

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В современных условиях в Украине, несмотря на всю сложность ситуации, происходит дальнейшее развитие рыночных преобразований. И предприятиям, как никогда прежде, очень важно осознать необходимость и важность системного мышления и поведения. Сегодня организационное поведение предприятий определяет их жизнеспособность. То есть конкурентоспособность украинских предприятий, в том числе и на внешнем рынке, определяется эффективной системой организационного поведения [1].

Организация эффективного управления в современных условиях предусматривает необходимость формирования оптимального взаимодействия людей на промышленных предприятиях, планирования и регулирования их действий с учетом последствий поведения персонала. Все чаще управленцы сталкиваются со сложностями в функционировании предприятий, вызванными влиянием организационного поведения персонала, индивидов, групп, функциональных структур на эффективность и результативность работы.

Субъектами и одновременно объектами организационного поведения являются личность, группа и организация [4]. Управление людьми имеет свою специфику. По своим характеристикам люди существенно отличаются от любых других ресурсов. Во-первых, они наделены интеллектом и их реакция на внешнее воздействие (управление) – эмоционально-осмысленная, а не механическая, и, следовательно, процесс взаимодействия между организацией и сотрудниками является двусторонним. Во-вторых, люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, поэтому они представляют собой долговременный источник повышения эффективности деятельности любой организации. По современным представлениям, основанным на практическом опыте

многих компаний-лидеров, их эффективность обеспечивается повышением качества многих процессов, непосредственно зависящих от человеческого поведения на всех уровнях организации [1].

Своевременным и актуальным является исследование индивидуально-психологических характеристик личности, ее мотивации и отношения к различным составляющим трудового процесса, вертикальных и горизонтальных коммуникаций и межличностных отношений, тенденций организационного развития и реакций на изменения, что даст возможность идентифицировать и прогнозировать поведение персонала предприятий в конкретных ситуациях [13, с. 3]. Понимание того, как действует персонал внутри предприятия, предоставит возможность управлять и влиять на его организационное поведение.

Вступление стран с развитым рынком в эпоху «общества потребления» и «информационного общества» поставило в качестве целей экономики удовлетворение потребностей не только и не столько групп населения, сколько конкретной личности, индивидуума. Кроме того, значение личности в экономике – в сфере производства, распределения, обмена – значительно выросло, поскольку работающий индивид получил возможность радикально влиять на результаты деятельности организации как в положительном, так и в отрицательном направлении. В этих условиях модели, разработанные в рамках экономических теорий, и даже в рамках относительно новой науки – экономической социологии, – стали недостаточно адекватными. Процесс развития наук, примыкающих к экономике, требует перехода на уровень психологии, к учету поведения индивида [15].

Отдельные аспекты организационного поведения персонала рассматривались в работах таких зарубежных и отечественных ученых, как: М. Армстронг [2], Дж. Гибсон [3], К. Девис, Дж. Ньюстром [9], А.Я. Кибанов [16], А.И. Кочеткова [6], Ю.Д. Красовский [7], Л. Маллинз [8], К.Е. Оксинайд [10], О.В. Сардак [14], Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн [18].

В то же время вопросы, связанные с управлением организационным поведением персонала, касающиеся обеспечения ответственного поведения сотрудников предприятий, внедрения эффективных современных направлений его регулирования на промышленных предприятиях, остаются недостаточно разработанными.

Поэтому *целью* статьи является исследование особенностей организационного поведения персонала промышленных предприятий в современных условиях и обоснование основных направлений его регулирования.

Следует отметить, что существует два равноценных подхода к исследованию организационного поведения. Для первого отправной точкой служит категория «поведение» – центральный объект академической и прикладной психологической науки. Здесь поведение людей, несмотря на организационные обстоятельства, которые подлежат учету, предстает частью человеческого поведения вообще. Это позиция организационной психологии и социологии. Второй подход отталкивается от категории «организация». Исходной здесь является теоретическая концепция, определяющая структуру, функции, процессы и цели организации и их взаимозависимости. В этом случае поведение, несмотря на все его многообразие и сложность, которые принимаются в расчет, рассматривается как органическая составляющая процессов организационной системы. Общим в двух подходах является то, что это два разных маршрута по направлению к одному и тому же – эффективности организации [1].

Организационное поведение как самостоятельный термин и отрасль возникло в 60-е годы XX века вследствие объединения нескольких научных дисциплин, предметом исследования которых были процессы внут-

ри организации, отношения между индивидами и группами в организации, организация труда, коммуникационные процессы [11].

Понятие «организационное поведение» было введено в связи с необходимостью обозначения разнообразных поведенческих реакций личности (группы) на организационные воздействия (стимулы, ролевые и административные требования, предписания и санкции), а также в связи с вариативностью типов этих реакций [5].

Внешняя среда ставит перед руководством промышленных предприятий сложные задачи: внедрение новых технологий, организация выпуска новых конкурентоспособных товаров и услуг, повышенное внимание к качеству выпускаемой продукции, решение комплекса социальных вопросов, поиск новых методов стимулирования труда, развитие самоуправления и одновременно укрепление дисциплины, а также повышение ответственности персонала за выполняемые функции.

Механизм взаимодействия персонала на промышленных предприятиях является сложным. Основными особенностями промышленных предприятий как сложных структур с позиции организации работы являются: сложность отраслевой структуры; разнообразие специализации и видов работ; многовариантность серийности производства; сложность производства и технологических процессов; высокий уровень трудоемкости продукции и большие трудовые затраты. Персонал промышленных предприятий имеет сложную количественную и качественную структуру, значительный набор полномочий. Именно поэтому управление персоналом на таких предприятиях – сложный процесс и нуждается в особом подходе [12].

К тому же современные условия деятельности предприятий характеризуются такими тенденциями [14]:

модификация потребностей персонала (на первый план выходят потребности в саморазвитии);

девальвация одних и актуализация других ценностей персонала (наиболее важными ценностями для современных работников есть наличие свободного пространства

для самоопределения и самовыявления, возможность принимать участие в обсуждении и принятии решений, снижение готовности к подчинению, желание иметь гибкий график работы, снижение значения работы как обязанности);

изменение требований относительно привлекательности рабочего места (наиболее значимыми есть широкие перспективы карьерного роста; руководство, основанное на сотрудничестве, то есть применение на предприятии современного стиля руководства; гибкая система оплаты и стимулирование работы; содержательная и многоаспектная деятельность; возможность обучения и повышение квалификации; гибкий рабочий график; благоприятный морально-психологический климат в коллективе; имидж предприятия);

рост важности этического организационного поведения руководства и работников на предприятиях;

осознание необходимости социальной ориентации политики управления персоналом;

повышение роли информационных и инновационных технологий в процессе управления персоналом;

рост внимания к обеспечению баланса между работой и частной жизнью работников;

повышение актуальности управления способностями работников на предприятии.

Таким образом, изменения в политико-экономической жизни страны, экономические факторы внешнего воздействия (значительное усиление конкуренции, необходимость привлечения новых технологий), а также внутриорганизационные проблемы (разбалансированная организационная структура предприятий, не соответствующая их потребностям; наличие устаревших документов, регламентирующих деятельность персонала предприятий, либо их полное отсутствие; неэффективность системы мотивации персонала; сложности в осуществлении оперативного контроля над действиями персонала) привели к тому, что резко повысилась необходимость в своевременных и действенных теоретических, научно-методических и методологических подходах к управлению

организационным поведением персонала промышленных предприятий.

С позиции системного подхода промышленное предприятие можно представить как систему взаимодействия персонала в процессе осуществления им функциональных обязанностей. Система состоит из ряда таких подсистем:

формальной – административные правила, права, обязанности персонала;

социотехнической – взаимодействие персонала с оборудованием при использовании технологий;

неформальной – межличностные отношения персонала, неформальные отношения, которые базируются на свободном выборе связей, общности интересов, симпатиях [13, с. 12-13].

В связи с этим задачей руководителей предприятия является объединение подсистем в одну на принципах партнерства, бесконфликтности и эффективности деятельности.

Промышленное предприятие – система организованная и формализованная, рассчитанная на конкретные задачи, а формализованная система ограничивает организационное поведение персонала рамками служебной целесообразности. Предприятие стремится к стабильности, основным средством достижения которого является регламентация деятельности, поведения персонала, то есть официальная система норм, связей, действий, взаимодействий с учетом санкций за отклонение от ее стандартов.

В качестве регуляторов поведения личностей и групп выступают правовые нормы и декреты государства (политические регуляторы), производственно-административные распоряжения, организационные уставы и инструкции (организационные регуляторы), обычаи, традиции, общественное мнение (общественные регуляторы). Мораль как система нравственных норм, являющаяся формой общественного сознания, также выполняет функцию регулятора поведения. В хозяйственных организациях, понимающих ценность человека, регулирование его поведения осуществляется на основе стимулирования направлений, соответствующих мотивам поведения. Задача такой организации –

выявить актуальные мотивы поведения работника, лежащие в их основе потребности, интересы, ценностные ориентации и обеспечить адекватное внешнее воздействие, т.е. стимулирование (при условии, что это реально выполнимо). В этом случае эффективность воздействия наибольшая, причем иногда при минимальных затратах. Из всей совокупности факторов экономического развития сейчас могут быть реально использованы, развиты субъективные социальные ресурсы, а особенно мотивационные. Это не означает, что они наиболее просты и доступны: очень важно то обстоятельство, что управление мотивацией реально осуществимо уже сейчас на уровне организации, доступно любому управленцу [15].

Как показывает отечественная практика, в процессе управления персоналом на предприятиях используются три группы методов – экономические, административные, социально-психологические. Влияние экономических методов на организационное поведение персонала предприятия осуществляется через материальное стимулирование работников. Целью административных методов управления является упорядочение функций, обязанностей, прав работников, регламентация их деятельности. Социально-психологические методы управления поведением персонала основываются на использовании таких социальных факторов, как роль и статус личности, система взаимоотношений в коллективе, социальные нужды, психологический климат, этика общения и поведения персонала [17, с. 87].

Объединение экономических, административных и социально-психологических методов является условием эффективного управления организационным поведением персонала, поскольку дает возможность руководству совершенствовать деятельность организации посредством регламентации функций подразделений и работников, рационализации внутренней структуры, упорядочения в пространстве и во времени трудовых, производственных, социально-управленческих процессов на предприятии, а также позволяет как можно лучше стимулировать своих сотрудников к продуктивной работе.

Как видно, исследования в области управления организационным поведением персонала в основном направлены на его регулирование путем применения систем мотивации и регламентации. Однако недостаточно внимания уделяется вопросам формирования ответственного поведения персонала, то есть внедрения не просто центров ответственности на предприятиях, а обеспечения перемещения ответственности в процессе выполнения работниками своих функций. Также следует отметить, что любые изменения в регламентации деятельности персонала, его стимулировании, оптимизации организационной структуры предприятия будут безрезультатными при отсутствии действенного и эффективного механизма оперативного контроля над организационным поведением персонала.

Поэтому управление организационным поведением персонала должно быть направлено не только на оптимизацию организационной структуры предприятия, определение функциональных задач и полномочий структурных подразделений, стимулирование работников, а также на создание и внедрение системы контроля за организационным поведением персонала, нацеленной на обеспечение эффективной организации производственной деятельности предприятия и баланса функциональных задач, полномочий и сфер ответственности его сотрудников.

Любое предприятие, желающее достичь конкурентных преимуществ на рынке, должно рассматривать систему управления организационным поведением персонала как стратегический фактор, который обеспечит его конкурентоспособность в продолжительной перспективе. Предприятия, которые занимаются исследованиями особенностей поведения сотрудников, их потребностей, учитывают реакции персонала на систему мотивации, достигают действенности не только в управлении персоналом, а и общей эффективности деятельности. К тому же такие предприятия имеют лояльный персонал, который обеспечивает стабильность их деятельности и является важным фактором успеха в условиях рынка.

Литература

1. Амелина И.В. Система организационного поведения предприятия в современных условиях [Электронный ресурс] / И.В. Амелина. – Режим доступа: www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtip/2008_14/amelina.pdf. – Загл. с экрана.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
3. Гибсон Дж. Организации. Поведение. Структуры. Процессы: пер. с англ. / Дж. Гибсон, Дж. Иванцевич, Дж. Доннелли. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 662 с.
4. Глумаков В.Н. Организационное поведение / ВЗФЭИ / В.Н. Глумаков. – М.: Финстатинформ, 2002. – 256 с.
5. Захарова Т.И. Организационное поведение / Т.И. Захарова. – М.: ЕАОИ, 2009. – 330 с.
6. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование / А.И. Кочеткова. – М.: Дело, 2003. – 944 с.
7. Красовский Ю.Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с.
8. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение: пер. с англ. / Л. Маллинз. – Минск: Новое знание, 2003. – 1039 с.
9. Ньюстром Дж. Организационное поведение / Дж. Ньюстром, К. Дэвис. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.
10. Оксинайд К.Э. Организационное поведение / К.Э. Оксинайд. – М.: КноРус, 2009. – 480 с.
11. Организационное поведение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm062.html>. – Загл. с экрана.
12. Редьква О. Управління персоналом машинобудівних підприємств України в умовах кризи [Електронний ресурс] / О. Редьква, О. Галушак // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2011. – Вип. 2 (5). – Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11rozvuk.pdf>.
13. Савчук Л.М. Організаційна поведінка / Л.М. Савчук, Н.Ю. Бутенко, А.М. Власова. – К.: КНЕУ, 2001. – 249 с.
14. Сардак О.В. Система управління маркетинговою організаційною поведінкою персоналу підприємства [Електронний ресурс] / О.В. Сардак. – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/2011_4/Sardak.pdf.
15. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.
16. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
17. Шатун В.Т. «Я – начальник, ты – ...». О менеджменте популярно и конкретно / В.Т. Шатун. – Николаев: НГГУ им. Петра Могилы, 2005. – 344 с.
18. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн: [пер. с англ. под ред. Е.Г. Молл]. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 636 с.

Представлена в редакцию 26.11.2012 г.