УДК 331.3

[https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-1\(1\)-144-151](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-1(1)-144-151)

Лисак Володимир Юрійович кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, вул. Огієнка 61, м. Кам'янець-Подільський, <https://orcid.org/0000-0001-8469-4166>

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ ПОВЕДІНКУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. В статті проведено систематизацію та аналіз впливу різноманітних факторів як внутрішнього так і зовнішнього середовища на організаційну поведінку персоналу підприємств в умовах інноваційного розвитку. Розглянуто загальний механізм формування позитивного та продуктивного стилю організаційної поведінки персоналу працівників підприємства. Вивчена та проведена кваліфікація факторів впливу на поведінку персоналу підприємства. Проведено аналіз особливостей факторів зовнішнього середовища до яких віднесено: складність і необхідність врахування впливу розмаїття факторів, взаємозв'язок факторів, динамічність змін середовища, невизначеність через брак інформації. Досліджено вплив на організаційну поведінку персоналу підприємств в умовах інноваційного розвитку макроекономічних та мікроекономічних факторів. Виявлено, що науковцями до макроекономічних факторів прийнято відносити, географічне положення підприємства, рівень життя населення регіону, економічні показники держави. До мікроекономічних факторів, що впливають на організаційну поведінку персоналу підприємств належать такі як: профіль і вид діяльності підприємства, мікроклімат який панує на тому чи іншому підприємстві, рівень фінансового забезпечення працівників. З'ясовано, що чималий вплив на організаційну поведінку персоналу підприємства в умовах інноваційного розвитку мають і соціально-культурні фактори серед яких: особливості та рівень освіти працівників, менталітет притаманний регіону. Проведені дослідження дають можливість згрупувати фактори внутрішнього та зовнішнього середовища відносно параметрів особистості, що включають всі фактори пов'язані з особистісними психофізіологічними особливостями працівників. В результаті досліджено виявлено, що в науковій літературі існує ціла низка підходів до класифікації даних факторів за різними критеріями. Як правило виділення тих чи інших факторів відбувається з врахуванням такого критерію як ефективність організаційної поведінки.

Ключові слова: організаційна поведінка, фактори зовнішнього середовища, фактори внутрішнього середовища, інноваційний розвиток, макроекономічні фактори, мікроекономічні фактори.

Lysak Volodymyr Yuriiovich Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management Kamyanets-Podilsky National University named after Ivan Ogienko, Ogienko St., 61, Kamyanets-Podilsky, <https://orcid.org/0000-0001-8469-4166>

FACTORS OF INFLUENCE ON ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

Abstract. The article systematizes and analyzes the impact of various factors of both internal and external environment on the organizational behavior of enterprise personnel in terms of innovative development. The general mechanism of formation of positive and productive style of organizational behavior of the personnel of employees of the enterprise is considered. The qualification of factors influencing the behavior of enterprise personnel has been studied and conducted. An analysis of the characteristics of environmental factors, which include: the complexity and need to take into account the impact of diversity of factors, the relationship of factors, the dynamics of environmental change, uncertainty due to lack of information. The influence on the organizational behavior of the personnel of enterprises in the conditions of innovative development of macroeconomic and microeconomic factors is investigated. It was found that scientists to macroeconomic factors include the geographical location of the enterprise, living standards of the population of the region, economic indicators of the state. The microeconomic factors that affect the organizational behavior of the personnel of enterprises include such as: profile and type of activity of the enterprise, the microclimate prevailing in a particular enterprise, the level of financial security of employees. It was found that the socio-cultural factors, including the peculiarities and level of education of employees, the mentality of the region, have a significant impact on the organizational behavior of the company's staff in terms of innovative development. The conducted research makes it possible to group the factors of the internal and external environment in relation to personality parameters, which include all factors related to the personal psycho-physiological characteristics of employees. As a result, it was found that in the scientific literature there are a number of approaches to the classification of these factors according to different criteria. As a rule, the selection of certain factors is based on such criteria as the effectiveness of organizational behavior.

Keywords: organizational behavior, environmental factors, internal factors, innovative development, macroeconomic factors, microeconomic factors.

Постановка проблеми. В сучасних глобалізаційних умовах яких перебувають більшість вітчизняних підприємств та умовах жорсткої конкуренції все більше значення для діяльності людини та її організаційну поведінку на підприємстві має вплив внутрішнє та зовнішнє середовище в

якому функціонують підприємства. Особливого значення дана проблема набуває в умовах стрімкого розвитку інновацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання впливу різноманітних факторів на організаційну поведінку персоналу підприємств в умовах інноваційного розвитку турбувало як зарубіжних так і вітчизняних науковців серед яких варто зазначити: Блейк Р., Гавриш О.А., Друкер П.Ф., Колот А.М., Мескон М.Х., Одегов, Ю.Г., Козлов, В.В., Сидорова, В.Н. та ін.

Мета статті. В процесі нашого дослідження для вивчення впливу дії факторів внутрішнього та зовнішнього середовища на організаційну поведінку персоналу підприємства постає необхідність їх систематизації, класифікації за спільними ознаками та аналіз їх впливу в умовах інноваційного розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу. Працівник який прийшов на роботу на підприємство, як правило, перш за все намагається зайняти на ньому певне місце, при цьому виконувати певний обсяг роботи та отримувати за неї гідну винагороду яка б могла задовольнити його потреби. В залежності від того, наскільки його очікування виправдані, він обирає відповідний стиль на напрям своєї поведінки.

Загальний механізм формування позитивного та продуктивного стилю організаційної поведінки працівника на підприємстві полягає в тому, щоб надати людині можливість отримувати максимум задоволення та позитивних емоцій засобом задоволення всіх наявних потреб, завдання вищого топ-менеджменту підприємства перетворити роботу працівників з завдань з виробництва продукції та надання послуг в роботу на якій кожен працівник може реалізувати свої потенційні можливості. Задача керівників в умовах інноваційного розвитку полягає в тому, щоб оцінити стан факторів, що впливають на поведінку працівників з точки зору того, наскільки вони сприятливі для формування зацікавленості працівників в продуктивній праці в інтересах підприємства та скорегувати їх зусилля в потрібному напрямку.

На сьогоднішній день однією з задач яка стоїть перед керівниками підприємств та фахівцями з управління персоналом є успішне вирішення проблем викликані дисбалансом між внутрішніми та зовнішніми факторами впливу на організаційну поведінку. Як свідчить практика управління внутрішні фактори підлягають управлінню з боку керівників підприємства то на жаль зовнішні фактори є некерованими оскільки, вони постійно змінюються та в більшості своїй є непередбачуваними.

Для подальшої класифікації факторів потрібно попередньо проаналізувати основні характеристики зовнішнього та внутрішнього середовища. До особливостей зовнішнього середовища відносимо:

складність і необхідність врахування впливу великої кількості та розмаїття факторів, які є складовими зовнішнього середовища;

взаємозв'язок факторів, оскільки зміни в одному з них впливатимуть на інші;
динамічність зміни середовища;
невизначеність, зумовлена недостатньою кількістю інформації про середовище та її достовірністю [1].

Науковці та спеціалісти з управління персоналом виділяють велику кількість факторів, що впливають на організаційну поведінку в різноманітних наукових працях можна зустріти різноманітну типологію впливу факторів.

Наприклад, в наукових роботах сучасних науковців таких як Ю.Г. Одегов, В.Н. Сідорова та інші [2], можна зустріти наступну класифікацію факторів, що впливають на організаційну поведінку на підприємстві серед них:

Макроекономічні фактори, економічна ситуація в країні як правило має негативний вплив на організаційну поведінку персоналу в організації так як, економічні показники знаходяться на вкрай низькому рівні, спостерігається постійне зростання цін на різноманітні товари, постійна інфляція зменшує реальні доходи населення.

До макроекономічних факторів також відноситься географічне положення підприємства, відіграє велике значення як на економічні показники так і на організаційну поведінку до них можна віднести, наближеність підприємства до автошляху чи залізничного сполучення, розміщення в центрі міста чи за його межами, зручність транспортного сполучення з підприємством. Рівень життя в регіоні, як правило має дуже велику залежність від попереднього фактору, якщо регіон депресивний в якому не розвинуте виробництво чи інші галузі економіки це має негативний вплив на організаційну поведінку.

Зовнішньоекономічні зв'язки при умові, що підприємство випускає товари на зовнішні ринки можуть виникнути перепони пов'язані з політичною ситуацією в країні, так як спостерігається політична криза, багато потенційних інвесторів відмовляються працювати на нашому ринку. Статус підприємства на ринку, визначається його ринковими позиціями та економічними зв'язками на це мають вплив переваги підприємства над конкурентами. Очікування потенційних споживачів формуються під впливом задоволення від якості придбаної продукції чи отриманих послуг.

Мікроекономічні фактори до яких відносяться профіль і вид діяльності підприємства в залежності від цього формується не тільки організаційна поведінка але й мікроклімат в організації оскільки різні організації переслідують різні цінності та стиль поведінки працівників в ній, наприклад поведінка педагогічного колективу буде кардинально відрізнятися від поведінки працівників шахти.

Рівень фінансового забезпечення особистості людини з більшим фінансовим забезпеченням менш схильні до участі в конфліктах їх психофізіологічний стан набагато кращий ніж людей, які постійно думають про те, як забезпечити свої навіть первинні потреби, відповідно і поведінка в організації буде кардинально відрізнятися.

Особа керівника чи власника в залежності від того як персонал сприймає свого безпосереднього керівника чи власника підприємства буде залежати організаційна поведінка на підприємстві, якщо працівники задоволені особою керівника вони будуть виконувати поставлені перед ними завдання, в протилежному випадку вони чинитимуть відкритий або прихований опір, який може призводити до конфліктів. Реальна ситуація, яка склалася на підприємстві особливо між працівниками структурних підрозділів.

Фактори соціально-культурного оточення до них відносять особливості освіти, полягають в тому, що більш освіченіші працівники будуть обирати стиль поведінки в організації, який сприятиме поліпшенню мікроклімату в організації. Менталітет має прямий вплив на організаційну поведінку на підприємстві, оскільки формує основні цінності суспільства в цілому та працівників зокрема. А також реакцію на різноманітні виробничі ситуації.

Нормативно-правові фактори, всі підприємства працюють на ринку в одному правовому полі, дотримання чинного законодавства є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Свобода громадян полягає в можливості вільного волевиявлення права на мирні зібрання для виявлення своєї думки.

Теоретичне значення класифікації факторів ефективності управління персоналом полягає в тому, що вона дає змогу в довгостроковій перспективі розробляти стратегію організаційної поведінки, визначати співвідношення між факторами, виявляти особливості в дії окремих факторів з урахуванням специфіки кожного напрямку діяльності підприємства, а також оцінювати потенціал розвитку персоналу. Використання такої класифікації забезпечує визначення впливу кожного фактору окремо, а також результативності дії факторів – завдяки цьому правильно виявляються і використовуються резерви зростання ефективності управління персоналом загалом.

В своїй праці І.С. Стоянов [3], запропонував класифікацію факторів впливу на організаційну поведінку за наступними критеріями:

Фактори, що утворюють зовнішнє оточення, яке поділяється на дві групи: прямого та опосередкованого впливу.

До першої групи прийнято відносити організації та особистості, які пов'язанні з даним підприємством в силу тих цілей і задач які вони виконують: постачальники, споживачі продукції чи послуг даного підприємства, акціонери, кредитори, конкуренти, професійні спілки, торговельні організації, що займаються реалізацією продукції, державні органи, спілки споживачів.

До другої групи факторів зовнішнього середовища, які не мають безпосереднього впливу на діяльність організації передбачають стратегічно важливі рішення, які приймає керівництво підприємства. До їхнього складу входять, в першу чергу, наступні групи факторів серед них політичні, економічні, демографічні, соціально-культурні, технологічні, екологічні,

географічні, кліматичні. Детальний розгляд та вивчення кожної з вищенаведених груп допомагає визначити силу і можливий напрям їх впливу на діяльність підприємства

До внутрішніх факторів впливу на організаційну поведінку запропоновано розглядати соціальну ситуацію на підприємстві, організаційні умови праці робітника. Значну увагу автор приділяє впливу таких факторів як ролі працівника в процесі виробництва, статусу який він займає на даному підприємстві, стереотипи поведінки учасників виробничого процесу, значення результатів спільної діяльності, актуальна мотивація учасників, що приймають участь в процесі виробництва а також існуюча система стимулювання на підприємстві.

В результаті проведеного дослідження постала можливість узагальнити та згрупувати фактори зовнішнього та внутрішнього середовища відносно наступних параметрів. Параметри особистості включають в себе всі фактори, що тією чи іншою мірою пов'язані з особистісними психофізіологічними особливостями працівників. Параметри підприємства враховують фактори організації, які мають вплив на поведінку працівників до них відносяться такі фактори, як умови праці на підприємстві, організаційно-технічні параметри праці робітників, організація праці, стиль і методи керівництва.

Параметри зовнішнього середовища до даної категорії слід віднести фактори, які здійснюють безпосередній або опосередкований вплив організаційну поведінку зовні, до них можуть належати, наприклад, економічна ситуація в країні чи регіоні, характер взаємодії з іншими підприємствами вплив міжнародного співробітництва конкуренція тощо. Варто зазначити той факт, що запропонована в даній роботі класифікація факторів, що здійснюють вплив на організаційну поведінку підприємства не є єдиною вірною.

В науковій літературі існує ціла низка підходів до класифікації даних факторів за різними критеріями. Як правило виділення тих чи інших факторів відбувається з врахуванням такого критерію як ефективність організаційної поведінки. Тобто при дослідженні факторів визначалось на основі ефективності їхнього впливу на організаційну поведінку на підприємстві.

Поділ факторів на внутрішні та зовнішні допомагає визначити джерело походження фактору, тобто відбувається його вплив зовні чи з середини підприємства, що дозволить керівництву підприємства вибору найбільш оптимальних шляхів управління організаційною поведінкою підприємства.

Таким чином, знаючи походження будь якого фактору зовнішнє чи внутрішнє можна більш повно та чітко визначити необхідні дії та засоби впливу на організаційну поведінку на підприємстві.

В процесі проведеного дослідження виникає необхідність поглибити аналіз та характеристику параметрів. Параметри особистості, включають в себе індивідуальні психофізіологічні особливості працівників підприємства, рівень

фінансового забезпечення працівників однак даний параметр носить суцільно індивідуальний характер оскільки для кожної окремої людини рівень її потреб визначається індивідуально. Завдяки саме цим параметрам у керівників підприємства є можливість виділити загальні показники, на які варто звертати увагу під час розробки та запровадження методів, що допоможуть підвищити ефективність організаційної поведінки на підприємстві.

Оскільки, в сьогоденні умовах інноваційного розвитку працівники підприємства стають найціннішим ресурсом завдяки якому підприємство здатне досягти економічного розвитку, завоювати та зміцнити конкурентні позиції, визначаючи по суті ефективність її функціонування, то організаційна поведінка, яка їм притаманна в процесі виробничої діяльності визначає успіх чи невдачі в діяльності всієї організації.

Тому, в першу чергу, під час розробки та запровадження методів щодо формування процесу управління організаційною поведінкою на підприємстві варто враховувати не лише особистісні параметри працівників, але і яким чином на них можна впливати, змінювати або корегувати з врахуванням того, що потрібно підприємству в даний момент часу.

До параметрів організації прийнято відносити організацію праці на підприємстві неправильна організація праці призводить до втрат часу та вимушених простоїв це не сприяє формуванню позитивної організаційної поведінки, оскільки працівники втрачають заробітки з вини адміністрації. Стимулювання праці науковцями та менеджерами практиками доведено, що основним стимулом для більшості працівників є розмір їхньої заробітної плати. Завдяки якому вони здатні задовольняти свої особисті потреби.

Організаційна культура та мікроклімат в колективі сприяє досягненню поставлених цілей та зменшенню конфліктів в організації. Стан економічного розвитку підприємства та залежність від нього добробуту працівників а також стиль управління. Всі вищезазначені параметри необхідно враховувати по тій простій причині, що предметом дослідження являється не просто поведінка людини, а саме поведінка людини в організації, тобто організаційна поведінка підприємства.

Оскільки, людина більшість свого часу проводить на робочому місці, то одним з визначальних факторів, що впливає на його поведінку, окрім вищезгаданих параметрів особистості, являються умови в яких він працює. Параметри підприємства, як фактор, допомагають визначити, які з існуючих умов праці на підприємстві мають суттєвий вплив на формування позитивного чи негативного мікроклімату в колективі. Коли керівництво підприємства має інформацію, які фактори мають значний вплив на формування певної поведінки працівників, можна суттєво підвищити рівень ефективності цієї поведінки, впливаючи на нього через коригування факторів організацій праці на підприємстві.

Параметри зовнішнього середовища являють собою сукупність факторів впливу, які мають походження з зовні підприємства. Та підприємство на них

впливу немає. До цих параметрів відносяться наприклад, вид діяльності підприємства, політична ситуація в країні, економічні показники, демографічна ситуація, нормативно-правове регулювання трудової діяльності, рівень життя в регіоні, зовнішньоекономічні зв'язки. Дана група факторів як правило має опосередкований вплив як на діяльність підприємства так і організаційну поведінку, однак, при інших умовах вони здатні різною мірою здійснювати безпосередній вплив на організаційну поведінку підприємства.

Висновки. Однак варто зазначити, це може мати як позитивний так і негативний вплив. Якщо в країні або регіоні спостерігається економічне зростання, на ринку існують умови для розвитку чистої конкуренції, діяльність підприємств захищається нормативно-правовими актами, політична ситуація сприяє залученню іноземних інвестицій, фактори зовнішнього середовища мають позитивний вплив на діяльність підприємства, що в свою чергу сприяє покращенню мікроклімату в колективі та справляє позитивний вплив на організаційну поведінку підприємства. В протилежному випадку, коли в країні спостерігається спад економічних показників, затяжні кризові явища в економіці та галузі, все це негативно впливає на організаційну поведінку персоналу підприємства. Визначення факторів, які мають вплив на поведінку персоналу на підприємстві допоможуть керівникам підприємства зрозуміти напрямки вирішення задач, які стоять перед підприємством в області управління персоналом. А заходи, які направлені на підвищення ефективності організаційної поведінки на підприємстві сприятимуть покращенню та стабілізації економічного становища підприємства та покращення загальних показників діяльності підприємства в умовах інноваційного розвитку.

Література:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу. Київ. КНЕУ, 2002. 337 с.
2. Одегов, Ю.Г., Козлов, В.В., Сидорова, В.Н. Организационное поведение в структурно-логических схемах. Москва. 2007. 360 с.
3. Стоянов, В.Н. Удовлетворенность трудовой деятельностью как составляющая эффективного организационного поведения. Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. №8

References:

1. Kolot A.M. (2002) Motyvaciya personalu. [Staff motivation.] Kyjiv. KNEU, 2002. 337 s.
2. Odegov, Yu.G., Kozlov, V.V., Sidorova, V.N. (2007) Organizatsionnoe povedenie v strukturno-logicheskikh skhemakh. [Organizational behavior in structural-logical schemes.] Moskva. 2007. 360 s.
3. Stoyanov, V.N. (2009) Udovletvorennost' trudovoy deyatel'nost'yu kak sostavlyayushchaya effektivnogo organizatsionnogo povedeniya. [Job satisfaction as a component of effective organizational behavior.] Kadrovik. Kadrovyy menedzhment. 2009. №8.