

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

**Економіка та менеджмент:  
перспективи розвитку**

**Экономика и менеджмент:  
перспективы развития**

**Economics and management:  
development perspectives**

Матеріали  
IV Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, 20 листопада 2014 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2014

різних країнах, особливо, якщо вони знаходяться на різних рівнях розвитку. Наприклад, в Японії, основний зміст роботи — забезпечення умов до існування (45,4% опитаних), у США і Голландії цим мотивом керуються 25% й 30, 5% частина працівників відповідно [3].

Що ж треба зробити, щоб досягнути результатів міжнародних організацій та корпорацій? На думку автора, необхідно максимально використовувати свої здібності, потенціал, а також системно удосконалювати свої знання.

1. Міжнародний менеджмент: конспект лекцій/ Гацька Л.П., Румянцев А.П., Супрун С.С.. - УДПСУ, С. 107

2. Международный менеджмент: учебник для вузов/ С.Э.Пивоварова, Л.С.Тарасевича, А.И.Майзеля. - 2011. - 430 с.

*Науковий керівник: к.е.н, ст. викладач Зяяц О.Ю.*

## **УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ**

**Михайленко Д.Г.**, докторант

*НИЦИПР Национальной академии наук Украины (г. Харьков)*

Научная и практическая актуальность темы обусловлена развитием и накоплением противоречий в функционировании и развитии производственного предприятия, разрешение которых невозможно в пределах традиционной парадигмы менеджмента.

Причинами, породившими эти противоречия, являются: ускорение развития научно-технического прогресса, способствующее сокращению жизненного цикла и усложнению природы изменения технологий производства; усложнение требований потребителей к товарам, обусловленное развитием и обогащением их потребностей; глобализация рынков, на которых работают современные производственные организации; усложнением и усилением человеческого фактора в обеспечении жизнедеятельности производственных организаций; необходимостью капитализации как физических и интеллектуальных ресурсов человека, так и моральных, духовных, эмоциональных; объективными процессами психологизации и социализации менеджмента, требующими развития механизмов влияния на сознание человека, коллектива и создающими предпосылки формирования совокупной рабочей силы творческого коллектива, производственной организации в целом.

Эти и другие близкие им по содержанию причины обусловили усложнение менеджмента и введение в него такой функции как руководство и предмета, требующего упорядочения – трудового поведения. Хотя на эти явления уже обратили внимание ученые, исследуется они фрагментарно,

пока не имеют развитой научно-методологической основы как их исследования, так и управления.

Обобщение отечественных и зарубежных работ, касающихся проблемы управления поведением различных субъектов, функционирующих и развивающихся в экономической среде, показало необходимость формулирования и проверки системы гипотез для развития методологии познания этой предметной области менеджмента и разработки комплексных программ для развития методологии практического воздействия на организационное поведение.

В процессе проведенных исследований установлено, что построение методологии познания организационного поведения требует несколько нетрадиционного для предметной области науки подхода, а именно:

1. Междисциплинарности в построении познавательных инструментов, объективно обусловленной сложной природой организационного поведения. Причем интеграция научных направлений необходима и при разработке методологического инструментария исследования, и при разработке методологии влияния на организационное поведение. Разработка методологии познания требует как вертикальной, так и горизонтальной интеграции наук.

2. Создания спирали использования дедукции и индукции для выявления и описания закономерностей организационного поведения, решения проблемы не только дедуктивно-индуктивным, но и индуктивно-дедуктивным путем.

3. Принятия идеи, что не только наука является источником получения знаний о поведении, но и обобщение интуитивных решений преуспевающих менеджеров, материализованных в нетрадиционных способах выхода из проблемных ситуаций, которые становятся все более оригинальными, обеспечивают комплексность и сокращение времени на принятие решений.

4. Усиления внимания к построению системы категориально-понятийного обеспечения технологий познания, необходимой для научного описания принципов, закономерностей предметной области на основе междисциплинарного подхода.

5. Конструирования способов решения проблем, основой которых являются не исследования массовых явлений и законы каузальной атрибуции, а монографические исследования, т.е. углубленные комплексные исследования отдельных уникальных случаев и ситуаций.

Что касается методологии практического влияния на организационное поведение, то в процессе выполнения исследований установлено, что для ее построения необходимо овладение инструментами структурной и факторной интерпретации, концептуализации и операционализации многих качественных параметров и характеристик предметной области.