

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Гончарова Н.В., магистрант 2 курса направления
подготовки «Менеджмент», Экономический факультет
Кравченко Т.С. – кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный
аграрный университет»*

***Ключевые слова:** организационное поведение, трудовые ресурсы, сельскохозяйственные предприятия, эффективное развитие, руководитель, организаторские способности.*

Работа посвящена изучению организационного поведения в сельскохозяйственных организациях. Отображены основные понятия и составляющие факторы организационного поведения работников. Рассмотрены основные подходы к изучению организационного поведения. Показаны основные посредники в передаче информации «снизу вверх». Выявлены проблемы организационного поведения в организации.

На современном этапе развития экономики – организационное поведение является одной из наиболее актуальных тем исследования. Прежде всего, здесь следует говорить об эффективности деятельности конкретного работника в различных экономических ситуациях. Управление организационным поведением работников признано одной из важнейших управленческих задач любой организации.

Различают множество определений «организационного поведения». Рассмотрим несколько из них, которые взаимосвязаны и дополняемы между собой.

Т.И. Захарова предполагает, что «организационное поведение – это систематическое изучение поведения людей, а также

отношений внутри организации»[1, с 10]. Автор разделяет данную точку зрения, невозможно не согласиться, что именно трудовые ресурсы формируют организационное поведение в любой организации.

По мнению автора Т.П. Хохловой – «организационное поведение – это наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности трудового поведения людей, групп и организации в целом» [3, с.9].

Мы разделяем мнения вышеперечисленных авторов, и считаем, что именно трудовые ресурсы каждой организации являются ключевым фактором в формировании организационного поведения. Известно, что основными составляющими поведения в организации являются: личность, группа и индивид. Рассмотрев ряд определений «организационного поведения» мы не нашли такого важного аспекта как фактор результата эффективности деятельности организации за счет правильного формирования организационного поведения. Именно поэтому, мы предлагаем дополнить определение «организационного поведения» таким образом: «организационное поведение – это систематическое изучение поведения и взаимоотношений кадров внутренней среды организации, за счет правильного формирования которых, можно достигать наивысшего результата эффективности деятельности» [2, с.131].

Каждому руководителю свойственно изучать поведение работников в своей организации. Например, следует систематически изучать реальные ситуации и накапливать управленческий опыт. Здесь следует не забывать, что в любой организации сотрудники являются индивидами, поэтому каждый будет вести себя по-разному. Также, руководителю следует овладеть теоретическими знаниями и практическими навыками, в основе которых лежат научные исследования (опросы, наблюдение, эксперимент, изучение документов).

Изучение организационного поведения появилось сравнительно недавно, именно поэтому, на современном этапе развития большинство организаций придерживается «традиционному» развитию. Как отметила Сидоренко Е.В., «Даже лучшие книги по организационному поведению и управлению человеческими ресурсами не более чем систематизацией опыта управле-

ния, соединенной поверхностной социальной психологией» [4 с.13]. Мы разделяем мнение Сидоренко, так как организации существуют и развиваются уже по сформировавшейся системе, и как выяснялось, к изменениям относятся трепетно.

Формирование организационного поведения работников сельского хозяйства обусловлено специфическими особенностями условий труда: средством производства является земля, которая не изнашивается, а под воздействием агротехнологии и человеческого труда может улучшать свои свойства, и живые организмы (животные и растения); природно-климатические условия труда; территориальное расстояние и передвижение рабочих мест; сезонность производства и другое.

Автором были проведены исследования организационного поведения в сельскохозяйственной организации ТНВ «Суровцев и К» Малоархангельского района Орловской области. В современном обществе практически в каждой коммерческой организации имеется такая должность как «менеджер». Стоит уточнить, что менеджером следует называть только тех руководителей, у которых есть хотя бы два человека в подчинении. В данной компании все организаторские вопросы решает лично генеральный директор. Изредка он делегирует некоторые свои полномочия заместителю по хозяйственной части, главному бухгалтеру или экономисту.

Мы предложили руководителю товарищества и его заместителю по хозяйственной части ответить на некоторые вопросы, одним из которых является: «Как вы узнаете, что происходит в организации на низших уровнях предприятия?».

Результаты раскрыты в виде диаграммы. Как видно из диаграммы сотрудники товарищества не боятся своего руководителя и заместителя, они готовы обращаться к ним напрямую по интересующим вопросам. Однако, коллектив ТНВ «Суровцев и К» – уже сформировавшийся коллектив, где основные работники имеют стаж трудовой деятельности более 10 лет, что говорит о том, что руководитель имеет «Своих информаторов среди сотрудников».

Следует отметить, что руководитель товарищества ответственный и добросовестный работник. Он контролирует всю работу предприятия – самостоятельно.

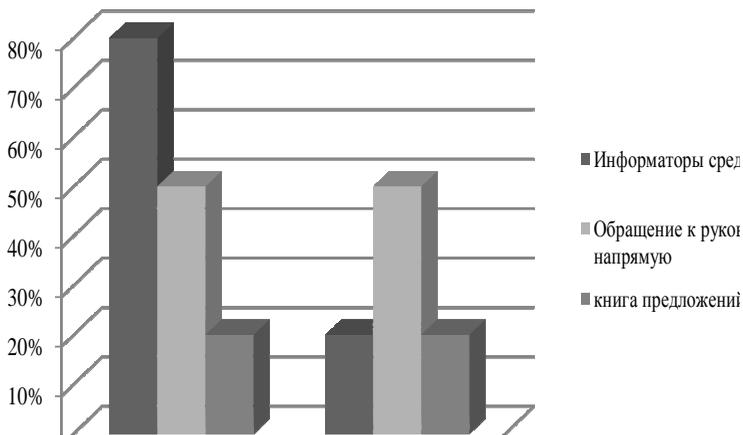


Рисунок 1 – «Как вы узнаете, что происходит на низших уровнях в организации?»

Таким образом, основными проблемами, влияющими на деятельность организации, являются:

1. Отсутствие учета психологических, физиологических особенностей индивида, которые могут влиять на его поведение внутри организации;
2. Взаимосвязь поведения в организации и продвижения по карьерной лестнице;
3. Отсутствие эмоционального проявления организационного поведения;
4. Проблемы мотивирования труда персонала.

По нашему мнению, если руководители сельскохозяйственных организаций будут обращать внимание на социальный фактор, на удовлетворение своим трудом работников, на влияние поведения каждого работника на эффективность деятельности организации, то можно достичь наиболее высоких экономических стадий развития организации.

Библиографический список:

1. Захарова, Т.И. Организационное поведение / Т.И. Захаро-

ва. // Учебно-методический комплекс. – М.: Издательский центр ЕАОИ. 2009. – 330 с.

2. Гончарова, Н.В Кравченко, Т.С. Организационное поведение как фактор эффективной деятельности организаций / Проблемы и перспективы развития аграрного сектора экономики. Сборник материалов Всероссийской студенческой научно – практической конференции. – Орел: Из-во Картуш, 2014. – 518 с.

3. Погудина, Е.Ю. Микроподход к организационного поведению / Е.Ю. Погудина // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 373. – С.171 – 173.

4. Сидоренко, Е.В. Мотивационный тренинг. СПб.: Речь. – 2009. – 234 с.

5. Хохлова, Т.П. Организационное поведение / Т.П. Хохлова. – М.: ЭкономистЪ, 2008. – 167 с.

FORMATION OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF WORKERS AS A FACTOR OF EFFECTIVE DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

Goncharova N.V., Kravchenko T.S.

Keywords: *organizational behavior, human resources, agricultural enterprises, the development of an effective, leader, organizational skills.*

Work is devoted to the study of organizational behavior in the agricultural organizations. Showing the basic concepts and components of the factors of organizational behavior of employees. The main approaches to the study of organizational behavior. Shows the main intermediaries in the transmission of information "from the bottom up." The problems of organizational behavior in the organization.