

ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА НА ХАРАКТЕР ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ

У статті представлено аналіз понять «управління» та «організаційна поведінка персоналу». Визначена роль менеджменту в формуванні поведінки персоналу. Проаналізована залежність конкурентоздатності підприємства від організаційної поведінки персоналу.

Ключові слова: управління, персонал, стиль керівництва, організаційна поведінка.

Проблема. Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку країни вимагають від керівництва та персоналу організацій швидкого пристосування та адаптації до змінних умов. У свою чергу, це потребує виваженої кадрової політики на підприємстві з метою проектування організаційної системи, яка була б пов'язана з вирішенням основних проблем організаційної поведінки персоналу.

Основна причина цього явища полягає в соціальній та економічній нестабільності нашої держави. Наслідком таких процесів є падіння промислового виробництва, зростання безробіття. Загострення ситуації відбувається також через інфляційні процеси в державній економіці. Залежність національної економіки від позикового капіталу дозволяє ефективно працювати та розвиватись лише крупним корпораціям та підприємствам. Робітники змушені досить часто змінювати місце роботи, що впливає не тільки на їх самопочуття, а й на ставлення до «чергової організації». Враховуючи досвід країн з розвинутою ринковою економікою основним чинником конкурентоздатності фірми, її процвітання стає якість персоналу та його ставлення до роботи. У цьому процесі безумовно основна роль належить керівництву та стилю їхнього управління.

Слід зауважити, що першими науковими дослідженнями проблем організаційної поведінки персоналу можна вважати роботи Ф.У. Тейлора. Розроблена американським інженером сукупність методів організації та нормування робочого часу була використана у плануванні діяльності працівників крупних виробничих об'єднань Р. Олдсом та Г. Фордом.

Отже, більше ста років тому менеджери крупних підприємств звернули увагу на залежність ефективності роботи організації від ставлення працівників до організації. Це підтверджує той факт, що людський ресурс завжди залишатиметься єдиною значущою конкурентною перевагою будь-якого підприємства.

Особливо важливим стає питання організації ефективної роботи підприємства у часи реорганізацій в економіці та суспільстві. Рівень макросередовища значною мірою визначає форми та засоби існування підприємств та робітників. За даними Д. А. Аширова, О. Громової сучасні перетворення у виробничій ситуації такі, як орієнтація на споживача, глобалізація, нове покоління інформаційних технологій, боротьба за тотальну якість вимагають зацікавленості робітників у кінцевому результаті їхньої діяльності, формування нових моделей організаційної поведінки персоналу, які відповідають вимогам сучасності.

Вітчизняними науковцями (Л.М. Савчук, Н.Ю. Бутенко) акцентується увага на тому, що на сьогодні організаційна поведінка на підприємствах буде визначати його життєздатність. Конкурентоздатність вітчизняних підприємств, у тому числі і на зовнішньому ринку, буде визначатись ефективною системою організаційної поведінки.

Виходячи з цього, проблема організаційної поведінки персоналу стає чітко визначеним предметом наукових досліджень в економіці, психології та менеджменті.

Мета дослідження – визначити роль стилю керівництва в організаційній поведінці персоналу сучасних організацій.

Завдання дослідження: 1) на теоретичному рівні визначити основні характеристики та складові організаційної поведінки персоналу; 2) відокремити чинники, що впливають на характер організаційної поведінки персоналу; 3) визначити стилі керівництва, які є найбільш ефективними для відповідних характеристик організаційної поведінки персоналу.

Аналіз останніх досліджень. Значним внеском в розробку питання організаційної поведінки персоналу стали дослідження таких вчених як: І.В. Аширов, А.В. Батаршева, О. Н. Громова, К. Девіс, Г. Р. Латфулліна, К. Левін, А. О. Лук'янова, Ф. Люгенс, Дж. Ньюстром. Дослідженням проблеми управління організаційною поведінкою персоналу займались Г. Морозова, П. Мучинські, С. Фішер, Дж. Коул.

Виклад основного матеріалу. Управління персоналом, його механізми та засоби підвищення ефективності виробництва давно цікавлять учених, менеджерів, керівників підприємств. Одним з таких механізмів вважається управління організаційною поведінкою персоналу.

Особливо важливим стає питання організації ефективної роботи підприємства у часи реорганізацій в економіці та суспільстві. Рівень макросередовища значною мірою визначає форми та засоби існування підприємств та робітників. За даними Д.А. Аширова, О. Громової сучасні перетворення у виробничій

ситуації такі, як орієнтація на споживача, глобалізація, нове покоління інформаційних технологій, боротьба за тотальну якість вимагають особливої зацікавленості робітників у кінцевому результаті їх діяльності, формування нових моделей організаційної поведінки персоналу, які відповідають вимогам сучасності [1; 10].

Вітчизняними науковцями (Л.М. Савчук, Н. Ю. Бутенко) акцентується увага на тому, що на сьогодні організаційна поведінка на підприємствах буде визначати його життєздатність. Конкурентоздатність вітчизняних підприємств, у тому числі і на зовнішньому ринку, буде визначатись ефективною системою організаційної поведінки [11].

Доволі широко розгляду це питання набуло в роботах американських та європейських науковців починаючи з ХХ століття. Результати аналізу літературних джерел свідчать про жвавий інтерес зарубіжних учених до проблеми управління організаційною поведінкою персоналу. Ще в роботах Ф. Тейлора [14] ми знаходимо підтвердження тому, що найважливішим для будь-якого підприємства є система менеджменту. Автор стверджує, що лише системний менеджмент, спрямований на формування організаційної поведінки персоналу дозволить уникнути фінансового краху організації.

За даними сучасних науковців А. В. Батаршевої, А. О. Лук'янова, Ф. Лютенса та інших корекція організаційної поведінки персоналу повинна здійснюватись ситуаційно та через мотивацію працівників [6; 12; 14]. Але, сучасні соціально-політичні зміни у суспільстві вимагають нових форм та засобів мотивування працівників. У зв'язку з чим можна визначити наступні актуальні питання у розв'язанні проблеми організаційної поведінки персоналу:

- 1) Ступінь розуміння керівництвом організації своєї ролі у мотивуванні працівників.
- 2) Постійна зміна системи мотивів у поведінці працівників.
- 3) Сформованість нової системи цінностей у суспільстві.
- 4) Пошук нових форм нематеріальної мотивації.
- 5) Використання індивідуального підходу до працівників.
- 6) Здійснення управлінських функцій через мотивування працівників .

Виходячи з цього, проблема організаційної поведінки персоналу стає чітко визначеним предметом наукових досліджень в економіці, психології та менеджменті. За даними Г. Морозової, П. Мучинські, Ф. Лютенса організаційна поведінка персоналу це систематичне дослідження та використання отриманих знань у практичній діяльності для забезпечення ефективної діяльності робітників та підприємства [6; 7; 8]. Характеристики організаційної поведінки персоналу залежать від національних традицій, норм та правил. Але, тільки поєднання світового досвіду у розгляді питання з культурною специфікою даної нації дозволить досягти бажаних результатів управлінської діяльності.

Основними характеристиками організаційної поведінки персоналу виступають:

1) з точки зору персоналу – виступають мотиви працівників, ціннісні орієнтації, установки, рівень задоволення потребо-мотиваційної сфери, відданість організації;

2) з точки зору організації визначальними у формуванні організаційної поведінки персоналу стають особистість керівника, стиль керівництва, ставлення до працівників, увага адміністрації до працівників: профілактика конфліктів та стресових ситуацій у виробничій діяльності, міра довіри співробітникам, організаційний розвиток, загальна політика організації.

Слід також зауважити, що сучасні організації істотно відрізняються від своїх попередників. Зокрема, якісно нового та різноманітного характеру набуває категорія працівників (високі особистісні здібності та рівень освіти, нове бачення перспектив). Перед сучасними менеджерами стають більш нові завдання. Керівники повинні не лише усвідомлювати неминучість різних зразків поведінки співробітників але й бути готовими адаптуватися до них. Тобто, будь який стиль керівництва має бути гнучким та готовим до змін в короткі терміни.

Крім того, тенденції, що існують на сьогодні в управлінні організаційною поведінкою персоналу, вимагають особливої уваги з точки зору наукового їх дослідження та пояснення [4; 9; 13]. Специфіку сучасного кадрового менеджменту в Україні охарактеризувати однозначно дуже складно через такі причини:

- 1) різниця стилів управління організаційними структурами;
- 2) загальний процес глобалізації;
- 3) специфіка управлінських завдань|задач, які ставить перед собою керівництво тієї або іншої компанії;
- 4) часта зміна законодавчих та правових актів, що регулюють діяльність підприємств.

У зв'язку з цим, досить часто|часто| керівництву підприємства спочатку складно сформувати стабільну кадрову політику, оскільки її потрібно постійно змінювати та перебудовувати, не знижуючи її ефективності. На думку більшості американських, російських, європейських учених, саме глибоке знання психологічних характеристик поведінки кожного співробітника дозволить побудувати правильні механізми та технології її формування.

За даними В.Д. Дорофєєва, С.В. Смірнова, О.П. Мурашової основу існуючих теоретичних концепцій з питання організаційної поведінки персоналу, складають такі підходи [3; 14] :

- *особистісний підхід*: центральним у кадровій політиці виступає людський ресурс;

- *ситуаційний підхід*: аналіз організаційних умов, як чинника організаційної поведінки персоналу є пріоритетним у прийнятті управлінських рішень;

- *системний підхід*: організація представляє собою єдину цілісну систему організаційного управління із врахування всіх чинників, які впливають на робітників;

- *орієнтований на результат*: мобілізація здібностей та потенційних ресурсів кожного працівника, корекція мотивації та поєднання людських ресурсів із організаційними для досягнення високих виробничих показників.

Особливо слід підкреслити, що теоретичні підходи у поясненні організаційної поведінки персоналу досить часто не сприймаються фахівцями на практиці тому, що існує поняття так звана «організаційна мода» в кадровій політиці підприємств [9]. Тобто спостерігається тенденція до використання нових концепцій організаційної поведінки ніж вибір тих, які відповідають визначеним завданням організації. Вказані факти свідчать про наявність розділення теорії та практики.

Результат аналізу наукових літературних джерел вказує на неоднозначність у представленні цього терміну. Виходячи з цього, *структурний напрямок* нашого дослідження спрямовано на визначення загальної характеристики поняття «організаційна поведінка персоналу» та її складових. Поперед це, у таблиці 1 ми представили характеристики організаційної поведінки (ОП) персоналу.

Таблиця 1

Характеристики організаційної поведінки персоналу

Автор	Характеристика поняття	Джерело
Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т.О. Соломанидина, В. Д. Дорофєєв, А. Н. Шмельова, Ю. Ю. Частухина	Організаційна поведінка це: - поведінка працівників, включених у відповідні управлінські процеси; - наука про те, як поведінка впливає на ефективність роботи.	[10; 8]
Г. Б. Морозова	Організаційна поведінка характеризує специфіку діяльності та взаємодії людини в організації.	[7]
Ф. Лютенс	Організаційна поведінка – це область знань, яка намагається зрозуміти, пояснити та спрогнозувати поведінку робітників та визначити відповідні методи керівництва.	[6]
П. Мучинські	Організаційна поведінка це сукупність мотивів, установок, задоволеність роботою, відданість організації.	[8]
С. В. Смірнов, О. П. Мурашова	Організаційна поведінка – це результат взаємодії індивідуальних особливостей людини з навколишнім середовищем.	[3]
О. Я. Кібанов	Організаційна поведінка – це сукупність дій та вчинків особистості відповідних його адаптації до умов та вимог оточення.	[24]
Г. Р. Латфуллін, О. Н. Громова	Організаційна поведінка: 1) з боку працівника: задоволеність роботою, форма поведінки, мотиви, цінності, наявність стресу, методи прийняття рішень, відданість організації; 2) з боку організації: наявність трудових конфліктів, методи управління, організаційний розвиток, політика організації, організаційні зобов'язання.	[10]
Дж. Ньюстром, К. Девіс	Організаційна поведінка – це дослідження поведінки людини або групи людей з метою визначення шляхів підвищення ефективності трудової діяльності працівника.	[9]

Висновки. Проаналізувавши роботи вітчизняних, російських та зарубіжних науковців нами було визначено, що організаційна поведінка персоналу визначається професійною діяльністю, особливостями взаємин в колективі та специфікою управління. Аналіз поведінки кожного окремого співробітника в організації сприяє розумінню міжособистісних проблем в колективі, психологічних особливостей кожного співробітника і допомагає вибрати відповідні управлінські стратегії.

Особливо слід підкреслити: з одного боку недостатню розробленість питання та з іншого – існування, на сьогодні, виробничої потреби в теоретичних та практичних знаннях з проблеми управління організаційною поведінкою персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Аширов Д. А.* Организационное поведение: [учеб.] / Д. А. Аширов. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 360 с.
2. *Валуев С. А.* Организационный менеджмент / С. А. Валуев, А. В. Игнатьева. – М.: Машиностроение, 2005. – 420 с.
3. *Дорофеев В. Д.* Организационное поведение: [учеб. пособие] / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Ю. Ю. Частухина. – Пенза : Изд-во ун-та, 2004. – 142 с.
4. *Жуковський М. О.* Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 54–59.
5. *Коул Дж.* Управление персоналом в современных организациях ; [пер. с англ.] / Дж. Коул. – М. : Вершина, 2004. – 352 с.
6. *Лютенс Ф.* Организационное поведение ; [пер. с англ.] / Ф. Лютенс.– [7-е изд.]. – М. : ИНФРА – М, 1999. – XXVIII. – 692 с.
7. *Морозова Г. Б.* Психологическое сопровождение организации и персонала / Галина Морозова. – СПб. : Речь, 2006. – 400 с.
8. *Мучински П.* Психология, профессия, карьера / Пол Мучински. – [7-е изд.]. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.
9. *Ньюстром Дж. В.* Организационное поведение; [пер. с англ.] / [под ред. Ю. Н. Каптуревского] / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с.
10. Организационное поведение : [ученик для ВУЗов] / под. ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – СПб. : Питер, 2007 – 432 с.
11. Організаційна поведінка: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисципліни] / Л. М. Савчук, Н. Ю. Бутенко, А. М. Власова та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 249 с.
12. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 416 с.
13. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / [под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта]. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.
14. Управление персоналом: энциклопедический словарь / [под ред. А. Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА, 1998. – VIII, 453 с.

Подано до редакції 05.09.12
