



ISSN 2223-3822

Osadchuk, I., Bolila, S. & Kyrychenko, N. (2019) Povedinkovi aspekty v protsesi upravlinnia ahroformuvanniamy [Behavioral aspects in the process of management of agricultural formations]. *Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava* [Socio-Economic Problems and the State] (electronic journal), Vol. 20, no. 1, pp. 97-106. Available at: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2019/19oivpua.pdf>



SEPS

Journal

Socio-Economic
Problems and the State

ПОВЕДІНКОВІ АСПЕКТИ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ АГРОФОРМУВАННЯМИ

Ірина Осадчук*, Світлана Боліла**, Наталя Кириченко***

*Херсонський державний аграрний університет

вул. Стрітенська, 23, м. Херсон, Україна 73006

e-mail: osadchuk2311@gmail.com

канд. с.-г. наук, доцент кафедри менеджменту і маркетингу, доцент кафедри менеджменту організацій

**Херсонський державний аграрний університет

вул. Стрітенська, 23, м. Херсон, Україна 73006

канд. с.-г. наук, доцент кафедри менеджменту і маркетингу, доцент кафедри менеджменту організацій

***Херсонський державний аграрний університет

вул. Стрітенська, 23, м. Херсон, Україна 73006

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту організацій



Article history:

Received: March, 2019

1st Revision: April, 2019

Accepted: April, 2019

JEL classification:

M14

UDC:

005.31:338.43

DOI:

<https://doi.org/10.33108/sepd.2019.01.097>

Анотація. У статті визначено зміст та особливості процесу управління організаційною поведінкою агроформувань. Зазначено, що дослідження поведінкових аспектів діяльності працівників і груп та їх урахування в процесі управління агроформуваннями з метою вироблення найбільш оптимальної поведінкової моделі для їх ефективного функціонування є важливим і актуальним. Вказано, що ефективне управління виробничо-господарською діяльністю будь-якого суб'єкта господарювання значною мірою залежить від вміння його керівника забезпечувати організацію успішної роботи своїх підлеглих шляхом формування результативних форм поведінки. Практична значимість роботи продиктована потребою знання керівниками агроформувань (на всіх рівнях управління) основ організаційної поведінки з метою своєчасного і грамотного координування поведінки підлеглих. Визначена сутність процесу управління поведінкою персоналу агроформувань, виявлено основні тенденції, розглянуто поведінкові дії менеджера та відносини в досліджуваних організаціях. Розроблено рекомендації щодо створення ефективної системи управління організаційною поведінкою агроформувань.

Ключові слова: організаційна поведінка, процес управління, агроформування, мотиваційний комплекс, система організаційної поведінки.



Осадчук І., Боліла С., Кириченко Н. Поведінкові аспекти в процесі управління агроформуваннями [Електронний ресурс] / Ірина Осадчук, Світлана Боліла, Наталя Кириченко // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2019. — Вип. 1 (20). — С. 97-106. — Режим доступу до журн.:

<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2019/19oivpua.pdf>



This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.

1. Постановка проблеми.

Збереження та безперервний розвиток кадрів, підготовка їх до майбутніх змін є важливою умовою успішного розвитку будь-яких організацій, адже саме персонал є вирішальним чинником, що забезпечує стабільність їх розвитку та конкурентоспроможність. За своїми властивостями людський ресурс істотно відрізняється від будь-яких інших, використовуваних організаціями ресурсів, і, отже, вимагає особливих підходів і методів управління. Тому знання поведінкових аспектів діяльності працівників та груп і їх урахування в процесі управління персоналом стають нагальною потребою керівників організацій.

Враховуючи особливості функціонування організацій в аграрній сфері економіки і надзвичайно важливу роль цієї галузі в забезпеченні валютних надходжень в Україну, можна стверджувати, що проблеми управління персоналом агроформувань мають знаходитися на вістрі управлінської науки. Це означає, що важливим напрямом досліджень в площині менеджменту наразі мають бути дослідження поведінкових аспектів в процесі управління агроформуваннями.

2. Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Проблеми управління організаційною поведінкою досліджували закордонні та вітчизняні науковці: К. Э. Оксінюйд, Дж. В. Ньюстром, К. Девіс, П. Р. Стівен, Д. Гелрігел, Дж. В. Слокум-молодший, Р. В. Вудмен, Н. С. Бренінг, В. С. Савельєва, О. Л. Єськов, В. М. Вакуленко, Т. В. Овчиннікова, Мазуренко О. В. та ін. [1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10].

3. Невирішені раніше частини загальної проблеми

Незважаючи на важливість вирішення проблеми недостатньої уваги керівництва організацій до врахування поведінкових особливостей індивідів та груп працівників у процесі управління й посилену увагу до неї багатьох дослідників, недостатньо розробленими залишається багато питань, що стосуються дослідження організаційної поведінки у процесі управління агроформуваннями взагалі та її розгляду з точки зору прикладних аспектів.

4. Постановка завдання.

Метою статті є визначення змісту та особливостей процесу управління організаційною поведінкою агроформувань. В завдання дослідження входило вивчення сутності організаційної поведінки цих суб'єктів господарювання, виявлення основних проблем їх організаційної поведінки, визначення прикладних напрямків управління цією поведінкою, які повинні цікавити їх менеджмент. В якості об'єкта досліджень виступили агроформування Херсонської області. Предмет дослідження - управлінські аспекти організаційної поведінки агроформувань. Для вирішення поставлених завдань в процесі дослідження використовувалися такі наукові методи, як: діалектичний, монографічний, системний підхід до вивчення проблем управління організаційною поведінкою, фундаментальні положення аграрного менеджменту, наукові розробки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених за досліджуваною проблематикою, спостереження, опитування, аналізу, узагальнення, метод експертних оцінок. Практична значимість роботи продиктована потребою знання керівниками агроформувань (на всіх рівнях управління) основ організаційної поведінки з метою своєчасного і грамотного координування поведінки підлеглих.

5. Виклад основного матеріалу.

Ефективне управління організаціями та людськими ресурсами стикається з низкою проблем. Скорочення штатів, інформаційний вибух, глобальна конкуренція і ряд інших явищ характеризують ситуацію, з якою стикаються менеджери в сучасних умовах. Організація - складна система. Якщо прагнути до того, щоб бути ефективним працівником, насамперед, менеджером, то необхідно розібратися в конструкції діючих в ній механізмів. Компанії прагнуть найбільш ефективним способом об'єднати людину і технології. Беручи до уваги швидкий розвиток науки, управління технологіями є досить важким завданням. Розглядаючи їх у взаємодії з індивідами, ми отримуємо надзвичайно складну соціотехнічну систему. У той же час суспільний прогрес значною мірою визначається нашим розумінням таких систем і ефективністю управління ними. Поведінка людини в процесі праці в значній мірі непередбачувана. Поведінка колег, начальника і замовників виникає з глибоко закладених в них потреб, життєвого досвіду та індивідуальних систем цінностей.

Ідеальних рішень організаційних проблем не існує і не може бути. Однак працівники будь-якого підприємства мають можливість удосконалити трудові відносини. Цей процес аж ніяк не простий, але його результати варті докладених зусиль.

Для визначення змісту управління організаційною поведінкою персоналу, доцільним є уточнення сутності цього поняття. Так, процес управління організаційною поведінкою персоналу аграрних підприємств слід розуміти як цілеспрямований вплив на чинники, що формують організаційну поведінку персоналу, для досягнення цілей працівників і підприємства, формування лояльності персоналу до підприємства та забезпечення узгодженості щодо цінностей та цілей працівників і підприємства, потреб персоналу і системи мотивації підприємства, особистого потенціалу працівників і потенціалу підприємства.

Організаційна поведінка - зміна реакції один одного в процесі взаємодії для досягнення поставлених цілей. Поведінка - реакція людини на внутрішні і зовнішні впливи. Суть менеджменту з позиції організаційної поведінки - спрямувати в одне русло весь колектив організації [9, с.157].

Керівники, будь-якого (в тому числі і аграрного) підприємства постійно змушені вирішувати одну й ту ж проблему: як налагодити систему управління так, щоб, з одного боку, забезпечувати співробітництво працівників в організації, а з іншого - долати їх можливі конфронтації в організаційному середовищі.

Проблема «конфронтація-співробітництво» виявляється основним морально-психологічним протиріччям організаційної поведінки, яке або долається, або загострюється. Ступінь можливості його розв'язання і є головним показником того, наскільки успішно здійснюється організаційне управління. Вищими професійними досягненнями керівників стають ефекти співробітництва. Найяскравішими показниками їх непрофесіоналізму виявляються антиефекти конфронтації, якими може наповнюватися організація [8, с.86].

У ході дослідження встановлено, що організація ефективного управління та взаємодії людей на сучасних аграрних підприємствах передбачає необхідність планування та координації спільної діяльності. Менеджери стикаються з проблемою впливу індивідів, груп, організаційних структур на ефективність та результати роботи. Таким чином, у сучасних умовах знання основ організаційної поведінки дозволяє повніше розкрити потенціал персоналу підприємства та здійснити вибір напрямків вдосконалення його діяльності, використовуючи для цих цілей сучасні технології; розробити такі проекти організаційних заходів, які відповідають критеріям, що ставить в центр людину та її потреби; визначити стратегії професійного втручання, що дозволяють підвищити ефективність організації праці.

Аналіз діяльності агроформувань Херсонської області показує, що їх найбільш суттєвою ознакою, за якою визначається працездатність її співробітників, є відносини в діапазоні «співробітництво - конфронтація». Ситуації в цьому діапазоні можуть виникати у всій організації: і по вертикалі («згори до низу» і «знизу нагору»), тобто між керівниками і підлеглими їм працівниками, і по горизонталі: між самими співробітниками, між підрозділами, службами та різними ланками. Тому в організації формується, відтворюється, трансформується, розвивається певна управлінська система, яка здійснює необхідне балансування організаційної поведінки. Це балансування в діапазоні «конфронтація - співробітництво» і виявляється об'єктивно предметом його вивчення. Вивчити цей предмет - означає розкрити глибинні морально - психологічні таємниці управління організацією.

Організаційну поведінку можна розглядати і як поведінку працівників, залучених до певних управлінських процесів, що мають свої цикли, ритми, темпи, структуру відносин, організаційні межі вимог до працівників. Ці процеси, з одного боку, спрямовуються зусиллями керівників усіх ланок управління, а з іншого - реалізуються в поведінці безпосередніх учасників, тобто працівників різного управлінського рівня. Організаційну поведінку можна зрозуміти, якщо уявити, що вона виникає і відтворюється постійно на перетині двох основних організуючих сил: субординаційних (підкоряють працівників «згори донизу») і координаційних (погоджують різнорідні за положенням ланки і рівні управління, а також особисті управлінські інтереси [6, с.112].

Узагальнення процесів, що відбуваються, та певних сучасних тенденцій показує, що на перший план виходять такі риси організацій, як: гнучкість, прихильність індивідуумам, вміння працювати в командах, які в перспективі будуть відігравати важливу роль у всіх видах діяльності; висока внутрішня конкурентоспроможність, яка ґрунтується на знаннях і досвіді персоналу підприємства, що забезпечує раціональну його організацію і використання відповідно до вимог ринку; здатність адаптуватися до потреб клієнтів та надавати їм послуги - організаційні, технологічні або структурні; вміння будувати відносини між працівниками, керувати роботою і персоналом, навчання в цій області; прагнення до диверсифікації робочої сили тощо [2, с.46].

У межах управління організаційною поведінкою агроформувань розглядаються прикладні напрями, які мають цікавити менеджмент:

- відбір співробітників і їх розподіл по роботах (розробка оціночних інструментів для відбору, розподілу, атестації та просування по службі співробітників; перевірка валідності інструментів тестування; професіографічний аналіз, розробка і застосування програм підбору персоналу, оптимізація розміщення персоналу, визначення потенціалу співробітників для роботи в якості менеджерів);
- навчання та розвиток співробітників (визначення потреб у навчанні та розвитку; складання та проведення програм професійної підготовки персоналу та розвитку менеджменту, оцінка ефективності програм навчання і розвитку з точки зору продуктивності праці і задоволеності співробітників; планування кар'єри тощо);
- організаційний розвиток (аналіз структури організації, підвищення задоволеності та ефективності окремих співробітників і робочих груп, проведення організаційних змін на підприємстві);
- вимірювання виконання роботи (розробка критеріїв; вимір результативності роботи, оцінка ефективності організації);
- якість робочого життя (підвищення продуктивності праці окремих співробітників, виявлення факторів, пов'язаних з задоволеністю роботою, перепланування роботи з метою збільшення її змістовності);
- інженерна психологія (проекування робочого середовища, оптимізація ефективності взаємодій між людиною і технікою, розробка системних технологій).

Практичні методи управління виробили кілька сучасних моделей організаційної

поведінки, таких як: авторитарна, опікунська, підтримуюча, колегіальна. Як виявив аналіз використання організаційних моделей на ряді агроформувань на прикладі Херсонської області відбувається створення нової системи цінностей і практичного застосування відповідних їй поведінкових навичок, простежуються стійкі зв'язки характеристик моделей організаційної поведінки і людських потреб, розширюється використання підтримуючої і колегіальної моделей, моделі організаційної поведінки розвиваються в бік вдосконалення особистості та організації.

Як виявили дослідження, в сучасних умовах від менеджера вимагається особлива гнучкість у застосуванні моделей організаційної поведінки, оскільки динамізм зміни зовнішніх умов у роботі організації і поява нових потреб у співробітників неймовірно високі. Шляхом формування ефективної системи організаційної поведінки на підприємстві вирішується ряд важливих завдань, зокрема: підвищення задоволеності працівників роботою; формування і розвиток лояльності персоналу до підприємства; підвищення мотивації персоналу; зниження плинності персоналу; зростання ефективності діяльності персоналу; забезпечення самоактуалізації працівників у групі, в колективі; підвищення згуртованості колективу; зростання ефективності взаємодії; удосконалення системи комунікацій тощо.

В процесі управління організаційною поведінкою на агроформуваннях наразі намітилися певні тенденції, а саме: підвищення ролі інформаційних та інноваційних технологій у процесі управління персоналом; необхідність високого ступеня залучення персоналу до роботи, формування прихильності до підприємства; підвищення актуальності управління здібностями працівників на підприємстві; усвідомлення необхідності соціальної орієнтації політики управління персоналом; актуалізація потреб у саморозвитку, самовиявленні тощо; зміна вимог щодо привабливості робочого місця (найбільш значущими є широкі перспективи кар'єрного зростання; діяльність, що дозволяє повною мірою реалізувати особистий потенціал; індивідуальна робота; керівництво, засноване на співпраці, тобто застосування на підприємстві сучасного стилю керівництва; гнучка система оплати і стимулювання праці; змістовна та багатоаспектна діяльність; можливість навчання і підвищення кваліфікації; гнучкий робочий графік; сприятливий морально-психологічний клімат у колективі; імідж підприємства) тощо.

Дуже важливим питанням в контексті управління організаційною поведінкою агроформувань є створення ефективного мотиваційного комплексу для персоналу. Як виявили дослідження, в сучасних умовах агробізнесу грошова мотивація відіграє, безумовно, важливу роль, але в деяких випадках важливішими стають мотиви самовираження як засіб задоволення потреби більш високого порядку. Наприклад, престиж, задоволеність роботою, кар'єра, влада і вплив, можливості самовираження як особистості.

Проведені нами дослідження, шляхом анкетування групи менеджерів та фахівців в напрямі визначення значущості трудових цінностей за різних типів мотивації на агроформуваннях Херсонської області протягом 2018 року показали, що за рангами найбільш вагомим для спеціалістів та керівників є такий тип мотивації, як «робота і заробіток» (74 %), при цьому найвищою трудовою цінністю більшість респондентів вважають високий заробіток (72 %), потім – самореалізацію (65 %) та цікаву роботу (58,5%). На третьому місці за цим показником знаходиться можливість кар'єрного зростання. До того ж, значну роль у мотивації праці відіграє створення певних умов праці, що стимулюють діяльність працівників: забезпечення працівника потрібними сучасними ресурсами, звільнення його від допоміжної роботи, надання йому самостійності тощо. Велике значення має мотивація за результатами. На прагнення якісно працювати впливають як моральні (стиль керівництва, соціально-

психологічний клімат в колективі та ін.), так і матеріальні стимули, крім того, на наш погляд, необхідно виділити окремо і такий важливий стимул як оцінка праці.

Базуючись на результатах досліджень організаційної поведінки персоналу на основі виявлення існуючих і потенційних проблем агроформувань, слід встановлювати нові або корегувати існуючі правила індивідуальної і групової поведінки.

Вважається, що створення умов для тісної взаємодії різних груп сприяє усуненню бар'єрів між різними категоріями персоналу та формуванню сприятливого психологічного клімату у процесі співпраці [3, с. 146]. При цьому слід забезпечити узгодженість як індивідуальної, так групової організаційної поведінки шляхом: встановлення відповідних організаційних, групових та індивідуальних цілей; розробки адекватних схем організаційної поведінки; координації рольової взаємодії між працівниками; удосконалення діючих на підприємстві поведінкових стандартів; впровадження інноваційних механізмів управління організаційною поведінкою тощо.

Крім того, досить важливим елементом системи управління у сфері організаційної поведінки персоналу агроформувань є управління згуртованістю, для чого слід передбачити створення в колективі певних умов, серед яких: високий рівень компетентності персоналу; широке спілкування і взаємодія між членами групи; згода між працівниками стосовно цілей їхньої загальної діяльності; узгодженість цілей персоналу і підприємства; можливість впливу на прийняття рішень, у реалізації яких працівники беруть участь; наявність позитивного досвіду щодо досягнення мети, захисті цінностей працівників і підприємства тощо.

На основі проведених досліджень можна надати наступні рекомендації щодо побудови системи ефективної організаційної поведінки агроформувань:

- дотримання оптимального співвідношення між функціями, спрямованими на організацію системи організаційної поведінки та функціями організаційної поведінки, тобто спрямованість системи на завдання або людей;
- необхідність випередження орієнтації функцій розвитку людського капіталу в порівнянні з функціями, спрямованими на стабільний розвиток виробництва;
- дотримання принципу потенційних імітацій, коли тимчасове вибуття окремих працівників не повинно зупиняти процес здійснення будь-яких функцій управління, що означає вміння кожного працівника системи імітувати функції співробітників, вищого та нижчого за ним рівня, та функції одного - двох працівників однакового з ним рівня;
- забезпечення найбільш ефективної та економічної організації системи організаційної поведінки, зниження частки витрат на систему управління в загальних витратах на одиницю випуску продукції, підвищення ефективності виробництва;
- урахування усього комплексу чинників, що впливають на систему управління агроформуванням у процесі формування системи організаційної поведінки;
- відповідність системи організаційної поведінки передовим зарубіжним і вітчизняним аналогам;
- своєчасне прийняття рішень щодо аналізу та вдосконалення системи організаційної поведінки, що запобігають або активно усувають відхилення;
- урахування перспектив розвитку агроформувань при формуванні системи організаційної поведінки;
- багатоваріантне опрацювання пропозицій з формування системи організаційної поведінки та вибір найбільш раціонального варіанту для конкретних умов виробництва;
- дотримання принципу доцільної простоти при побудові системи організаційної поведінки агроформування;
- забезпечення в будь-яких вертикальних розрізах системи організаційної поведінки ієрархічної взаємодії між структурними підрозділами або керівниками,

принциповою характеристикою якої є несиметрична передача «донизу» (деталізація) та «нагору» (агрегування) по системі управління;

- забезпечення раціональної автономності структурних підрозділів або окремих керівників в будь яких горизонтальних та вертикальних розрізах системи;
- узгодженість за основними цілями організації та синхронізація за часом;
- дотримання концептуальної єдності в системі організаційної поведінки, коли діяльність всіх підрозділів і керівників будується за єдиною конструкцією (етапами, фазами, функціями) для різних за економічним змістом процесів управління;
- забезпечення максимуму комфортності для творчих процесів обґрунтування, розробки, прийняття, та реалізації рішень людиною тощо;
- використання сучасних інформаційних технологій та оптимізація інформаційних потоків (менеджери на всіх рівнях управління підприємством мусять знати власні потреби, а також потреби в інформації вищих керівників і підлеглих; згідно із цим необхідно оптимізувати якісно і кількісно інформаційні потреби);
- формування стилю управління, який забезпечує причетність працівників до встановлення цілей, завдань, а також до процесів прийняття рішень;
- забезпечення повноти та об'єктивності оцінювання персоналу;
- розширення взаємодії керівника і підлеглих (регулярні збори і бесіди з працівниками, у процесі яких обговорюються заходи щодо управління персоналом, заохочення ініціативи підлеглих, які прагнуть контакту з керівником);
- впровадження дієвої внутрішньо організаційної системи розгляду пропозицій працівників (вона має виключати фільтрацію або ігнорування ідей, які є в пропозиціях персоналу);
- організація ефективної системи зворотного зв'язку (спрямування управлінських працівників до структурних підрозділів для обговорення актуальних питань з управління персоналом, проведення періодичних опитувань персоналу тощо);
- застосування інформаційних повідомлень адміністрації підприємства, що зменшує потенційні негативні наслідки чуток (видання інформаційних бюлетенів, які містять інформацію для персоналу, наприклад, про нову систему стимулювання, впровадження нових форм організації трудових процесів, заходи з охорони праці та ін.).

6. Висновки та перспективи подальших досліджень в даному напрямку.

В сучасних умовах соціально-економічних трансформацій в суспільстві перед керівниками підприємств, в тому числі і аграрного сектору економіки, виникає необхідність будувати управлінську діяльність на теоретико-методологічному підґрунті організаційної психології, що орієнтована на розкриття можливостей людських ресурсів. При цьому ефективне управління господарською діяльністю підприємства значною мірою залежить від вміння керівника забезпечувати організацію успішної роботи своїх підлеглих шляхом формування результативних форм поведінки. Організаційна поведінка пронизує всі управлінські функції, які циклічно повторюються – планування, організацію, мотивацію та контроль. Вказаний цикл закінчується прийняттям управлінських рішень. Відсутність відповідних знань та вмінь впливати на поведінку співробітників в інтересах організації може призвести до хибних рішень менеджерів і, відповідно, до значного погіршення існуючого стану і спровокувати виникнення кризових ситуацій на підприємствах.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямку є вивчення особливостей управління організаційною поведінкою сімейних фермерських господарств та інших агроформувань аграрного сектору економіки та вироблення найбільш оптимальної моделі та технології організаційної поведінки для ефективного функціонування кожного з них.

Author details (in Russian)

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ АГРОФОРМИРОВАНИЯМИ

Ирина Осадчук*, Світлана Боліла**, Наталя Кириченко***

**Херсонский государственный аграрный университет*

ул. Сретенская, 23, м. Херсон, Украина, 73006

e-mail: osadchuk2311@gmail.com

канд. сельскохозяйственных наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, доцент кафедры менеджмента организаций

***Херсонский государственный аграрный университет*

ул. Сретенская, 23, м. Херсон, Украина, 73006

канд. сельскохозяйственных наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, доцент кафедры менеджмента организаций

****Херсонский государственный аграрный университет*

ул. Сретенская, 23, м. Херсон, Украина, 73006

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента организаций

Аннотация. В статье определено содержание и особенности процесса управления организационным поведением агроформирований. Отмечено, что исследование поведенческих аспектов деятельности работников и групп, а также их учет в процессе управления агроформированиями с целью выработки наиболее оптимальной поведенческой модели для их эффективного функционирования являются важными и актуальными. Указывается, что эффективное управление производственно-хозяйственной деятельностью любого субъекта хозяйствования в значительной степени зависит от умения его руководителя организовывать успешную работу своих подчиненных путем формирования результативных форм поведения. Практическая значимость работы продиктована потребностью знания руководителями агроформирований (на всех уровнях управления) основ организационного поведения с целью своевременного и грамотного координирования поведения подчиненных. Определена сущность процесса управления поведением персонала агроформирований, выявлены основные тенденции, рассмотрены поведенческие действия менеджера и отношения в исследуемых организациях. Даны рекомендации по созданию эффективной системы управления организационным поведением агроформирований.

Ключевые слова: организационное поведение, процесс управления, агроформирование, мотивационный комплекс, система организационного поведения.

Author details (in English)

BEHAVIORAL ASPECTS IN THE PROCESS OF MANAGEMENT OF AGRICULTURAL FORMATIONS

Iryna Osadchuk*, Svitlana Bolila**, Natalya Kyrychenko***

**Kherson State Agrarian University*

Sretenskaya str., 23, Kherson, Ukraine 73006

e-mail: osadchuk2311@gmail.com

Ph.D., Assoc. Prof., Department of Management and Marketing, Department of Management of Organizations

***Kherson State Agrarian University*

Sretenskaya str., 23, Kherson, Ukraine 73006

Ph.D., Assoc. Prof., Department of Management and Marketing, Department of Management of Organizations

****Kherson State Agrarian University*

Sretenskaya str., 23, Kherson, Ukraine 73006

Ph.D., Assoc. Prof., Department of Management of Organizations

Abstract. *The article specifies the content and particularities of the process of managing the organizational behavior of agricultural formations. It states that research on behavioral aspects of the activity of workers and groups and their consideration in the process of managing agroformations in order to develop the most optimal behavioral model for their effective functioning is timely and important. The paper indicates that effective management of production and economic activities of any economic entity largely depends on the ability of its head to ensure the organization of successful work of their subordinates through forming effective behavioral patterns. The practical significance of the study is based on the fact that heads of agroformations (at all levels of management) need the knowledge of the fundamentals of organizational behavior with the aim of timely and competent coordinating the behavior of subordinates during the management process. The article determines the essence of the process of managing the behavior of personnel of agroformations, reveals the main tendencies, and considers the behavioral actions of managers as well as relations in the organizations investigated. It provides recommendations as to the creation of an effective system of management of organizational behavior of agroformations.*

Keywords: *organizational behavior, management process, agricultural formations (agroformations), motivational complex, system of organizational behavior.*

Appendix A. Supplementary material

Supplementary data associated with this article can be found, in the online version, at <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2019/19oivpua.pdf>

Funding

The authors received no direct funding for this research.

Citation information

Osadchuk, I., Bolila, S. & Kyrychenko, N. (2019) Povedinkovi aspekty v protsesi upravlinnia ahroformuvanniamy [Behavioral aspects in the process of management of agricultural formations]. *Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava* [Socio-Economic Problems and the State] (electronic journal), Vol. 20, no. 1, pp. 97-106. Available at: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2019/19oivpua.pdf>

Використана література:

1. Гелрігел Д., Слокум-младший Дж. В., Вудмен Р. В., Бренінг Н. С. Організаційна поведінка. - Пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. – Вид-во: Основи, 2001. – 726 с.
2. Дорофєєв В. Д., Шмельова О. М., Частухін Ю. Ю. Організаційна поведінка: навч. посібн. - Львів: Вид-во ун-ту, 2004. – 142 с.
3. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2008. – 448с.
4. Мазуренко О. В. Людський капітал тваринництва: галузева специфіка. - Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – Вип. 1 (37). - Бердянськ, 2017. – С.22-25.
5. Овчиннікова Т. В. Управління структурними змінами в колективах агроформувань відповідно до змін зовнішнього середовища та стратегії діяльності. – URL: http://vlp.com.ua/files/05_31.pdf (дата звернення: 07.03. 2019).
6. Оксінюйд К. Э. Организационное поведение: учебник. – М.: КНОРУс, 2009. – 480 с.
7. Павликівська О. Механізми управління соціальними ресурсами підприємств. - Електронне наукове фахове видання «Соціально-економічні проблеми і держава» - Вип. 2 (15). – Тернопіль, 2016. – С.139-146. – URL: <https://sepd.tntu.edu.ua/index.php/en/last-volume/495> (дата звернення: 10.03.2019).
8. Савельєва В. С., Єськов О. Л., Вакуленко В. М. Організаційна поведінка: навч. посібн. - К.: ЦУЛ, 2012. - 240 с.

9. Савчук Л. М., Бутенко Н. Ю., Власова А. М. Організаційна поведінка: навч.-метод. посібн. - К.: КНЕУ, 2001. – 249 с.
10. Стивен П. Р. Основы организационного поведения. – М.: Вильямс, 2011. – 342 с.

References

1. Helrihel, D., Slokum-mladshyi, Dzh. V., Vudmen, R. V. & Breninh, N. S. (2001) Orhanizatsiina povedinka. [Organizational behavior]. Vyd-vo: Osnovy. (in Ukrainian)
2. Dorofieiev, V. D., Shmelova, O. M. & Chastukhin, Yu. Yu. (2004) Orhanizatsiina povedinka: navch. posibn. [Organizational behavior]. Lviv. (in Ukrainian)
3. Nyustrom, Dzh. V., Devis, K. (2008) Organizatsionnoe povedenie [Organizational behavior]. Piter. (in Russian)
4. Mazurenko, O. V. (2017) Liudskiy kapital tvarynnystvva: haluzeva spetsyfika [Human capital of stock-raising: branch specific]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*. Vol. 1 (37). Berdiansk, pp.22-25.
5. Ovchynnikova, T. V. Upravlinnia strukturnymy zminamy v kolektyvakh ahroformuvan vidpovidno do zmin zovnishnoho seredovyshcha ta stratehii diialnosti (za materialamy PAF «Rudkivtsi» Zhydachivskoho raionu Lvivskoi oblasti) [A management structural changes is in the collectives of агроформувань in accordance with the changes of environment and strategy of activity]. URL: http://vlp.com.ua/files/05_31.pdf (accessed: 07 March 2019).
6. Oksinoyd, K. E. (2009) Organizatsionnoe povedenie: uchebnik. [Organizational behavior] M., KNORUs. (in Russian)
7. Pavlykivska, O. (2016) Mekhanizmy upravlinnia sotsialnymy resursamy pidpriemstv [Mechanisms of management of enterprises social resources]. Elektronne naukove fakhove vydannia «Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava», Vol. 2 (15). Ternopil, pp. 139-146. – URL: <https://sepd.tntu.edu.ua/index.php/en/last-volume/495> (accessed: 10 March 2019)
8. Savelieva, V. S., Yeskov, O. L. & Vakulenko, V. M. (2012) Orhanizatsiina povedinka: navch. posibn. [Organizational behavior]. K.: TsUL. (in Ukrainian)
9. Savchuk, L. M., Butenko, N. Yu. & Vlasova, A. M. (2001) Orhanizatsiina povedinka: navch.-metod. Posibn. [Organizational behavior]. K.: KNEU. (in Ukrainian)
10. Stiven, P. R. (2011) Osnovy organizatsionnogo povedeniya [Bases of organizational behavior]. M.: Vilyams. (in Russian)



© 2019 Socio-Economic Problems and the State. All rights reserved.
 This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.
 You are free to:
 Share — copy and redistribute the material in any medium or format Adapt — remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially.
 The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.
 Under the following terms:
 Attribution — You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made.
 You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.
 No additional restrictions
 You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits.

Socio-Economic Problems and the State (ISSN: 2223-3822) is published by Academy of Social Management (ASM) and Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University (TNTU), Ukraine, Europe.

Publishing with SEPS ensures:

- Immediate, universal access to your article on publication
- High visibility and discoverability via the SEPS website
- Rapid publication
- Guaranteed legacy preservation of your article
- Discounts and waivers for authors in developing regions

Submit your manuscript to a SEPS journal at <http://sepd.tntu.edu.ua>

