

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В ФОРМУВАННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Дана робота присвячена вивченню організаційної поведінки та її впливу на ефективність управління організаціями в сучасних умовах. Вона охоплює різні аспекти організаційної діяльності, включаючи управління, владу та політику, комунікацію та інформацію, процеси прийняття рішень, конфлікти та переговори, медіацію, зміни та стрес. Також розглядаються сучасні вимоги до організаційних практик у зв'язку з зростанням конкуренції, розвитком інформаційних технологій та різноманітністю робочої сили. Особлива увага приділяється мотивації праці та її впливу на результативність на робочому місці, а також значенню винагороди як інструмента стимулювання працівників.

Ключові слова: організаційна поведінка, управління, мотивація праці, винагорода, ефективність, сучасні умови праці.

Abstract

This paper is dedicated to the study of organizational behavior and its impact on the effectiveness of organizational management in contemporary conditions. It covers various aspects of organizational activities, including management, power and politics, communication and information, decision-making processes, conflicts and negotiations, mediation, changes, and stress. Additionally, it explores the modern requirements for organizational practices due to increasing competition, the development of information technologies, and workforce diversity. Special attention is given to labor motivation and its influence on workplace performance, as well as the significance of rewards as a tool for incentivizing employees.

Keywords: organizational behavior, management, labor motivation, rewards, effectiveness, contemporary work conditions.

Вступ

Одним із засобів досягнення високого рівня конкурентоспроможності є постійний аналіз та оцінка конкурентного статусу підприємства.

Дослідження конкурентоспроможності включає в себе аналіз факторів, які впливають на цей статус. Важливі аспекти включають організаційні, економічні та стратегічні аспекти.

Українська компанія "Нова Пошта" є прикладом підприємства, яке активно долає виклики конкурентного ринку експрес-доставки. Аналіз конкурентоспроможності цього підприємства може розкрити його сильні та слабкі сторони, а також визначити можливості для подальшого розвитку.

Результати дослідження

Будь-яка активність в організаційному середовищі, чи то в рамках конкретної компанії, сфери зайнятості або робочої культури, підлягає спостереженню та аналізу. Основна мета вивчення організаційної поведінки полягає в розумінні та впровадженні теорій, які сприяють ефективному керівництву організаціями. Організацію можна визначити як групу осіб, які працюють разом з певною метою. Це поняття охоплює не лише бізнес-сферу, а й організації різних типів, такі як профспілки, навчальні заклади, медичні установи, державні установи та релігійні спільноти. Основна мета будь-якої організації полягає в наданні товарів або послуг споживачам.[1]

Дослідження організаційної поведінки охоплює різні аспекти, враховуючи сучасні умови, індивідуальну та групову динаміку в організації, а також характер та спрямованість самої організації. Серед основних напрямів вивчення організаційної поведінки можна виділити управління, владу та політику, комунікацію та інформацію, процеси прийняття рішень, конфлікти та переговори, медіацію, зміни та стрес.

Сучасні умови праці ставлять нові вимоги до організаційних практик. Наприклад, зростання конкуренції призводить до перегляду традиційних ієрархічних моделей управління та більшого акценту на якість та результативність. Іншим важливим аспектом є розгляд етичної поведінки як ключового фактора. Інформаційні технології стають необхідним інструментом для організації та обробки даних. Зростаюче різноманіття робочої сили вимагає розуміння та поваги до

індивідуальних різниць та культурних особливостей для забезпечення успіху організації. Таким чином, постійне навчання та адаптація стають ключовими для успішного функціонування в змінному оточенні.

У менеджменті, поняття мотивації орієнтоване на внутрішні стимули особистості, які визначають рівень, напрямок та ступінь наполегливості зусиль, які вона вкладає в свою роботу. Напрямок мотивації визначає, як особистість вибирає між альтернативами, наприклад, між зосередженням на якості виробів чи їх кількості. Рівень мотивації виявляється у сумі зусиль, які особистість витрачає. Наполегливість визначає, наскільки особистість готова витратити час на вдосконалення дій або якості продукції, або ж навіть відмовляється виконувати завдання через розуміння складності процесу або незадоволеність результатом.[2]

Саме організаційне середовище є складним фактором, що формує систему, яка суттєво впливає на процеси професійного, особистісного та індивідуально-психологічного розвитку та самовдосконалення. У цьому середовищі існує низка факторів, які прямо впливають на динаміку та структуру мотиваційних процесів як на рівні окремого індивіда, так і на рівні різних форм організаційних підструктур, проявляючи свої специфічні групові аспекти.

Першим фактором є адаптація, яка визначається як здатність та навички знаходити своє місце в організаційному просторі та ефективно взаємодіяти у спільній організаційній діяльності. Другим фактором, який безпосередньо впливає на мотивацію, є влада та підкорення. Вони визначаються через функції контролю й примусу, такі як відповідальність за інтеграцію всіх елементів та підструктур, покладення відповідальності на керівника, а також пристосування дій та поведінки індивідів до цілей та завдань організації.

Задоволення працею є важливим аспектом усіх теорій мотивації та є інтегральним чинником. Воно відображає позитивні та негативні емоції та почуття людей стосовно їхнього місця роботи та його основних аспектів. Критерії задоволеності працею можуть бути суб'єктивними та об'єктивними, такими як оплата, колектив та ставлення колег, умови праці, керівництво, престижність, соціальний статус та поставлені завдання. Задоволення працею також впливає на ефективність на робочому місці та загалом мотивує робітника.[3]

Отже, задоволеність роботою та її виконання - це два окремі, але взаємопов'язані аспекти, які залежать від призначення винагороди. Сама задоволеність роботою не завжди є індикатором ефективності, проте правильне управління винагородами може позитивно вплинути на результати виконання праці.

Теорії підкріплення підкреслюють значення заслуженості та негайного отримання винагороди. Згідно з теоріями змісту, важливо визначити саме ті потреби індивіда, які він буде сприймати як винагороду. Теорія справедливості стверджує, що кожна винагорода повинна бути сприйнята як справедлива у соціальному контексті робочого місця.

Висновок

Дослідження організаційної поведінки та мотивації праці є критично важливим у сучасному бізнес-середовищі, оскільки вони визначають успішність функціонування організацій та досягнення їхніх цілей. Наше дослідження виявило, що організаційне середовище є складним фактором, який суттєво впливає на процеси професійного, особистісного та індивідуально-психологічного розвитку працівників. Крім того, мотивація праці виявилася ключовим чинником, що визначає результативність на робочому місці та задоволеність працівників.

Правильне управління винагородами, створення сприятливої корпоративної культури та забезпечення умов для професійного та особистісного розвитку є необхідними умовами для забезпечення ефективності та конкурентоспроможності організацій у сучасному світі. Крім того, урахування сучасних тенденцій у розвитку бізнесу, зокрема зростання конкуренції, розвиток інформаційних технологій та різноманіття робочої сили, вимагає постійного аналізу та адаптації стратегій управління персоналом та мотивації працівників.

Отже, висновок нашого дослідження підкреслює важливість розуміння організаційної поведінки та мотивації праці як ключових чинників успішного управління організаціями. Врахування цих аспектів дозволяє організаціям стати ефективнішими, адаптивнішими та конкурентоспроможними в умовах швидко змінюючого світового ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- 1.Дороніна, М. С. (2018). Управління організаційною поведінкою: Монографія. Харків. 200 с.
2. Дудкін, П. Д., Мосій О. Б. (2019). Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва. Тернопіль. 252 с.
3. Молчанова, А. О., Воляник І. В, Кондратьєва В. П. (2020). Організаційна поведінка. Івано-Франківськ. 176 с

Ярмола Олена Сергіївна — студентка групи Л-20б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: ylslena2003@gmail.com

Боковець Вікторія Вікторівна– д.е.н., професор. професор кафедри підприємництва, логістики та менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: Bokovets.v@ukr.net

Yarmola Olena — student of L-20b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: ylslena2003@gmail.com

Bokovets Viktoriia – Doctor of Economics, professor. professor of the department of entrepreneurship, logistics and management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: Bokovets.v@ukr.net