

УДК 658.012.32

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВИНОГРАДАРСЬКО-ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Верна В.В.

У статті розглянуто теоретичні положення та розроблено методичні рекомендації щодо використання технологій управління персоналом у формуванні організаційної поведінки у виноградарсько-виноробних підприємствах.

Ключові слова: управління, персонал, виноградарсько-виноробне підприємство.

ВСТУП

Результативне управління персоналом виноградарсько-виноробного підприємства неможливе без розуміння поведінки персоналу, причому не стільки на рівні її вияву, скільки на рівні причин і мотивів. Визнання важливості персоналу як унікального ресурсу в діяльності виноградарсько-виноробного підприємства, його суттєвий вплив на формування результатів діяльності зумовили виникнення специфічної галузі знань – організаційної поведінки.

Організаційну поведінку найчастіше розуміють як галузь знань, яка допомагає зрозуміти та навчитися передбачати поведінку людей в виноградарсько-виноробному підприємстві, а також управляти ними. У її межах проводиться систематичний аналіз індивідів, груп персоналу та організації в цілому з метою зрозуміти, передбачити й удосконалити індивідуальне виконання посадових обов'язків та функціонування виноградарсько-виноробного підприємства. Результати такого аналізу мають допомогти керівникам приймати обґрунтовані рішення при роботі з персоналом.

Донедавна питанням організаційної поведінки приділялося надто мало уваги. Незважаючи на тривалі дослідження організаційної поведінки, підходи до її теоретичних основ є дещо суперечливими, хоча сьогодні можна говорити про значні напрацювання

А.М. Авідзби [1], Т.В. Кузнецової [2], Е.А. Ліхолобова [3], О.М. Рудницької [4] та ін.

Значний обсяг теоретичних напрацювань, достатня розробленість положень щодо організаційної поведінки як галузі знань зумовили зміщення акценту досліджень з питань вивчення закономірностей поведінки персоналу на питання впливу на персонал. Визнання персоналу виноградарсько-виноробного підприємства об'єктом впливу викликало необхідність розробки технологій управління персоналом, які є послідовністю дій щодо впливу на персонал виноградарсько-виноробного підприємства, що ведуть до отримання певних результатів.

Серйозно та системно технології роботи з персоналом в виноградарсько-виноробних підприємствах у сучасній економічній науці поки що не представлені. Розробка та використання технологій управління персоналом в контексті організаційної поведінки спроможні забезпечити її формування або корегування на всіх рівнях.

Метою статті є удосконалення технологій управління персоналом в виноградарсько-виноробних підприємствах.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Формування результатів діяльності виноградарсько-виноробного підприємства значною мірою відбувається під впливом вчинків персоналу та його дій, що складають професійну діяльність і визначають стосунки всередині підприємства, тобто під впливом організаційної поведінки.

Організаційна поведінка виявляє себе на трьох рівнях: на рівні індивіду, на рівні групи та на рівні

Верна Вероніка Валеріївна, аспірант кафедри менеджменту та права Південного філіалу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Кримський агротехнологічний університет», м. Сімферополь, 099-510-55-60, nica2605@rambler.ru

виноградарсько-виноробного підприємства, а також у їхній взаємодії. В межах змістовного підходу організаційна поведінка нами розглядається як сукупність конкретних дій, вчинків та безпосередньо поведінки персоналу виноградарсько-виноробного підприємства. У межах когнітивного підходу вона тлумачиться як галузь знань, щодо вивчає поведінку персоналу виноградарсько-виноробного підприємства.

Складний характер організаційної поведінки та багатогранність її змісту зумовили виникнення значної кількості до пояснення її феномену. Феномен організаційної поведінки пояснюється також за допомогою таких теорій як дескриптивні (на основі раціональних мотивів діяльності), інституційні (на основі прийнятих і схвалюваних зразків та стандартів поведінки) та культурологічні (на основі сукупності цінностей, переваг, символів і психічних програм).

При здійсненні цільового формування або корегування організаційної поведінки на всіх трьох рівнях (індивід, група, виноградарсько-виноробне підприємство) мають бути враховані її закономірності, які поділено на дві групи: організаційні, які є наочними та проявляють себе у конкретних діях, вчинках і діяльнісній реакції персоналу, і психологічні, котрі є більш прихованими і виявляють себе у реакції персоналу на рівні намірів щодо майбутніх дій.

До організаційних закономірностей організаційної поведінки нами віднесено об'єктивність існування, закон зменшувальної віддачі, паралельна багаторівневність. Психологічними закономірностями організаційної поведінки є невизначеність відгуку, неадекватність самооцінки, спотворення змісту інформації, самозбереження, компенсація, зв'язок між результатами роботи та здібностями.

Організаційна поведінка може формуватися стихійно або цілеспрямовано. Організаційна поведінка в когнітивному її розумінні дозволяє з'ясувати вчинки та мотиви поведінки людей, а також певною мірою спрогнозувати їх, але в її межах відсутні інструменти управлінського впливу для корекції таких вчинків та мотивів. Для її цільового формування та корегування необхідно використовувати управлінські інструменти, якими є технології управління персоналом виноградарсько-виноробного підприємства.

Базою технологій управління персоналом на виноградарсько-виноробному підприємстві є стимул працівника до праці, а способом спонукання до неї можуть виступати примус, маніпуляція, договір та зацікавленість. Технології управління персоналом можуть застосовуватися постійно, періодично або одноразово; вони можуть спрямовуватися на персонал виноградарсько-виноробного підприємства в цілому, на окремі групи персоналу, на керівництво певного рівня або на окремих фахівців.

За складністю технології управління персоналом виноградарсько-виноробного підприємства можуть бути простими та комплексними. В другому випадку складність технології управління персоналом потребує її

декомпозиції, результатом чого є виділення окремих елементів технології: спосіб спонукання працівника до праці, характер мотивації, стимул до праці, характер організації праці, організація праці, спрямованість технології. Для цього ми пропонуємо використовувати матричну форму. Її використання дозволило сформувати дві матриці: «функції – етапи» та «функції – завдання». В цих матрицях зміст (послідовність дій) технології управління персоналом визначається комбінуванням функцій та етапів управління персоналом або комбінуванням функцій та завдань управління персоналом.

Організаційна поведінка містить напрями змін поведінки персоналу та їхній характер, але в ній відсутній інструментарій таких змін. Технології управління персоналом є інструментом широкого спектру дій щодо впливу на персонал виноградарсько-виноробного підприємства, але самі по собі вони слабо пов'язані з поведінкою персоналу.

Використання технологій управління персоналом у формуванні або корегуванні організаційної поведінки дозволяє спрямувати поведінку персоналу відповідно до ціннісних установок у діяльності виноградарсько-виноробного підприємства. Для такого використання потрібно виявити існуючу організаційну поведінку, визначити напрями її зміни та конкретизувати елементи технології управління персоналом відповідно до їх призначення та типу організаційної поведінки.

Технології управління персоналом для корегування організаційної поведінки з короткостроковою орієнтацією мають індивідуальний характер, тобто вони застосовуються щодо окремих працівників виноградарсько-виноробного підприємства.

Для розроблення технології управління персоналом для корегування організаційної поведінки з короткостроковою орієнтацією спочатку необхідно наповнити конкретним змістом елементи технології. Елементи технології управління персоналом конкретизовані за результатами комбінування вибраних критеріїв типології організаційної поведінки з короткостроковою орієнтацією – «наслідки поведінки персоналу для групи» та «наслідки поведінки персоналу для формування результату виноградарсько-виноробного підприємства» – з такими характеристиками окремого працівника як ступінь впливу працівника на процеси і результати діяльності виноградарсько-виноробного підприємства та складність заміни працівника. Цей вибір зумовлено таким: організаційну поведінку з короткостроковою орієнтацією можна досить швидко змінити, а характеристики окремого працівника належать до числа стійких, тобто вони можуть змінюватися, але протягом тривалого часу.

Комбінування вибраних критеріїв типології організаційної поведінки з короткостроковою орієнтацією та характеристик окремого працівника подано в матричній формі, у клітинках якої представлено ті елементи технології управління персоналом, зміст котрих конкретизований за результатами перетинання критеріїв та характеристик.

Розроблений підхід дозволяє сформувати основи розроблення індивідуальних технологій управління персоналом виноградарсько-виноробного підприємства, які призначені для корегування існуючої організаційної поведінки з короткостроковою орієнтацією, є досить простим та інтуїтивно зрозумілим.

Технології управління персоналом для корегування організаційної поведінки з довгостроковою орієнтацією мають груповий характер, тобто вони застосовуються до окремих груп працівників або до персоналу виноградарсько-виноробного підприємства в цілому.

Оскільки корегування організаційної поведінки з довгостроковою орієнтацією відбувається за результатами порівняння існуючої організаційної поведінки з бажаною, то технології управління персоналом мають забезпечити перехід від існуючої організаційної поведінки до бажаної.

Бажана організаційна поведінка персоналу виноградарсько-виноробного підприємства визначається з використанням пропонованих аргументів вибору. Як такі аргументи вибрано: етап життєвого циклу виноградарсько-виноробного підприємства та етап життєвого циклу ринку (для встановлення доцільності підвищення або підтримки продуктивності праці); розмір виноградарсько-виноробного підприємства та ступінь стандартизації його діяльності (для встановлення доцільності орієнтації керівників на систему, дії або людей).

Тип бажаної організаційної поведінки для персоналу виноградарсько-виноробного підприємства (орієнтація на продуктивність праці – підвищення або підтримку - та на об'єкт уваги керівника – систему, дії, людей) визначається за результатами комбінування градацій пропонованих аргументів вибору. Таке комбінування здійснюється в матричній формі.

Необхідність застосування технологій управління персоналом для корегування організаційної поведінки з довгостроковою орієнтацією визначається результатами порівняння існуючої організаційної поведінки з бажаною. Якщо існуюча організаційна поведінка повністю збігається з бажаною, то тоді її корегувати непотрібно, а, отже, немає потреби в застосуванні технологій управління персоналом. Якщо існуюча організаційна поведінка відрізняється від бажаної хоча б за одним критерієм типології організаційної поведінки, то для переходу до бажаної організаційної поведінки необхідно застосовувати технології управління персоналом.

Враховуючи складність переходу від існуючої організаційної поведінки з довгостроковою орієнтацією до бажаної, такий перехід має відбуватися з дотриманням пропонованої сукупності принципів: цільової орієнтації, альтернативності рішень, поступовості, наявності еталонів для встановлення типу організаційної поведінки, відстеження зворотної реакції, контрольованості. Дотримання цих принципів дозволяє створити передумови розроблення технологій управління

персоналом, за наявності яких забезпечується їхня якість та цільове використання.

Досліджені передумови дозволяють сформувати логіку розроблення технологій управління персоналом виноградарсько-виноробного підприємства, яка передбачає послідовне визначення їхніх елементів - від формулювання мети використання технології до складу та змісту необхідного забезпечення. З використанням цієї логіки побудовано порядок розроблення технології управління персоналом.

ВИСНОВКИ

Під впливом організаційної поведінки значною мірою формуються результати діяльності виноградарсько-виноробного підприємства. Організаційна поведінка виявляється на рівнях індивіду, групи та виноградарсько-виноробного підприємства, а також у їхній взаємодії.

Дуальний характер організаційної поведінки у виноградарсько-виноробних підприємствах зумовлено використанням двох підходів до її розуміння – змістовного та когнітивного. Складний характер організаційної поведінки та багатогранність її змісту зумовили виникнення значної кількості підходів до пояснення її феномену, серед яких для розробок щодо організаційної поведінки вибрані інтеракціоністський та когнітивний. При здійсненні цільового формування або корегування організаційної поведінки на всіх трьох рівнях (індивід, група, підприємство) мають бути враховані її закономірності, які поділені на дві групи: організаційні та психологічні.

Технології управління персоналом для корегування організаційної поведінки з короткостроковою орієнтацією мають індивідуальний характер. Для їхнього розроблення необхідно наповнити конкретним змістом елементи технології, які конкретизовані за результатами комбінування вибраних критеріїв типології організаційної поведінки з короткостроковою орієнтацією – «наслідки поведінки персоналу для групи» та «наслідки поведінки персоналу для формування результату виноградарсько-виноробного підприємства» – з такими характеристиками окремого працівника, як ступінь впливу працівника на процеси та результати діяльності підприємства і складність заміни працівника.

Корегування організаційної поведінки з довгостроковою орієнтацією відбувається за результатами порівняння існуючої організаційної поведінки з бажаною. Якщо існуюча організаційна поведінка повністю збігається з бажаною, то тоді її корегувати непотрібно, якщо ж ні, то для переходу до бажаної організаційної поведінки з довгостроковою орієнтацією необхідно застосовувати технології управління персоналом до окремих груп працівників або до персоналу виноградарсько-виноробного підприємства в цілому.

Перехід від існуючої організаційної поведінки з довгостроковою орієнтацією до бажаної має

відбуватися з дотриманням пропонованої сукупності принципів, дотримання яких дозволяє створити передумови розроблення технологій управління персоналом і забезпечити їхню якість та цільове використання. Досліджені передумови дозволяють сформулювати логіку розроблення технологій управління персоналом, яка передбачає послідовне

визначення їхніх елементів - від формулювання мети використання технології до складу та змісту необхідного забезпечення. З використанням цієї логіки побудовано порядок розроблення технології управління персоналом на виноградарсько-виноробному підприємстві.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авидзба А.М. Проблемы управления трудовыми отношениями в виноградарстве (теоретический аспект) / А.М.Авидзба, С.Г. Черемисина, В.П. Антипов. – Ялта: Адонис, 2003. – 230 с.
2. Кузнецова Т.В. Соціальні аспекти лізингу персоналу / Т.В. Кузнецова // Зовнішня торгівля: право та економіка. - 2004. –№3(15) – С. 69-77.
3. Лихолобов Е. А. Організаційна поведінка як основа ефективного використання людського ресурсу підприємства / Е. А. Лихолобов // Культура народів Причорномор'я. — 2006. — № 115. Т. 2. — С. 69-72.
4. Рудницька О.М. Методи підвищення продуктивності праці персоналу // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку / Вісник Державного університету "Львівська політехніка". - №319. - Львів: Державний університет "Львівська політехніка", 1997. - С.134-140.