

ситуації, навичок, вмінь (завдяки делегуванню повноважень), підвищення кваліфікації персоналу, розвитку творчого потенціалу (завдяки заохочення до нестандартних рішень, залучення до процесу управління); поліпшення іміджу підприємства (особливо внутрішнього), зростання рівня згуртованості персоналу та його відповідальності, в тому числі й соціальної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Сидоренко Н. Оцінка професійної культури державного службовця: компетентнісний підхід. URL: <http://sur1.li/bzero> (дата звернення 18.04.2022).
2. Губа А. В. Теоретично-методичні засади формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04. Луганськ, 2010. 512 с.
3. Івашенко М. В., Осадчий С. В. Особливості управлінської культури викладача ВНЗ у процесі педагогічної діяльності. Професійна освіта: методологія, теорія та технології. 2016. № 3. С. 51-60.
4. Мудрак Л. 8 правил кризових комунікацій – поради для місцевого самоврядування. URL: <http://sur1.li/bzerx> (дата звернення: 01.05.2022 р.).

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
А.Д. Курченко, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах соціальної, економічної та політичної кризи значну увагу, на наш погляд, необхідно приділити формуванню нових засобів, методів та інструментів розвитку колективу підприємства та регулюванню відносин між його членами. Організаційна поведінка як елемент управління персоналом підприємства передбачає вивчення, управління та удосконалення даного процесу в контексті діяльності окремого працівника чи групи працівників даного підприємства.

Управління організаційною поведінкою в системі управління персоналом організації має відбуватися як тактично, так і стратегічно. Зокрема, серед основних стратегічних завдань управління організаційною поведінкою є наступні (рис. 1).

Відповідно, удосконалення організаційної поведінки в сучасних аграрних підприємствах варто, на наш погляд, почати

з удосконалення елементів організаційної культури підприємства (табл. 1).



Рис. 1. Основні завдання стратегії управління трудовою поведінкою персоналу в контексті стратегії управління персоналом підприємства [1]

Наступним напрямом удосконалення організаційної поведінки в аграрних підприємствах, на наш погляд, має бути удосконалення соціально-психологічного мікроклімату в колективі.

Таблиця 1

Напрямки удосконалення організаційної культури, пропонувані для сучасних аграрних підприємств [сформовано на основі 2-4]

Складова	Зміст удосконалень
Культура умов праці	Удосконалення психофізіологічних, соціально-психологічних умов праці
Культура засобів праці та трудового процесу	Впровадження досягнень науки і техніки у виробництво, підвищення рівня автоматизації / механізації, якості устаткування, інструментів; забезпечення ритмічності та плановірності роботи підприємства, рівня матеріально-технічного забезпечення, якості продукції, використання передових методів праці, методів оцінки результатів, забезпечення дисципліни праці
Культура міжособових відносин (комунікацій)	Удосконалення соціально-психологічного клімату в колективі, відчуття команди, взаємодопомоги, наявності та розділення працівниками цінностей, переконань підприємства, зовнішніх комунікацій з навколишнім середовищем
Культура управління	Удосконалення методів та стилю менеджменту, використання індивідуального підходу, нарощування професіоналізму управлінців, методів мотивації та стимулювання, підвищення рівня задоволеності трудовою діяльністю персоналу
Культура працівника	Підвищення рівня етичної культури (поведінки, знання етикету та етики, зміцнення ціннісних орієнтацій, переконань) та культури праці (рівня освіти та кваліфікації, ставлення до праці, рівня трудової дисципліни, творчості, креативності на робочому місці)

На основі опрацювання досліджень науковців у цьому

напрямі [5-7], нами сформовані основні завдання, які пропонується вирішити керівництву сучасних аграрних підприємств (табл. 2).

Таблиця 2

Пропоновані першочергові завдання з поліпшення морально-психологічного мікроклімату в колективі сучасних аграрних підприємств

Завдання	Зміст
Формування єдності орієнтирів	Забезпечення однаковості та узгодженості стосовно норм, прийнятих в підприємстві
Виявлення, управління ціннісними орієнтирами персоналу	Створення таких умов на підприємстві, які забезпечили б можливість актуалізації ціннісних орієнтацій особи в процесі роботи
Формування почуттів впевненості та приналежності	Зміцнення почуття впевненості персоналу у власних силах, компетентності, здібностях; формування впевненості, що приналежність до справ підприємства рівнозначно є вигідною як особисто працівнику, так і підприємству загалом
Удосконалення процесу мотивації праці	Мотиваційний вплив максимально здійснювати індивідуалізовано. Для цього необхідно проводити систематично мотиваційний моніторинг.
Налагоджувати культуру взаємовідносин	Керуватися принципами рівних можливостей, справедливого розподілу винагороди, вільного висловлювання, обміну знаннями, досвідом
Забезпечення гнучкого контролю та заохочення соціального контролю, самоконтролю	Надання розумної автономності в процесі вирішення виробничих завдань. Намагання уникнути занадто ретельного, безперервного контролю.
Використовувати процеси наслідування, імітації, моделювання	Стиль взаємодії керівників верхньої ланки з керівниками середньої ланки здебільшого відтворюється ними у взаємовідносинах з підлеглими.

Для забезпечення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі, керівництву сучасних аграрних підприємств, на наш погляд, в сучасних умовах військового стану, все ж таки доцільно надавати перевагу демократичному стилю керівництва, але при цьому ситуаційно та обмежено використовувати і адміністративний.

Отже, організаційна поведінка – складний, комплексний, системний елемент менеджменту персоналу. Управляти поведінкою необхідно цілеспрямовано та безперервно, шляхом моделювання соціально-психологічних, ментальних установок

працівників, який дозволять сформувати ефективну модель збереження, оптимального використання персоналу, при одночасному досягненні поставлених організаційних цілей.

Список використаних джерел:

1. Сазонова Т. О., Нагорна Ж. Ю., В'юницький Д. І. Організація праці менеджера в контексті управління поведінкою персоналу підприємства. URL: <http://surl.li/bwtzn> (дата звернення 28.04.2022 р.).
2. Сіренко Н.М., Баришевська І.В. Управління розвитком організаційної культури аграрних підприємствах. URL: <http://surl.li/bzelx> (дата звернення: 04.04.2022 р.).
3. Гринчук С. О., Сумцов В. Г. Механізм впливу керівника на культуру персоналу організації. Управління розвитком трудового потенціалу України : Монографія / за ред. Г. Г. Савіної. Херсон: ХНТУ МОН України, Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2010. С. 280–286.
4. Гарват О. А. Удосконалення організаційних структур підприємств в умовах нестабільної економічної ситуації. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 3, Т. 1. С. 27-37.
5. Базалійська Н.П., Микитюк С. С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Випуск 1 (06). С. 24-31.
6. Кузьмін О. Є., Дідик А. М. Шляхи покращання соціально-психологічного мікроклімату колективу в умовах полівекторного розвитку підприємства. *Ефективна економіка*. 2013. № 10. URL: <http://surl.li/bzema> (дата звернення 23.04.2022 р.).
7. Жигайло Н.І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник*. 2012. 2 (1). С. 374-383.

Р.І. Содома, к.е.н., доцент,

Н.В. Головка, здобувач вищої освіти

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Заздалегідь продуманий план здійснити певні дії, які мають бути реалізовані обраним до цього способом є підґрунтям поняття «рішення». У менеджменті всю увагу зосереджено на прийнятті управлінських (організаційних) рішень. На відміну від рішень, які приймаються людиною на побутовому рівні і стосуються її особистого життя, управлінські рішення приймаються стосовно певних проблем, певних ситуацій щодо організації різного рівня і різних колективів людей.