

УДК 658.012

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Черных Т.В., магистрант гр. УУмоз-191, I курс

Муромцева А. К., к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет

имени Т.Ф. Горбачева

г. Кемерово

Организационное поведение – это взаимодействие людей внутри организационной структуры. Под ним также понимают поведение компании в технологической, социальной, экологической среде, взаимоотношения с другими фирмами, отдельными людьми. На сегодняшний день, организационное поведение – это отдельная дисциплина, которая помогает управлять коллективом и рабочим персоналом предприятия.

В связи с высокой ролью промышленного сектора, управление персоналом именно в рамках производственных персоналов – острый вопрос, формирующий актуальность научного исследования на вопрос организации роста эффективности и производительности труда.

Организационное поведение персонала и его особенности в рамках промышленных предприятий – актуальная тематика научного исследования, суть которой заключается в том, что благодаря созданию определенной модели управления организационным поведением возможно достижение управленческих задач и целей, установленных руководством компании в рамках стратегии развития.

Целью научной статьи выступает анализ основных особенностей организационного поведения персонала промышленных предприятий, включая ее составляющие элементы и модели, которые могут быть использованы при управлении.

В рамках введения исследования, можно установить следующее: организационное поведение – это взаимодействие рабочего персонала со всеми заинтересованными лицами (стейкхолдерами) в рамках внутренней среды предприятия. Однако, наиболее главными взаимосвязями организационного поведения выступают:

- персонал – менеджменте;
- персонал – персонал.

На сегодняшний день, выделяют следующие элементы, которые составляют понятие «организационное поведение» [2]:

- социальное взаимодействие персонала;
- мотивация сотрудников;
- коммуникационные сети и связи внутри организации;

- власть и лидерство;
- организационная/корпоративная культура;
- содержание работы, профессиональных обязанностей сотрудников.

Ключевая задача, которая стоит перед менеджером при управлении организационным поведением персонала – это формирование условий роста ее качества, что способно повышать уровень вовлеченности и мотивации сотрудников, увеличивая тем самым их производительность труда.

В целях усиления влияния организационного поведения персонала любого предприятия на повышение эффективности его работы необходимо им управлять. Для этого менеджеру по персоналу необходимо систематически (например, один раз в 3 месяца) осуществлять оценку поведенческих отношений персонала, которые формируются между руководителем и непосредственным ему подчиненным работником, между работниками и организацией [1].

В рамках оценки уровня организационного поведения персонала предприятия могут быть использованы такие методы, как [4]:

- опросы, анкеты, тесты;
- сбор информации через изучение уставов, документации обязанностей;
- наблюдение за поведением персонала;
- эксперименты по созданию определенных ситуаций в рабочих процессах сотрудников.

Как показывает отечественная практика промышленных предприятий, уровень организационного поведения их персонала находится на низком уровне, что связано с влиянием следующих особенностей:

- уровень мотивации и вовлеченности персонала в трудовой процесс/деятельность на низком уровне, что обуславливает недостаточные условия труда, оплаты труда и низкую степень использования нематериальных стимулов;

- наиболее частый стиль управления персоналом – авторитарный, из-за чего сотрудники промышленных предприятий чувствуют в себя роли «подчиненных» и не способны проявлять креативность и свободу в принятии решений;

- коммуникационная система предприятий не позволяет обеспечивать обратную связь между персоналом и руководством, из-за чего менеджеры не знают реальные потребности и «боль» своих подчиненных;

- организация труда, рабочего места и отсутствие эргономики приводят к отрицательному воздействию труда на здоровье и психологическое состояние персонала, из-за чего те не склонны к удовлетворению своих потребностей, как специалисты (желание развиваться в профессии снижается);

- организационная культура у промышленных предприятий, как правило, заканчивается лишь корпоративными мероприятиями, но при этом, сотрудники остаются недовольными рабочей атмосферой.

Стоит заметить, что каждый из вышеперечисленных особенностей организационного поведения персонала промышленных предприятий напрямую взаимосвязан с составляющими элементами самого понятия «организационное поведение».

Любое предприятие промышленного сектора экономики России, желающее достичь конкурентных преимуществ на рынке, должно рассматривать систему управления организационным поведением персонала как стратегический фактор, который обеспечит его конкурентоспособность в продолжительной перспективе.

Для того, чтобы увеличить уровень качества организационного поведения персонала возможно использование следующих моделей управления, как [5]:

- коллегиальная модель, суть которой заключается в том, что она направлена на формирование у работников чувства партнерства, своей значимости, что выражается в энтузиазме, высокой эффективности при решении задач;

- поддерживающая модель, суть которой заключается в том, что каждый работник ощущает поддержку, чувство значимости. Нормой становится активное вовлечение подчиненных в производственные процессы, что гарантирует повышение производительности труда. Если результативность не соответствует ожиданиям, специалисты вместе с менеджером определяют причины, ищут решения.

Также, отдельной рекомендацией при формировании роста качества организационного поведения персонала на промышленных предприятиях экономики Российской Федерации будет совершенствование системы организационной/корпоративной культуры внутри компаний.

Организационная культура – это система, которая объединяет в себе некоторое количество элементов, среди которых цели предприятия, идеология бизнеса, ее стратегия, корпоративный стиль, правила поведения и коммуникаций, личные цели сотрудников компании, взгляды менеджеров на методы управления и кадровая политика [3].

Исходя из этого, организационная культура может создать ту систему мотивации, которая будет иметь в себе форму нематериальной системы, где ключевые потребности сотрудников предприятия будут удовлетворены на должном уровне. В таком случае, вероятность того, что организационное поведение персонала будет улучшаться – намного выше.

Более того, организационная культура создает неформальные взаимоотношения между персоналом, которые улучшают внутренний корпоративный климат рабочего процесса. Вследствие этого, рабочее место ассоциируется не только с трудовой деятельностью и обязанностями сотрудников, но и с приятной активностью, куда персонал любит возвращаться после выходных или отпуска.

Таким образом, подводя итоги научного исследования, можно сделать следующие выводы:

- организационное поведение – это взаимодействие рабочего персонала со всеми заинтересованными лицами в рамках внутренней среды предприятия;

- характер ключевых особенностей организационного поведения персонала промышленных предприятий заключается в наличии проблем каждого элемента самой структуры HR-менеджмента, куда относится неправильно выбранный стиль управления, низкий уровень мотивации, отсутствие научной организации труда и организационной культуры;

- для повышения качества организационного поведения персонала промышленных предприятий экономики России необходим выбор следующих моделей управления, как коллегиальный и поддерживающий, а также формирование благоприятных условий для создания корпоративной культуры компании.

Список литературы:

1. Киселева М.М. Организационное поведение персонала - ключ к повышению эффективности работы предприятия (организации) // ПСЭ. 2015. №4 (56).
2. Организационное поведение // Директор по персоналу. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67065-organizational-povedenie-19-m4> (дата обращения: 06.03.2020).
3. Столяренко А.В., Подколзина М.В. Организационная культура как механизм повышения эффективности деятельности предприятия // Концепт. 2017. №1.
4. Шаройко Ф.В., Чвякин В.А. Организационное поведение в структуре HR-менеджмента // Теоретическая и прикладная экономика. – 2019. – № 2. – с.1-9.
5. Шухно Е.В. Организационное поведение и его основные модели // Социологический альманах. 2018. №9.
6. Становление экономики знаний: от теории к практике региона / под ред. Н. В. Осокиной, Е. Е. Жернова; Мин-во образ. и науки РФ; Кузбасс. гос. тех. ун-т; каф. общей экономики. – Кемерово, 2012. – 255 с.
7. Кучерова, Л. В. Организация оперативного управления себестоимостью на угольных разрезах [Текст] /К В. Кучерова, Т. Г. Королева, В. В. Хряков. - Кемерово: ГУ КузГГУ, 2003. — 106 с.
- 8.