

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Державна політика в соціогуманітарній сфері: підручник / авт. кол.: В.А. Скуратівський, В.П. Трощинський, П.К. Ситник та ін.; за заг. ред. В.А. Скуратівського, В.П. Трощинського. – К.: НАДУ, 2010. – 284 с.
3. Борецька Н.П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми. Монографія. – Донецьк: Янтар, 2001.
4. Нестеренко С.А. [Організація технічного забезпечення виробництва в фермерських господарствах](#) / Нестеренко С.А., [Агєєва І.В.](#) // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки); № 4 (28) – Мелітополь : ТДАТУ, 2014. – С.220-221
5. Нестеренко С.А. [Основні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємств](#) / Нестеренко С.А. // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки); № 1 (17) – Мелітополь: Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс» -2012. – С.189-190
6. Нестеренко С.А. [Оцінка сталого розвитку Запорізької області](#) / Нестеренко С.А. // Науковий вісник Херсонського державного університету : зб. наук. праць; Вип. 10, ч. 3-Херсон, 2015. – С.337-340.

Людмила СИНЯЄВА,

д.е.н, професор

Таврійський державний агротехнологічний університет

імені Дмитра Моторного

м. Мелітополь, Україна

Надія ЯСИНСЬКА,

студентка 4 курсу,

спеціальності менеджмент

yasinskaya1305@gmail.com

ЛЮДИНА В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

У сучасної людини на існування в організаціях припадає більша частина її життя, тому необхідно розвивати розуміння того, як організація функціонує зсередини і як можна впливати на організаційну поведінку.

Механізм взаємодії персоналу в організації настільки складний, що сучасному менеджеру потрібні теоретичні, науково вивірені дані щодо чинників організаційних процесів. Жодна теорія не в змозі забезпечити ефективність організаційної структури сама по собі, але в поєднанні з практичними діями вона озброює менеджера реальним інструментом керування. Менеджмент пропонує поєднати ці два підходи в роботі менеджера та вдосконалювати його діяльність.

Поведінка – це дії людей, які можна спостерігати, а організаційна поведінка – це наука про те, як люди поведуться в організації і яким чином їх поведінка впливає на роботу людей (продуктивність, дисципліну, плинність

кадрів) [2].

Спершу управлінці основну увагу приділяли плануванню, економіці, маркетингу, організаційно-технічній сфері управління. У 70-ті роки ХХ ст. з усвідомленням ролі учасників управлінської діяльності почалось активне вивчення основних характеристик груп людського чинника, поведінки особистості. У центрі досліджень проблем управління постала людина, її особистісні якості, можливості, властивості. Нове бачення системи управління, новий підхід до управлінської діяльності почали базуватися на визнанні пріоритету особистості перед виробництвом, прибутком, інтересами підприємства, фірми, установи. Такий підхід є найсуттєвішим елементом сучасної культури управління, важливим чинником впливу на свідомість особистості, її вчинки, помисли, бажання й очікування [6].

Саме тому без знань про особистість в управлінській діяльності не обійтися. Керівнику необхідні наукові знання про психологічні особливості свого «Я», особистості працівника, що є передумовою професійного підходу в роботі з персоналом. З урахуванням цього великі фірми почали створювати служби управління людськими ресурсами, розгалужену систему управління персоналом. Прийшло усвідомлення того, що персонал – це конкурентне багатство компанії, яке треба створювати, виховувати, розвивати і берегти [3].

Кожна людина є індивідуальністю, особистістю, за якою можна спостерігати, її описувати і оцінювати. Розглядаючи ту чи іншу особистість, ми характеризуємо структуру особистості. Особистість – стійка структура індивідуальних рис, що характеризують людину як продукт соціального розвитку та ступінь її залучення до системи соціальних відносин шляхом предметної діяльності та спілкування. Інакше кажучи, особистість – це багатогранне утворення, ті чи інші риси якого суттєво впливають на поведінку людини [1].

Необхідно також враховувати те, що окремі індивідууми, які належать до тих чи інших організацій, обов'язково поведуть себе інакше порівняно з тим, як це було б за межами організації. Організаційна система вагомо впливає на особистості, зміцнює та переорієнтовує тенденції в їх поведінці.

В тій чи іншій ситуації на поведінку індивідуума впливають, по-перше, його навички, знання, характер та особливості особистості, які сформовані попереднім життєвим досвідом; по-друге, конкретні обставини ситуації, в якій приймається рішення. У більшості випадків перше є більш вагомим для визначення поведінки людини, ніж друге [5].

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 необхідно мати на увазі, що самі люди не завжди добре усвідомлюють власні імпульси і не завжди можуть докладно пояснити причини своєї поведінки.

Здебільшого людина вступає до організації з набором цінностей, певним ставленням до соціальних явищ та діяльності як сформована особистість. 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 (навчання). Наведені положення визначають індивідуальний рівень моделі організаційної поведінки яку можна представити у вигляді такого ланцюжка:

Цінності Ставлення Особистість Сприйняття Навчання
Мотивація Поведінка [4].

Найтиповіші відносини індивіда в організації складаються з

- сформульованих працівником оцінок (позитивних чи негативних) щодо предметів, людей, явищ;
- задоволеності роботою, тобто загального ставлення індивіда до своєї роботи;
- зацікавленості роботою або ототожнення себе зі своєю роботою;
- організаційного зобов'язання, інакше кажучи, орієнтації індивіда на організацію в межах ототожнення себе з нею та почуття незалежності й відданості;
- намагання зменшити суперечність між життєвою позицією і поведінкою індивіда в організації або пошуки скорочення дисонансу [5].

Життєдіяльність будь-якої організації залежить від її вміння вимагати від своїх членів такої поведінки, яка б відповідала цінностям цієї організації. Система цінностей – це пріоритети індивідуальних цінностей, які значною мірою формують поведінку людини в організації та визначають стиль її життя. Індивідуальні цінності заважають діяльності організації, якщо вони зумовлюють поведінку, яка не збігається з цінностями організації [3]. Адаптація людини до особливостей організації та її ідентифікація з організацією призводять до формування очікуваної поведінки та її цілей і завдань.

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

На поведінку людини в організації впливають такі індивідуальні характеристики особистості, як 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 [1].

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

Список використаних джерел:

1. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент: Человек, организация, стратегия, процесс. –М.: МГУ, 1995. –416 с.
2. Власова А. М., Савчук Л. М., Савінова В. Б. Організаційна поведінка: Навч. посібник. –К.: КНЕУ, 1998. –96 с.
3. Дизель П. М., Мак-Кинли Р. У. Поведение человека в организации: Пер. с англ. –М.: Фонд за економ. грамотность, 1993. –272 с.
4. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный

анализ управленческих функций. В 2 т. –М.: Прогресс, 1981. –2 т.

5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. –М., 1992. –304 с.

6. Молл Е. Г. Менеджмент: организационное поведение. – М. : Финансы и статистика, 1998. –160 с.

Дар'я ТІТІЄВСЬКА,
студентка 4 курсу кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного,
м. Мелітополь, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКУ

Одним з найактуальніших завдань сучасного комерційного банку є формування конкурентоспроможної моделі розвитку, яка залежить від його надійності і можливості надання конкурентних продуктів і послуг.

Сучасні умови розвитку банківського бізнесу, пов'язані з високою динамічністю зовнішнього середовища, ускладненням конкуренції, стрімким розвитком інформаційних технологій, глобалізацією фінансових відносин, актуалізують питання управління конкурентоспроможністю. Менеджмент в області забезпечення конкурентоспроможності допомагає керівникам кредитних організацій свідомо обирати стратегію розвитку, порівнювати свій ентузіазм з реальністю і усвідомлювати існуючі обмеження, що диктуються як зовнішньої, так і внутрішньої середовищем оточення.

Вітчизняна і світова практика показують, що більшість фінансових організацій зазнають великих збитків тільки тому, що не передбачили або неправильно спрогнозували зміни конкурентного середовища, не оцінили свої внутрішні можливості, помилилися у виборі стратегії забезпечення конкурентоспроможності.

Особливо важливо управління конкурентоспроможністю в тих сферах фінансового бізнесу, де важливо передбачення в довгостроковій перспективі.

Основними ресурсами розвитку комерційних банків виступають праця і капітал, які володіють складною внутрішньою структурою, що змінюється при взаємодії цих факторів виробництва. При розробці та просуванні на ринок нових банківських продуктів, відбувається реструктуризація ресурсів, а також проявляється виразна диференціація, згідно з якою самостійні форми участі в цих процесах знаходять певні складові системи «праця-капітал».

Для того щоб виявити особливості розвитку конкурентної стратегії банку, варто виділити тенденції, які доречно розділити на ті, які є актуальними для банків як економічних агентів ринку фінансових послуг, і на ті, які важливі для клієнтів. Домінуючим трендом для вітчизняних банків на посткризовому ринку є укрупнення і консолідація, а також боротьба за клієнтів.

Що стосується клієнтоорієнтованої концепції розвитку банку, яка виступає складовою частиною системи забезпечення конкурентоспроможності, то