

УДК 658:330.4:334.716

*И.В. Амелина, к.э.н., доцент
Полтавский национальный технический университет
имени Юрия Кондратюка*

*П.А. Хуторской, к.э.н., доцент
Днепропетровский национальный университет
имени Олеса Гончара*

МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Различия в результатах деятельности предприятий в значительной мере обусловлены использованием различных моделей организационного поведения, т.е. доминирующими в мышлении руководства системами убеждений, которые определяют действия менеджеров каждой организации. Понимание менеджерами предприятия сущности, значения и эффективности моделей поведения, на которые они ориентируются, и доминирующих моделей их сотрудников имеет чрезвычайно важное значение [1].

Огромная роль в разработке теории управленческих моделей принадлежит Дуглас Мак-Грегор, который в своей работе «Человеческий фактор на предприятии» предоставил убедительные доказательства, которые подтверждают тезис о том, что большая часть действий менеджеров обусловлена теорией человеческого поведения, которую они разделяют [2]. То есть в основе практики управления лежит философия менеджмента.

Мак-Грегор удалось побудить менеджеров к анализу ценностных систем и моделей управления. Он одним из первых привлек внимание менеджмента к практической ценности изучения и применения модели иерархии потребностей А. Маслоу, отстаивал тезис о необходимости достижения соответствия систем организационных ценностей и индивидуальных приоритетов сотрудников предприятий.

Такие модели, как теория Х и теория У, также называются парадигмами, или начальными концептуальными схемами. Любая управленческая модель основывается на определенных

предположениях о природе человека, позволяют прогнозировать развитие ситуации.

Стоит отметить, что организационное поведение, как относительно молодая отрасль знаний, интенсивно развивается. Постоянно разрабатываются и совершенствуются различные теории и модели управления поведением индивидуумов, групп и организаций [3-5].

Наиболее распространенными сегодня являются авторитарная, опекунская, поддерживающая и коллегиальная модели организационного поведения [1]. Они не взаимоисключают, а дополняют друг друга. Хотя в конкретный период времени доминирующей была одна из них, те или иные организации использовали каждую из данных моделей.

Поскольку каждая организация уникальна, модели организационного поведения в ее отделах и филиалах могут отличаться. Идентификация доминирующей модели позволяет понять, чем жизнь одного предприятия отличается от жизни другого.

Выбор модели организационного поведения определяется множеством факторов. Превалирующая философия, видение, миссия и цели организации и ее сотрудников влияют на данные модели и, в свою очередь, подвергаются воздействию со стороны последних. Кроме того, на модели организационного поведения влияет окружающая среда. Итак, модель не может быть статичной, а должна изменяться в соответствии с потребностями времени.

Развитие и чередование моделей носят эволюционный характер, они определяются доминирующими потребностями работников. В наше время отмечается тенденция к применению новых моделей, в том числе и на украинских предприятиях. В частности, по мнению Питера Друкера, через двадцать лет организации традиционного типа преобразуются в информационно емкие организации, в которых центр тяжести в трудовых отношениях сместится от ручного труда к труду интеллектуальной, то есть рабочих знаний, которые создают новые знания и активно их используют [6].

Эффективность модели во многом зависит от конкретной ситуации. Кроме того, модели могут модифицироваться и развиваться в различных направлениях.

На практическом уровне задачи руководителей украинских предприятий заключается не только в идентификации примененных в организации поведенческих моделей, но и в осознании современных требований, в проявлении гибкости и в отказе, в случае изменения внешних условий и появлению новых потребностей, от устаревших парадигм и методов руководства. А это, в свою очередь, обуславливает дальнейшее методологическое проработка теории моделей организационного поведения в направлении дальнейшего развития.

Список использованных источников:

1. Организационное поведение: учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Экономистъ, 2006. – 665 с.
2. McGregor, D. The human side of enterprise. N.-Y.: McGraw-Hill, 1960.
3. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломатина Т.О. Организационное поведение: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 384с.
4. Камерон Э., Грин М. Управление изменениями. – М.: Изд. «Добрая книга», 2006. – 360 с.
5. Основы управления предприятием: Модели и методы управления в условиях неопределенности: Учеб. пособие/ Под ред. Г.И.Андреева, В.А.Тихомирова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 304 с.
6. Управление знаниями / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 208 с.

УДК 339.664

І.В. Амеліна, к.е.н. доцент
О.М. Масловський, студент

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

**СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ АДАПТАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНИХ
ПІДПРИЄМСТВ ДО ЗМІН У ЗОВНІШНЬОМУ
СЕРЕДОВИЩІ**

Сучасний етап розвитку ринкових відносин в Україні вимагає від вітчизняних підприємств здійснення активних дій, спрямованих на пошук шляхів та механізмів адаптації до