

**Назарик Анастасія**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Пушкар З. М.)

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Механізм взаємодії персоналу в організації настільки складний, що сучасний менеджер потребує теоретичних, науково вивірених даних щодо чинників організаційних процесів. Жодна теорія не в змозі забезпечити ефективність організаційної структури сама по собі, але в поєднанні з практичними діями вона озброює менеджера реальним інструментом керування – теорія та практика є невіддільними.

Менеджмент пропонує поєднати ці два підходи в роботі менеджера та вдосконалювати його діяльність, використовуючи напрацювання відомих діячів класичного менеджменту. Для сучасної людини на існування в організаціях припадає більша частина її життя, тому потрібно розвивати розуміння того, як організація функціонує зсередини і як можна впливати на організаційну поведінку.

За визначенням Доблаєва В.Л. організаційна поведінка – це дисципліна, що вивчає поведінку людини в організаціях з метою знаходження найбільш ефективних методів управління та запобігання організаційним дисфункціям, пов'язаних з людським фактором [1, 11].

Організаційна поведінка ґрунтується на основних ідеях про природу людини і організацій. Теоретичними основами організаційної поведінки є орієнтація на людські ресурси, ситуацію, результати і системний підхід.

Підхід орієнтований на людські ресурси передбачає розвиток здібностей працівників і надання їм можливостей для їх реалізації, що безпосередньо веде до підвищення їхньої працездатності і ступеня задоволення працею. При ситуаційному підході аналізують умови, які склалися в організації. Системний підхід дозволяє розглядати організацію як систему, що складається з певної кількості взаємопов'язаних елементів [2, 10-11].

Щоб вижити в умовах постійної конкуренції, поведінка організації повинна бути ефективною. У контексті організаційної поведінки ефективність визначається як оптимальне співвідношення продуктивності праці, задоволеності працівників, конкурентоспроможності організації та розвитку.

На нашу думку, удосконалення системи управління підприємством має відбуватися за такими основними напрямками:

- удосконалення організаційної структури управління підприємством;

- оптимізація організації менеджменту і бізнес-процесів через поліпшення системи планування, обліку і контролю за основними показниками діяльності підприємства;
- удосконалення управління виробничими ресурсами і запасами;
- підвищення ефективності управління інноваційними процесами на підприємстві, поліпшення якості вироблюваної продукції.

Важливе значення в управлінні має правовий вплив на об'єкт управління. При цьому в управлінні вноситься необхідна міра нормативного регулювання, формальної визначеності і упорядкування, закріплюється обсяг повноважень і відповідальності ланок управління, а також чіткий порядок їх взаємовідносин. Успішність функціонування всіх рівнів і ланок управління залежить від додержання законності та державної дисципліни. Кадри є центральним фактором у будь-якій моделі управління [3, 90].

Під час формування чи вдосконалення організаційної структури, важливо враховувати кожен з факторів та їх взаємодію, з метою моделювання найкращого сценарію управління поведінкою персоналу. Для глибокого розуміння тонкощів впливу факторів на управління поведінкою персоналу, слід проаналізувати важливість впливу зовнішнього та внутрішнього середовищ.

Зовнішнє середовище має чи не найбільший вплив на формування поведінки персоналу, адже охоплює низку факторів впливу. Під час функціонування підприємство стикається з різними ситуаційними чинниками, силами та інституціями, які, своєю чергою, мають вагомий вплив на життєдіяльність підприємства, адже кожен суб'єкт господарювання є активним учасником ринку. Щодо внутрішнього середовища, то це безпосередні чинники та стимулятори всередині підприємства. Вони характеризуються певною мірою суб'єктивністю впливу [3, 67-73].

До факторів зовнішнього середовища належить політичний клімат, економічний стан (правове середовище, соціальні процеси, культурологічні процеси, екологія), інтеграційно-глобалізаційні процеси (релігійне підґрунтя), демографічні тренди та зміна поколінь, технологічно-інноваційний розвиток (фактори аутсорсингу персоналу, організації та об'єднання працівників), локальні умови праці (інституційні норми).

Фактори внутрішнього середовища включають структуру потреб персоналу, умови праці (психологічна ситуація), організаційну культуру, систему менеджменту, мотиваційні передумови, маркетинговий фактор (фактор соціальної рівності, рівень задоволеності кар'єрним зростанням, етичні фактори, рівень конкуренції). Таким чином, сутність організаційної поведінки полягає в систематизованому науковому аналізі поведінки індивідів, груп, організацій з метою зрозуміти, передбачити і удосконалити індивідуальне

виконання і функціонування організації з урахуванням впливу зовнішнього середовища.

На нашу думку, для удосконалення організаційної поведінки персоналу підприємства необхідно:

- поліпшувати умови праці та безпеки праці на робочих місцях;
- створювати умови для інформатизації та автоматизації робочих місць, застосування належного забезпечення комп'ютерним та офісним обладнанням, ліцензованим програмним забезпеченням, зручним у використанні;
- забезпечувати організаційно-технічні та управлінські можливості застосування сучасних концепцій менеджменту (Total Quality Management, Time Management);
- організовувати навчання та конкретні заходи із удосконалення управління та розвитку персоналу, враховуючи їх доцільність та ефективність з погляду синергійності та співпраці у колективі;
- удосконалювати організаційну культуру підприємства;
- підбирати, відбирати та розміщати працівників за їх професійними, особистісними та психологічними якостями;
- ефективно управляти талановитими, творчими креативними працівниками;
- враховувати особливості організаційної поведінки талановитих працівників (мінімізація непродуктивно витраченого часу, цілеспрямованість, відповідальність за результати);
- можливість частішого безпосереднього контакту із керівниками, топ-менеджерами та їх заступниками;
- залучення відданих здібних менеджерів для організування та спрямування діяльності талантів, створення оптимальних умов з метою досягнення цілей підприємства та реалізації виробничих завдань.

#### **Використані джерела**

1. Матушкіна М.В. Організаційна поведінка : навч. посіб. Старобільськ, 2016. 200 с.
2. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: навч. посібн. Івано-Франківськ: Лілея Н, 2015. 176 с.
3. Космин Ю. М. Аналізування факторів, які впливають на поведінку персоналу підприємства в сучасних ринкових реаліях. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. Вип. 778. С. 67-73