

Марія МАТВІЙ

здобувачка освітньо-професійної
програми «Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., професор, професор кафедри
менеджменту, публічного управління
та персоналу ЗУНУ Євген КАЧАН

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ТА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Організаційна поведінка є ключовим елементом управління, оскільки дозволяє зрозуміти та контролювати поведінку працівників задля підвищення ефективності підприємства. Вона охоплює аналіз індивідуальних особливостей співробітників, їхньої взаємодії в колективі та впливу корпоративної культури на загальні результати діяльності. Результативність компанії значною мірою залежить від поведінки персоналу, який виконує основні бізнес-процеси та сприяє реалізації стратегічних цілей організації.

Сутність організаційної поведінки полягає не лише у виконанні трудових завдань, а й у професійному розвитку співробітників, збагаченні їхнього досвіду, формуванні нових компетенцій та підтриманні психологічного комфорту в колективі.

Організаційна поведінка є багатогранною дисципліною, що поєднує різні підходи до аналізу поведінки працівників у колективі. Кожен із підходів розглядає людську поведінку з певної перспективи, враховуючи як біологічні, так і соціально-психологічні чинники [2, с. 176].

Організаційна поведінка формується під впливом кількох основних складових, серед яких визначальними є люди, структура, технології та навколишнє середовище. Кожен із цих елементів відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування організації:

1) люди - співробітники є основною рушійною силою будь-якої організації. Вони можуть працювати індивідуально або у складі груп, утворюючи цілісну систему трудових ресурсів підприємства.

Саме персонал сприяє досягненню стратегічних цілей, тому керівництво має приділяти увагу управлінню кадрами, створенню сприятливого робочого клімату та розвитку взаєморозуміння між працівниками. Менеджери повинні вивчати особливості характеру співробітників, їхні потреби та мотивацію, що сприятиме покращенню ефективності роботи та продуктивності;

2) структура - визначає ролі, взаємовідносини та ієрархію всередині компанії. Чітке розмежування обов'язків між працівниками дозволяє ефективно координувати діяльність, оптимально розподіляти робочі завдання відповідно до кваліфікації персоналу та забезпечувати узгодженість у роботі. Організаційна структура також сприяє встановленню продуктивної взаємодії між керівництвом і співробітниками, що позитивно впливає на загальний рівень управління компанією;

3) технології - важливий елемент, що визначає спосіб виконання завдань та ефективність праці. Вони включають обладнання, програмне забезпечення, методи роботи та інші ресурси, які допомагають оптимізувати виробничі процеси. Використання сучасних технологій дає змогу підвищити якість виконання завдань, знизити витрати та спростити складні операції. Проте технологічні інновації можуть також обмежувати свободу дій працівників, оскільки потребують дотримання певних стандартів і процедур;

4) навколишнє середовище - охоплює як внутрішні, так і зовнішні чинники, що впливають на діяльність компанії. Зовнішнє середовище включає соціальні, економічні, політичні та культурні аспекти, з якими підприємство взаємодіє у процесі своєї роботи. Внутрішнє середовище формується корпоративною культурою, організаційною структурою та ресурсною базою компанії. Для успішного функціонування організації необхідно враховувати всі ці фактори та адаптувати діяльність до змін у зовнішньому середовищі.

Організаційна поведінка є ключовим фактором, що впливає як на ефективність роботи підприємства, так і на розвиток та

задоволеність працівників. Вона визначає характер комунікації, рівень взаємодії між співробітниками та керівництвом, а також сприяє створенню сприятливого робочого середовища.

З точки зору організації, ефективне управління організаційною поведінкою сприяє підвищенню ділової активності та формуванню стійкої корпоративної культури. Чітке розподілення обов'язків, ефективне використання ресурсів і якісна взаємодія між співробітниками дозволяють підприємству нарощувати продуктивність та зберігати високу якість продукції та послуг. Важливим аспектом також є налагоджена система обміну інформацією, яка забезпечує швидке реагування на зміни та впровадження інновацій. Значний вплив має морально-психологічний клімат у колективі. Комфортне робоче середовище та довіра між працівниками сприяють стабільності персоналу, зменшенню рівня стресу та підвищенню мотивації. Крім того, добре організована поведінка всередині компанії дозволяє оперативно вирішувати проблеми, що виникають, та активізувати взаємодію між формальним і неформальним лідерством.

З точки зору працівників, організаційна поведінка має безпосередній вплив на їхню мотивацію, задоволеність роботою та кар'єрні перспективи. Формування почуття приналежності до компанії та командного духу дозволяє співробітникам відчувати свою значущість та відповідальність за результати роботи. Чітка організація та налагоджена взаємодія сприяють зростанню задоволеності трудовою діяльністю, оскільки працівники розуміють свою роль у загальному процесі та бачать результати своєї роботи. Окрім цього, сприятливий організаційний клімат створює умови для професійного розвитку, формування компетентних кадрів та набуття нових навичок. Завдяки активному обміну інформацією співробітники мають можливість навчатися, адаптуватися до змін та брати активну участь у житті компанії. Важливою є також гарантована зайнятість, яка забезпечує працівникам відчуття стабільності та впевненості у майбутньому.

Ще одним важливим аспектом є формування проактивної поведінки серед персоналу. Завдяки ефективному управлінню організаційною поведінкою працівники розвивають ініціативність, здатність до самостійного прийняття рішень та відповідальність за власну роботу, що також сприяє посиленню самоконтролю, що позитивно впливає на продуктивність праці та загальну ефективність організації [1, с. 110].

Організаційна поведінка відіграє важливу роль у функціонуванні підприємства та впливає на всі рівні взаємодії – від керівництва до рядових співробітників. Її ефективне управління сприяє покращенню ділової активності, якості продукції та послуг, зміцненню внутрішніх комунікацій та стабільності в колективі. З іншого боку, для працівників вона створює комфортне середовище, забезпечує умови для професійного розвитку, мотивує до активної участі в робочих процесах та сприяє підвищенню рівня самореалізації. Таким чином, гармонійне поєднання інтересів організації та її працівників формує основу для довгострокового успіху та стійкого розвитку компанії.

Список використаних джерел:

1. Вітюк А. В., Несен А. М., Несен В. В. Актуалізація розвитку теоретичного базису категорії "організаційна поведінка". Інвестиції: практика та досвід. 2024. № 3. С. 106-111.

2. Лисак В. Ю. Формування категоріального апарату щодо організаційної поведінки персоналу. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2022. Вип. 1. С. 175-180.