***Роман Гніденко***

# КОНЦЕПЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

У сучасної людини на існування в організаціях припадає більша частина її життя, тому ми повинні розвивати наше розуміння того, як організація функціонує зсередини і як ми можемо керувати та впливати на організаційну поведінку. Кожна дія менеджера, супервайзера, виконавця тісно пов'язана з діями інших людей в організації та впливає на функціонування всього організаційного середовища.

З погляду менеджменту організація являє собою складну систему взаємодії працівників. Вона складається з низки підсистем: формальної (адміністративні правила, рівні підпорядкування), неформальної (міжособисті стосунки), соціотехнічної (технології, устаткування), соціально-психологічної (неформальні відносини, що ґрунтуються на вільному виборі зв'язків, спільності інтересів, симпатіях). Кожен менеджер на своєму рівні вирішує як звести ці підсистеми до однієї, поєднати їх між собою так, щоб вони не конфліктували та не суперечили одна одній.

Будь-яка організація з точки зору менеджменту відображає соціальну підпорядкованість виявляється як ієрархічна система. Природа ієрархічної організаційної структури закладена самою сутністю розвитку суспільства. За весь час свого існування людство не знайшло універсальнішого принципу організації, ніж ієрархія.

Розглядаючи будь-яку суспільну систему від держави до сім'ї, можна з певною постійністю простежити в них наявність пірамідальних рис. Дійсно, немає простішого способу взаємоузгодження будь-якої масової чи групової дії, ніж призначення відповідального. Пірамідальність організаційної структури виникає внаслідок передавання кожним своєї частки прав угору, що призводить до накопичення влади зі зростанням рівня організації.

Організація складається з окремих людей. Коли вони збираються разом, між ними виникає безліч відносин: розподіл ролей, симпатій, престижу, виділення лідерів. Як система раціональна, вона підкреслює та закріплює ті відносини, які їй корисні та працюють на досягнення її цілей. Без стандартизації зв'язків та норм організація існувати не може. Цінною для організації властивістю є безособовість праці, тобто її незалежність від особистих коливань кожного працівника.

Організаційна поведінка людей орієнтована на взірці, які до певної міри є незалежними від індивідуальних особливостей їх носіїв. Їх цілісність створює формальну чи адміністративну систему, необхідну для будь-якої організації. Організація – система однозначна та формалізована, тобто розрахована лише на конкретні завдання, у ній не вміщується вся людська різноманітність. Формалізована система лімітує організаційну поведінку людей рамками службової доцільності. Формалізація додає

організації стабільності. Це дуже важливо для організації як системи, тому що рівновага є для неї самостійною цінністю.

Організація завжди стурбована підтриманням цього стану, тому будує адміністративну, тобто офіційно визнану, систему статусів, зв'язків і норм та затверджує санкції за відхилення від її стандартів.

**Список використаних джерел**


1. Власова А. М., Савчук Л. М., Савінова В. Б. Організаційна поведінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2008. – 96 с.
2. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. / Под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
3. Porter L. W., Lowler E. E., Hochman J. R. Behavior in organizations. – New York: McGraw-Hill, 2005.

Robbins P. S. Organizational Behaviour: concepts, controversies, practices. – Prentice Hall, 2010.