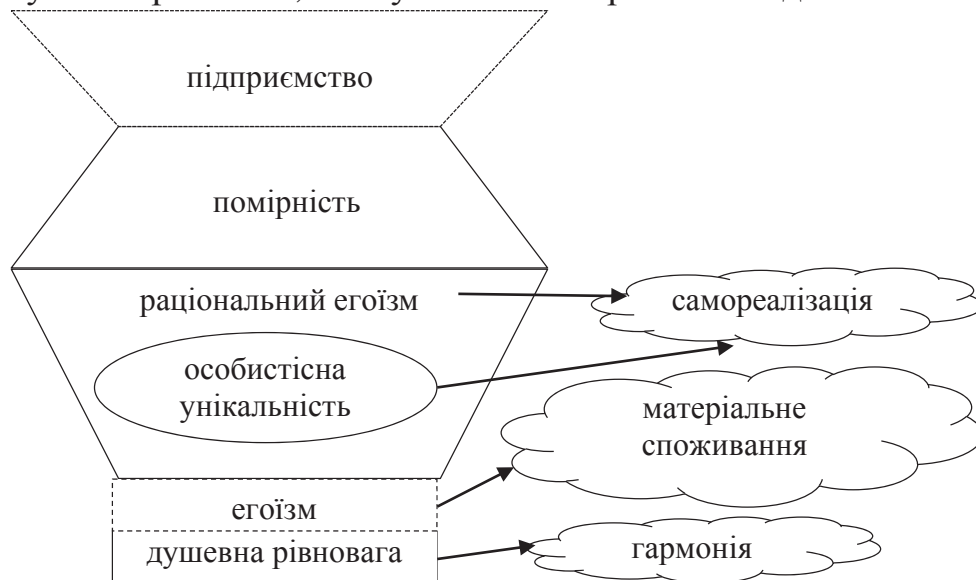


*Рис. 1. Вплив егоїзму на здатність працівника до реалізації
Джерело: розроблено автором*

Помірність відповідає за взаємодію людини з навколишнім світом. При цьому помірність позитивно впливає на рівень її фізичного та морального стану, які, у свою чергу, стають джерелом прояву раціонального егоїзму. Одночасно з цим помірність завжди стоїть «на варті», готова обмежити зайві прояви егоїзму, якщо він випадково перейде допустиму, розумну межу. У той же час раціональний егоїзм створює зворотній зв'язок і породжує помірний оптимізм та покращує фізичний й душевний стан його носія.

Говорячи про раціональний егоїзм, варто ще раз підкреслити роль розуму, розвиненого інтелекту, здорового глузду, що дозволяють надати егоїзму нову, гуманістичну якість. Власне, людина повинна проявляти індивідуальність в аспекті самореалізації, що надає їй життю сенс і унікальність. В інших, менш важливих питаннях, раціональним вибором буде помірність, що сприяє розвитку фізичного стану та накопиченню моральних сил для головних звершень (рис. 2).

Отже, егоїзм не є чимось поганим, а навпаки – корисною для суспільства етичною позицією. Треба тільки зробити певні обмеження – егоїзм має бути «раціональним», тобто має бути переслідуванням власних правильно зрозумілих інтересів. «Правильне розуміння» – це прагнення індивіда не до миттєвого задоволення своїх забаганок, а розрахунок корисності, зважування ймовірних наслідків свого вчинку.



*Рис. 2. Похідні процеси формування раціонального егоїзму працівника підприємства
Джерело: розроблено автором*

Правильно зрозумілі егоїстичні інтереси індивіда співпадають з інтересами підприємства. Адже індивід може реалізувати свої інтереси тільки у соціумі, у тому числі й виробничому. Тому усе, що сприяє зміцненню підприємства є в інтересах індивіда, а все, що розбалансовує підприємство, суперечить інтересам індивіда. Віддаючи своє життя великому ризику задля переваг підприємства, індивід особисто ризикує значно більше, ніж він особисто може від цього ризику отримати.

Отже, поширення методології раціонального егоїзму в контексті уникнення соціально-економічного відторгнення має стати

перспективним напрямом наукової думки, що призведе до ініціювання егоїзму як напрямку раціонального впровадження власних зусиль працівників та надасть значний виробничий та економічний ефект.

Висновки. Таким чином, наявний наочний вплив принципів раціонального егоїзму на організаційну поведінку персоналу підприємства з означенням потенційних можливостей подальшого розвитку підприємства. Критеріальна база обґрунтування залежності ефективності матеріалізації результатів управлінської діяльності підприємств від обрання стратегічних пріоритетів корегування організаційної поведінки персоналу через впровадження заходів та принципів раціонального егоїзму, дало можливість запустити механізми активізації процесу самоорганізації персоналу, самоінтерпретації власної позиції в загальній результативності функціонування підприємства, самовизначення власної унікальної ідентичності на користь іміджем та матеріалістичним результатам підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Шопенгауер А. О ничтожестве и горестях жизни / А. Шопенгауер. – М.: «Просвещение», 1992. – 421 с.
2. Incentivizing positive behaviors // Proceedings of the National Academy of Sciences - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pnas.org/>
3. Ельдакар Р. Эгоизм – союзник альтруизма / Р. Ельдакар, К. Вільсон // Психологическая помощь – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psychol-ok.ru/psyforum/index.php?showtopic=32>
4. Humanity is under the gun // Journal of Theoretical Biology - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/00225193/>
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М.: Эксмо, 2007. – 302 с.
6. Словарь социолінгвістических терминов / Отв. ред. докт. филол. наук В.Ю. Михальченко. – М.: РАН, Институт языкознания, 2006. – 312 с.
7. Гельвеций К. Об уме / К. Гельвеций. — М.: Мир книги, Литература, 2007. – 560 с
8. Книппенберг Д. А., Хогг М. А. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях / Пер. с англ. – Х. : Изд-во «Гуманитарный центр», 2012. – 408 с.
9. Graen G. B. Rolemaking processes within complex organizations. – Chicago. IL.: Rand McNally, 1976. – 1201 p.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2009. – 1736 с.
11. Рэнд А. Добродетель эгоизма. М.: Альпина, 2011. 192 с.
12. Новий словник іншомовних слів. Укладання і передмова О. М. Сліпущко. 20000 слів. – К.: Аконті, 2008. – 848 с.