

УДК 316.628:005.73

DOI: 10.31673/2415-8089.2021.021015

Лазоренко Л.В., д.е.н., доц.
Панасенко О.О., студент
Державний університет телекомунікацій

ЛЮДИНА В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Розкрито сутність та особливості організаційної поведінки на підприємстві. Досліджено специфічну роль людини як особистості при формуванні та модернізації організаційної поведінки. Визначено основні чинники, які впливають на формування організаційної поведінки підприємства. Розкрито систему цінностей особистості та її вплив на організаційну поведінку в підприємстві. Окреслено роль інтерналізації працівниками своїх функціональних ролей в організації

Ключові слова: людина, особистість, цінності, персонал, організаційна поведінка, інтернаціоналізація, можливості.

Постановка проблеми. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема формування та модернізації організаційної поведінки підприємства набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної організаційної поведінки, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Важливу роль в формуванні організаційної поведінки в підприємстві відіграє людина як особистість, яка саме і є ключовою ланкою цього процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато сучасних науковців є причетними до розробки наукових концепцій з обраної тематики. Зокрема, обґрунтуванням теоретичних та методичних аспектів проблеми формування організаційної поведінки підприємства займалися такі провідні українські вчені - науковці як І.О. Банєва, Р.О. Вииничук, М.В. Гербут, Л.Д. Дудкін, В.О. Новак, К.В. Осипенко та інші.

Проте, практично маловивченими і недостатньо розробленими залишаються питання модернізації організаційної поведінки в підприємстві.

Метою статті є комплексне дослідження ролі людини як особистості в формуванні та модернізації організаційної поведінки в підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кожна людина — індивідуальність, особистість, яку можна спостерігати, описувати і, зрештою, оцінювати. Розглядаючи ту чи іншу особистість, — виявляючи, наприклад, її характерні риси або якості, — ми характеризуємо структуру особистості.

Особистість — це багатогранне утворення, ті чи інші риси якого істотно впливають на поведінку людини.

Треба мати також на увазі, що окремі індивідууми, які належать до тих чи інших організацій, обов'язково поводять себе інакше порівняно з тим, як це було б за межами організації. Організаційна система сама по собі починає вагомо на них впливати, зміцнює та переорієнтовує тенденції в їх поведінці.

На вибір поведінки індивідуума впливають [1. С. 24]:

- його навички, знання, характер та особливості особистості в тому вигляді, в якому вони сформовані всім попереднім життєвим досвідом;
- конкретні обставини ситуації, в якій приймається рішення.

У більшості випадків перше є вагомим для визначення поведінки людини, ніж друге.

Пам'ятаючи, що кожна організація — це велика сукупність окремих взаємопов'язаних та взаємодіючих працівників, зрозуміло, яке важливе значення має розуміння поведінки кожної людини та вміння впливати на неї.

Управління роботою підлеглих потребує від менеджера спеціальних знань та навичок, які дають йому можливість ефективно діяти. Вивчення індивідуальних властивостей особистості допомагає зрозуміти загальні тенденції людської поведінки. При цьому слід мати на увазі, що самі люди не завжди добре усвідомлюють власні імпульси та потяги і часом не можуть докладно пояснити причини своєї поведінки.

Розуміння цих аспектів пов'язане зі знайомством та аналізом головних засад теорій особистості, які в тій чи іншій мірі розкривають причини поведінки людей.

Здебільшого людина вступає до організації з набором цінностей, визначеним ставленням до соціальних явищ та діяльності як сформована особистість, яка має власну позицію.

Бачення світу, його сприйняття значною мірою впливає на рівень мотивації і, фактично, на поведінку індивіда, а також на те, чому індивід прагне підвищувати свою кваліфікацію, тобто і на процес навчання.

Життєдіяльність будь-якої організації залежить від її вміння добиватися від своїх членів такої поведінки, яка б відповідала цінностям цієї організації.

Система цінностей являє собою пріоритети індивідуальних цінностей, які значною мірою формують поведінку людини в процесі діяльності в організації та визначають стиль її життя.

Індивідуальні цінності заважають діяльності організації, якщо вони зумовлюють поведінку, яка не збігається з цінностями організації. Адаптація людини до особливостей організації та її ідентифікація з організацією ведуть до формування очікуваної поведінки та її ціннісних передумов (цілей, завдань) [2, с. 166].

Менеджер повинен з повагою ставитися до індивідуальних цінностей виконавців і допомагати їм формувати позиції відповідно до пріоритетних цінностей організації в цілому.

На поведінку людини в організації впливають [3 с/ 92]:

- стать,
- стан фізичного здоров'я,
- антропометричні показники, ступінь емоційної врівноваженості,
- інтроверсія-екстраверсія,
- домінуючий логічний чи інтуїтивний спосіб мислення,
- здатність до творчості,
- минулий досвід,
- компетенція тощо.

Урахування індивідуальних характеристик працівників надає можливість кожному з них знайти певне місце в процесі виконання роботи, щоб поєднати потенційні можливості індивіда з цілями організації.

Важливу інформацію для розуміння можливостей людини та її спрямованості в діяльності дає аналіз окремих складових структури особистості.

Знання індивідуально-психологічних властивостей особистостей дає розуміння стійкості їх характеру та необхідності пошуку можливостей змінити середовище чи ситуацію, в якій перебуває людина, що створює проблеми своєю поведінкою, змінити стиль спілкування з нею.

На рис. 1. наведено індивідуальний рівень моделі організаційної поведінки

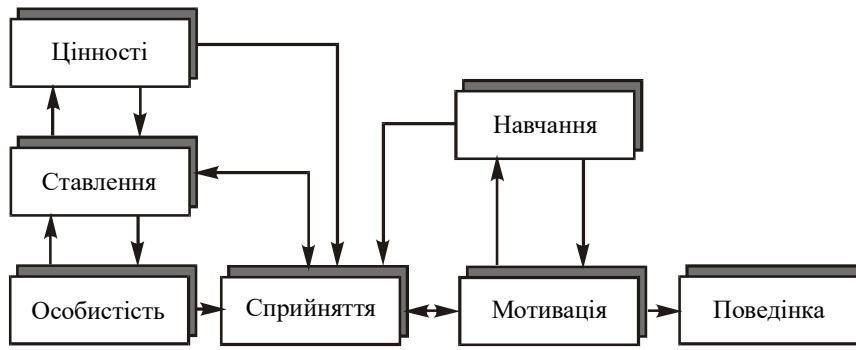


Рис. 1. Індивідуальний рівень моделі організаційної поведінки [4, с. 74]

Рис. 2 демонструє найтипівіші відносини індивіда в організації

Кожна людина в організації виконує якусь функцію (соціальну роль).

Роль — це стійкий шаблон поведінки, яка відтворюється людьми з однаковим статусом (позицією) у соціальній системі. У ролі віддзеркалюються соціально типові аспекти поведінки.

Рольова поведінка особистості розглядається як функція двох головних змінних:

- соціальної ролі;
- «Я».

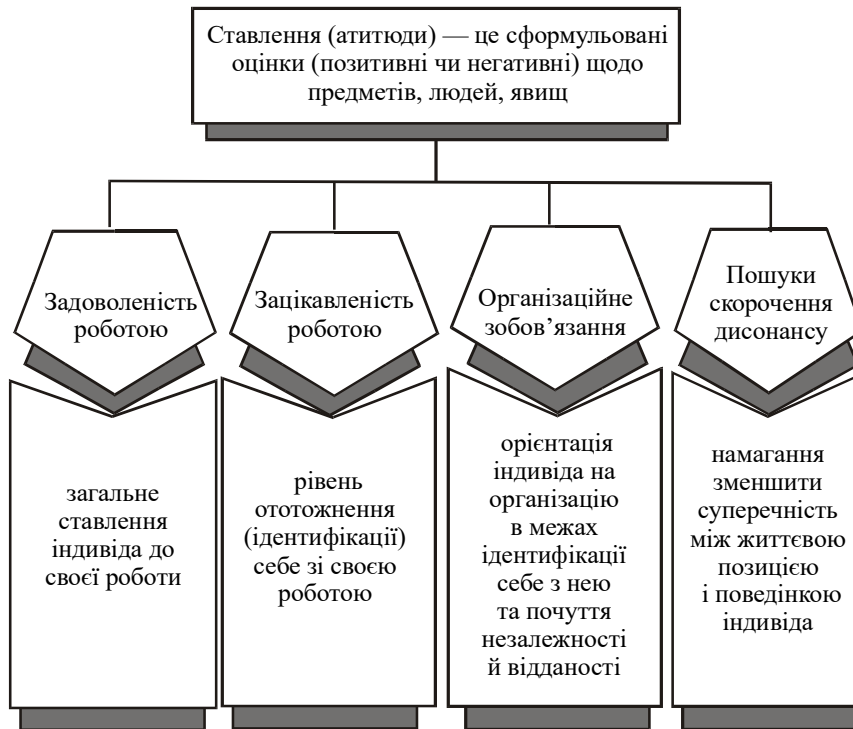


Рис. 2. Найтипівіші відносини індивіда в організації [4, с. 82]

З огляду на це можна розглядати рольову поведінку як єдність, взаємопроникнення соціальної ролі та індивідуальності людини, тобто кожен соціальну роль особистість грає індивідуально, залежно від свого характеру, здібностей, темпераменту та ін.

Якість виконання людиною тієї чи іншої ролі залежить від того, наскільки вона розуміє її специфіку та в якій мірі ця роль приймається та засвоюється людиною, тобто інтерналізується.

Інтерналізація працівниками своїх функціональних ролей в організації передбачає передусім розуміння цілей і завдань організації та згоду з ними. Якщо людина розуміє офіційні вимоги власної ролі та готова прийняти її (виконати), то відбувається трансформація офіційних рольових приписів у відповідні внутрішні спонукання, що впливає

на формування індивідуального стилю рольової поведінки, яка віддзеркалює важливі особистісні якості працівника [5, с. 45].

У зв'язку з цим першочергове значення має роль менеджера у створенні умов для інтерналізації працівником соціальних ролей та здійснення на нього управлінського впливу.

Усвідомлення та використання виявлених характеристик працівників і їх поведінки сприятиме ефективнішому управлінню їх діяльністю та досягненню кращих результатів.

Висновки. Отже, організаційна поведінка — це поведінка працівників, об'єднаних у визначені управлінські процеси, що мають свої цикли, ритми, темпи, структуру відносин, організаційні рамки і культуру. Зазначені процеси, з одного боку, направляються зусиллями керівників усіх рангів, залежать від їх культури управління, а з іншої — реалізуються в поведінці безпосередніх працівників організації.

Організаційна поведінка формується на перетині двох основних організаційних сил: субординаційних (підпорядкування працівників «зверху донизу» і координаційних (узгодження інтересів підрозділів). Оптимальне співвідношення субординаційних і координаційних сил в часі та просторі і визначають організаційну систему управління, організаційну культуру.

Саме людина має значний вплив на формування організаційної поведінки підприємства.

Кожна людина — індивідуальність, особистість, яку можна спостерігати, описувати і, зрештою, оцінювати. Розглядаючи ту чи іншу особистість, — виявляючи, наприклад, її характерні риси або якості, — ми характеризуємо структуру особистості.

Список використаних джерел:

1. Банева І.О. Організаційна поведінка. Миколаїв: Миколаївський національний аграрний університет, 2020. 58 с.
2. Винничук Р.О., Гербут М.В. Організаційна культура як інструмент забезпечення конкурентоспроможності організації в індустрії туризму. *Вісник ДІТБ. Серія: Економіка, організація і управління підприємствами*. 2017. № 11. С. 164–167.
3. Дудкін П.Д., Мосій О.Б., Владимир О.М. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015. 252 с.
4. Новак В. О. Організаційна поведінка: підручник. К.: Кондор, 2013. 498 с.
5. Осипенко К.В. Організаційна поведінка як метод управління діяльністю сучасних туристичних підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. № 53. С. 43-49

REFERENCES

1. Baneva I.O. (2020). Organizaciina povedinka [Organizational behavior]. Mykolaiv: Mykolaiv national agrarian university.
2. Vynnychu R.O., Gerbut M.V. (2017). Organizaciina kultura yak instrument zabezpechennya konkurentospromozhnosti v organizacii v industrii turyzmu. [Organizational culture as instrument of providing of competitiveness of organization in tourism industry]. *Announcer ДІТБ. Series: Economy, organization and management enterprises*. No 11. 164–167.
3. Dudkin P.D. (2015). Organizaciina povedinka. Aspekty efektyvnogo pigpriumnyctva [Organizational behavior. Aspects of effective entrepreneurship]. Ternopol : Palyanycya.
4. Novak V.O. (2013). Organizaciina povedinka [Organizational behavior]. K.: Kondor.
5. Osypenko K.V. (2020). Organizaciina povedinka yak metod upravlinnya diyalnistu suchasnyh turystychnyh pidpriumstv [Organizational behavior as method of management activity of modern tourist enterprises]. *Scientific announcer of the International humanitarian University*. No 53. 43-49

ЛАЗОРЕНКО ЛАРИСА ВИТАЛЬЕВНА, ПАНАСЕНКО АЛЕКСАНДР АЛЕКСАНДРОВИЧ. ЧЕЛОВЕК В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ.

Раскрыта сущность и особенности организационного поведения на предприятии. Исследована специфическая роль человека как личности при формировании и модернизации организационного поведения. Определены основные факторы, которые влияют на формирование организационного поведения предприятия. Раскрыта система ценностей личности и ее влияние на организационное поведение в предприятии. Очерчена роль интернационализации работниками своих функциональных ролей в организации

Ключевые слова: человек, личность, ценности, персонал, организационное поведение, интернационализация, возможности.

LAZORENKO LARYSA, PANASENKO ALEXANDER. HUMAN IN SYSTEM OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. *Essence and features of organizational behavior are exposed on an enterprise. The specific role of human as personalities is investigational at forming and modernisation of organizational behavior. Basic factors that influence on forming of organizational behavior of enterprise are certain. The system of values of personality and its influence are exposed on organizational behavior in an enterprise. A role ationalization is outlined by workers of the functional roles in organization*

Keywords: human, personality, values, personnel, organizational behavior, internationalization, capacity.