

Насад Н.В., к.е.н.,
Красножон С.О., магістр
Державний університет
телекомунікацій

МОДЕРНІЗАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Стаття присвячена сутності організаційної поведінки на підприємстві та важливості модернізації організаційної поведінки на підприємстві відповідно викликам сьогодення. Проаналізовано необхідність впровадження в діяльність підприємства організаційної культури та значну увагу приділяти ментальному здоров'ю працівників. Обґрунтовано значимість ментального здоров'я працівника на загальний розвиток підприємства. Наведена послідовність для формування плану заходів впровадження в діяльність підприємства організаційної культури, в розрізі заходів покращення стресостійкості працівників.

Ключові слова: підприємство, організаційна культура, модернізація, ментальне здоров'я, управління підприємством, персонал.

Постановка проблеми. Організація як система означає взаємодію компонентів та поєднання зусиль працівників на досягнення спільних цілей. Вона складається із багатьох елементів, що загалом дають уявлення про її стан: ціннісні орієнтації та погляди керівників щодо іміджу та програми розвитку організації, контроль робочого процесу, ставлення до працівників тощо. Організаційна поведінка працівників посідає провідне місце в управлінні персоналом, яке спрямоване на досягнення високоефективної діяльності підприємства. Актуальність дослідження зумовлена тим, що діяльність підприємства вимагає міцного підґрунтя в матеріальних, фінансових і людських ресурсах та відповідну їх організацію. Однак, без відповідної організаційної культури підприємство не зможе досягти успіху на ринку та забезпечити конкурентоспроможність свого потенціалу. В умовах сьогодення збільшилось відчуття тривожності, тому особливу увагу потрібно приділити ментальному здоров'ю працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретико-методичні основи формування організаційної культури управління підприємством знайшли відображення в роботах таких вчених як: С. Дубінський [1], Т. Кондратьєва [2], В. Краля [3], О. В. Ареф'єва, О. В. Полоус [4], Т. І. Лепейко, К. О. Баркова [5], І. Новаківський [6], С. Петренко [7], І. Сапіцька [8], М. Тарасюк [9], В. Шумейко [10], О. Щербина [11] та інші. Однак модернізація, удосконалення не приділено достатньо уваги у науковій літературі.

Метою статті є проаналізувати необхідність розвитку організаційної поведінки на підприємстві, надати практичні рекомендації щодо вдосконалення організаційної культури управління підприємством у сучасних економічних умовах. Обґрунтувати необхідність приділення особливої уваги ментальному здоров'ю працівників підприємства.

Виклад основного матеріалу. Керівник, який зацікавлений в швидкому розвитку та процвітанню підприємства має звертати увагу не лише на удосконалення технологій на підприємстві, а й значну увагу приділяти організаційній культурі. Так як, використовуючи організаційну поведінку, більшість роботодавців створюють більш високу якість трудового життя; основний результат підвищення якості трудового життя – більш продуктивна робоча сила.

Організаційна поведінка має розуміти та пояснювати причини вчинків людей, що працюють в організації; прогнозувати ті чи інші поведінкові моделі у різних ситуаціях, контролювати поведінку працівників та стимулювати ті мотиви, що сприяють підвищенню продуктивності та результативності роботи. Організаційна поведінка – це характер дій в певних умовах окремих працівників чи колективів, направлених на здійснення спільної суспільно корисної діяльності організації. Організаційна поведінка розглядається як управлінських феномен, в якому предметом діяльності керівників є праця виконавців, а діяльність керівників оцінюється за кінцевими показниками роботи усього персоналу [12].

Організаційна культура включає психологічний клімат, цінності поведінки, вірування, переконання, організаційні діалоги. Стиль «команда», на думку Дж. Моутон, є найкращим, адже керівник орієнтується на досягнення мети діяльності та приділяє значну увагу взаєминам із колегами, підлеглими, зокрема налагодженню позитивного психологічного клімату організації. Останній, своєю чергою, поділяється на такі складники, як умови праці, стиль керування, рівень конфліктності, рівень задоволеності працею та самореалізація власних здібностей, взаємини з колегами, самооцінка власного внеску у діяльність організації.

В реаліях сьогодення з поміж інших категорій розвитку організаційної культури найбільш увагу потрібно звернути на розвиток та удосконалення стресостійкості працівників, адже психічне здоров'я працівника – запорука доброзичливого клімату в колективі та успіху бізнесу. що успіх бізнесу, успіх окремо взятої компанії напряму залежить від психічного стану працівників. Тож в умовах сьогодення просто необхідно удосконалювати засади покращення ментального здоров'я.

Згідно з визначенням ВООЗ, ментальне здоров'я — це стан щастя та добробуту, в якому людина реалізує свої творчі здібності, може протистояти життєвим стресам, продуктивно працювати та робити внесок у суспільне життя.

Це означає, що ментальне здоров'я об'єднує здоровий дух та психіку людини із соціальним складником. Воно є важливим для втілення бажань, реалізації цілей, доброго фізичного самопочуття. А з іншого боку — психічне здоров'я кожного індивіда важливе для всього суспільства.

Адже проблеми з ментальним здоров'ям призводять до катастрофічних наслідків: невисипання і, як наслідок, хронічної втоми, панічних атак і проявів невмотивованої агресії. Працівник стає неуважним і похмурым, здійснює більше помилок там, де раніше, можливо, взагалі не помилявся. В таких умовах складно займатися повсякденною робочою рутинною, не кажучи вже про щось творче і піднесене.

Отже, для покращення ментального здоров'я працівників, вдалим першим кроком може бути аудит психічного здоров'я в організації. В данному контексті йдеться про певний скринінг ситуації в конкретній організації, команді: з оцінкою показників абсентеїзму, презентеїзму, стресових факторів для команди, рівнем вигорання, тривожності і багато іншого. Ефективно буде провести комплексне дослідження, яке дозволяє побачити картину загалом: у розрізі підрозділів, команд, посад. Результати даного скринінгу дадуть можливість розробити повноцінну програму, враховуючи всю отриману інформацію з індивідуальними інтервенціями, підходами, інструментами та рішеннями.

Ефективно на перших етапах дослідження психічного здоров'я в організації провести тренінг, лекції на теми: ресурси, стрес, вигорання. Важливо розуміти що заходи щодо зміцнення психологічного стану компанії мають бути не одноразовими, а розроблено певний план заходів. Для дослідження стресостійкості працівників та вподальшому розробленні програми, заходи потрібно залучати досвідчених фахівців в даній сфері.

Висновки. Досвідчені управлінці намагаються створити максимально сприятливі умови не тільки для поліпшення робочого процесу та отримання максимального прибутку, а й для душевного спокою всього колективу, адже ми живемо у край сучасному світі, де головними тенденціями є комфорт і власне бачення життя кожного з нас – унікальних особистостей. І саме, піклування про ментальне здоров'я працівників забезпечить процвітання та досягнення цілей компанії.

Список використаної літератури

1. Дубінський С. В. Сучасні підходи до вдосконалення організаційно-економічного механізму. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2014. № 1 (16). С. 66–72.
2. Кондратьєва Т. В. Сучасна концепція розвитку фірми. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2012. №58(964). С. 83–87.
3. Краля В. Г. Основні етапи проектних пророблень щодо побудови організаційної структури управління організацій аграрного профілю. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка*. 2014. №150. С. 174–178.
4. Ареф'єва О. В. Полоус О. В. Інтенсифікація управління організаційною культурою підприємства в умовах неіндустріальної модернізації. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. № 6(74). С. 7–15.
5. Лепейко Т. І. Баркова К. О. Обґрунтування теоретичних засад зв'язку організаційної культури та стратегії підприємства. *Інтелект XXI*. 2019. № 3. С. 66–73.
6. Новаківський І. І. Логістичні засади перетворення організаційних структур управління. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2008. №633. С. 521–531.
7. Петренко С. А. Порівняльний аналіз моделей організаційних структур підприємства. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2010. №1(3). Т.2. С. 245–254.
8. Сапіцька І. К. Формування організаційних структур: теорія та практика URL: <http://www.sworld.com.ua/simpoz4/100.pdf>.
9. Тарасюк М. В. Обґрунтування організаційної структури торговельної мережі в умовах контролінгу. *Економічний вісник Донбасу*. 2009. №4(18). С. 152–157.
10. Шумейко В. Організаційні структури управління маркетингом на виробничих підприємствах. *Маркетинг в Україні*. 2009. №1. С. 46–48.
11. Щербина О. В. Еволюція організаційних структур: сутність, етапи, принципи. *Вчені записки КНЕУ*. 2008. № 10. С. 30–38.
12. Мойсій О.Б., Дудкін П. Д., Владимир О. М. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва. Курс лекцій, 2015. С.30-35

REFERENCES

1. Dubinsky S. V. (2014). Suchasni pidkhody do vdoskonalennia orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu [Modern approaches to the improvement of the organizational and economic mechanism] *European vector of economic development*.. No. 1 (16). Pp. 66–72.
2. Kondratieva T. V. (2012). Suchasna kontseptsiiia rozvytku firmy [Modern concept of firm development] *Bulletin of NTU "KhPI"*. No. 58(964). Pp. 83–87.
3. Kralya V. G. (2014). Osnovni etapy proektnykh proroblen shchodo pobudovy orhanizatsiinoi struktury upravlinnia orhanizatsii ahrarnoho profilu [The main stages of design work on the construction of the organizational structure of the management of agrarian organizations]. *Bulletin of Kharkiv National Technical University of Agriculture named after P. Vasylenko*.. No. 150. Pp. 174–178.
4. Arefieva O. V. (2019). Intensyfikatsiia upravlinnia orhanizatsiinoiu kulturoiu pidpriumstva v umovakh neoindustrialnoi modernizatsii. [Intensification of the management of the organizational culture of the enterprise in the conditions of neo-industrial modernization]. *Problems of the systemic approach in economics*. No. 6(74). Pp. 7–15.
5. Lepeyko T. I., Barkova K.O. (2019). Obgruntuvannia teoretychnykh zasad zviazku orhanizatsiinoi kultury ta stratehii pidpriumstva [Justification of the theoretical foundations of the connection between organizational culture and enterprise strategy]. *Intellect XXI*. No. 3. Pp. 66–73.
6. Novakivskiy I. I. (2008). Lohistychni zasady peretvorennia orhanizatsiinykh struktur

- upravlinnia [Logistic principles of transformation of organizational management structures]. Bulletin of the *National University "Lviv Polytechnic"*. No. 633. Pp. 521–531.
7. Petrenko S. A. (2010). Porivnialnyi analiz modelei orhanizatsiinykh struktur pidpriemstva [Comparative analysis of models of enterprise organizational structures]. *Bulletin of the International Nobel Economic Forum*. 2010. No. 1(3). T.2. P. 245–254.
8. Sapitka I. K. Formation of organizational structures: theory and practice Retrieved from: <http://www.sworld.com.ua/simpoz4/100.pdf>.
9. Tarasyuk M. V. (2009). Obgruntuvannia orhanizatsiinoi struktury torhovelnoi merezhi v umovakh kontrolinhu [Justification of the organizational structure of the trade network in the conditions of controlling]. *Economic Bulletin of Donbass.* No. 4(18). P. 152–157.
10. Shumeiko V. (2009). Orhanizatsiini struktury upravlinnia marketynhom na vyrobnychykh pidpriemstvakh Orhanizatsiini struktury upravlinnia marketynhom na vyrobnychykh pidpriemstvakh [Organizational structures of marketing management at manufacturing enterprises. Marketing in Ukraine]. No. 1. P. 46–48.
11. Shcherbina O. V. (2008). Evoliutsiia orhanizatsiinykh struktur: sutnist, etapy, pryntsyipy [Evolution of organizational structures: essence, stages, principles]. *Scientific notes of KNEU*. No.10. Pp. 30–38.
12. Moisiy O.B., Dudkin P. D., Vladymyr O. M. (2015). Orhanizatsiina povedinka. Aspekty efektyvnoho pidpriemnytstva [Organizational behavior. Aspects of effective entrepreneurship]. Course of lectures.

NASAD NEONILA, KRASNOZHON STANISLAV. MODERNIZATION OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AT THE ENTERPRISE. *The article is devoted to the essence of organizational behavior at the enterprise and the importance of modernizing organizational behavior at the enterprise in accordance with today's challenges. The need to introduce organizational culture into the company's activities and to pay significant attention to the mental health of employees was analyzed. The significance of the employee's mental health for the overall development of the enterprise is substantiated. The sequence for the formation of a plan of measures for the introduction of organizational culture into the activities of the enterprise, in terms of measures to improve the stress resistance of employees, is given.*

Key words: *enterprise, organizational culture, modernization, mental health, enterprise management, personnel.*