

**МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
РАБОТНИКА С ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ОКРУЖЕНИЕМ БИЗНЕСА***Лысанова А.М. старший преподаватель**Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет**Пахомова Л.В. ассистент**Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет*

Постановка проблемы. Для обеспечения реализации стратегии использования человеческого потенциала в бизнесе важным вопросом является обеспечение эффективного взаимодействия каждого работника и организационного окружения бизнеса. Смысл эффективного взаимодействия работника с организационным окружением состоит в поиске и нахождении ответа на вопрос, что в отдельном работнике определяет его эффективную реализацию в трудовом коллективе, а также какие характеристики организационного окружения влияют и, в конечном итоге, определяют эффективность работы каждого работника в бизнесе [1].

При этом важным вопросом является определение самого понятия организационное окружение, которые, как известно, влияет на каждого работника трудового коллектива через выполняемые работником его функциональные обязанности. Немаловажным элементом при изучении эффективного взаимодействия работника с организационным окружением, выступает ценностная ориентация работника, отражающая его потребности, приводящие к достижению поставленных работником целей в бизнесе.

Именно эти две составляющие, т.е. отдельный работник и организационное окружение, должны сохранять при взаимодействии некоторый баланс, который может быть охарактеризован степенью выполнения некоторых ожиданий относительно выявленных сторон взаимодействия. Такие ожидания могут быть рассмотрены как факторы, обеспечивающие моделирование эффективного взаимодействия работника с организационным окружением [2].

Анализ последних исследований и публикаций. В отечественной и зарубежной литературе достаточно полно освещены вопросы, связанные с проблемой построения эффективного взаимодействия работника с организационным окружением бизнеса. Проблема, обеспечения взаимности эффективной реализации отдельного работника в бизнесе, достаточно широко определена в работах таких зарубежных авторов как Вудкок М., Харрингтон Дж. и др. В частности, рассмотрены такие вопросы как личностные характеристики работников трудового коллектива, потребности и мотивы их деятельности.

Идентичные вопросы рассмотрены в работах отечественных ученых, например, Палеха Ю.И., Никифорова В.Г., Ладанова И.Д. и др.

Объемный анализ коммуникационного процесса, реализуемого в трудовом коллективе, приведен в работах авторов Мескона, Альберта и Хедоури.

Вопросы эффективной реализации работников в бизнесе являются весьма актуальными и требующими дальнейшего рассмотрения.

Нерешенные составляющие общей проблемы. Приоритетной составляющей общей проблемы моделирования эффективного взаимодействия работника с организационным окружением является определение и дальнейшее изучение сути понятия организационного окружения бизнеса, установления характеристик относительно организационного окружения и выявления факторов, определяющих его эффективную реализацию. Кроме этого, достаточно малоизученным вопросом является ценностная ориентация работника в бизнесе, определяющая блок возникновения и блок реализации мыслей, действий и поступков личности, задействованной в конкретном бизнесе.

Формулирование целей статьи. При моделировании процесса эффективного взаимодействия работника с организационным окружением бизнеса представляется необходимым решить следующие вопросы, которые можно обозначить как цели, а именно: - определение процесса взаимодействия работника и организационного окружения бизнеса как континуума; - выявление сути понятия организационного окружения бизнеса; - определение процесса взаимодействия работника с организационным окружением бизнеса как динамического процесса; - выявление факторов, определяющих ожидания работника трудового коллектива; - выявление факторов, определяющих ожидания организационного окружения.

Изложение основного материала исследования. Общеизвестно, что одной из важнейших проблем эффективной стратегии использования человеческого потенциала в бизнесе является обеспечение возможности эффективной реализации каждого работника конкретного бизнеса. В этой связи представляется необходимым построение модели эффективного взаимодействия работника с бизнесом. Такая модель предполагает, прежде всего, выявление сути взаимодействия работника с бизнесом, а также бизнеса с работником. При этом рассматриваемая модель эффективного взаимодействия работника с бизнесом является динамичным явлением, так как и отдельный работник, и конкретный бизнес, в котором задействован данный работник, являются саморазвивающимися системами, обеспечивающими при этом определенный генезис [3].

Процесс взаимодействия каждого работника с бизнесом представляет собой континуум, определяющим элементом которого является организационное окружение работника. Под организационным окружением обычно понимается та часть конкретного бизнеса, с которой отдельный работник взаимодействует во время выполнения своих функциональных обязанностей.

При этом многие авторы, занимающиеся проблемами эффективного управления бизнесом, обозначают это понятие, используя довольно широкий диапазон характеристик [4]

Прежде всего, это миссия конкретного бизнеса, которая в конечном итоге определяет долгосрочную, а значит, стратегическую цель функционирования рассматриваемого бизнеса. В этот диапазон характеристик, определяющих понятие организационное окружение, входят также: размеры трудового коллектива, в котором реализован каждый сотрудник; организационная структура управления бизнесом, позволяющая установить субординацию и координацию совместной работы сотрудников конкретного бизнеса; основные и конкретные функции, отражающие понятие конкретного и совокупного работника трудового коллектива; методы и стиль руководства, реализуемые субъектом управления при его взаимодействии на объект управления; комплекс поведенческих норм и правил, обеспечивающих высокую организационную культуру бизнеса [5, 6].

Каждый работник трудового коллектива, задействованного в конкретном бизнесе, неизбежно дифференцирует относительно себя организационное окружение. При этом именно дифференциация организационного окружения влияет на степень социализации работника в трудовом коллективе, а значит предопределяет его статус [7, 8].

Социализация работника как форма его реализация в трудовом коллективе обусловлена взаимодействием двух весьма важных составляющих, а именно: - во-первых, личностными характеристиками каждого работника трудового коллектива (знаниями, умениями, опытом, навыками, желаниями, стремлениями, убеждениями, волей, эмоциями, настроением и др.); - во-вторых, характеристика организационного окружения отдельного работника трудового коллектива.

Эти две важнейшие составляющие социализации работника в трудовом коллективе являются взаимосвязанными и взаимозависимыми при их реализации. Изменение какой-либо из характеристик в обязательном порядке обеспечивает динамику взаимодействия работника с организационным окружением. Выше указанные характеристики, согласно их дифференциации, опосредствованы через соответствующие ожидания. Эти ожидания могут быть рассмотрены как факторы, позволяющие моделировать процесс взаимодействия отдельного работника с организационным окружением [9, 10].

К числу таких факторов, определяющих ожидания каждого работника трудового коллектива, относятся: 1. Содержание работы – функции, выполняемые каждым работником на своем рабочем месте. 2. Значимость работы – место и роль отдельных операций в общем объеме выполняемых работ в бизнесе. 3. Инновативность выполняемых работ – творческий характер работ. 4. Интенсивность работы – степень загрузки работника на рабочем месте. 5. Возможность принимать самостоятельные решения – степень независимости работника. 6. Степень риска – способность и возможность избегать неоправданного риска. 7. Престижность работы – занимаемая

должность работником. 8. Безопасность – комфортные условия на рабочем месте. 9. Сознание собственной значимости – обладание авторитетом среди других работников. 10. Материальные стимулы – уровень заработной платы и других видов материального вознаграждения работника. 11. Социальная защищенность работника – уровень социальных благ, получаемых конкретным работником. 12. Возможность карьерного роста – повышение уровня профессионально-творческой активности работника. 13. Уровень взаимоотношений между работниками – микроклимат трудового коллектива.

К числу факторов, определяющих ожидания организационного окружения по отношению к отдельному работнику, относят: 1. Уровень знаний, умений, опыта и навыков работников – квалификация работников. 2. Максимальный вклад работника в общие результаты работы трудового коллектива. 3. Сильная интенция работника – ярко выраженные волевые качества работника. 4. Коммуникативность работника как способность выстраивать эффективные деловые контакты. 5. Следование моральным и нравственным ценностям, сложившимся в организационном окружении. 6. Наличие чувства эмпатии – умение видеть, слышать и чувствовать делового партнера. 7. Степень конфликтности работника. 8. Наличие чувства ответственности за результаты выполненной работы. 9. Инициативность при решении хозяйственных ситуаций. 10. Отсутствие реализации антиобщественной активности работника. Все перечисленные ожидания отдельного работника и организационного окружения должны быть приведены в определенное соответствие с целью минимизации возможных проблем при взаимодействии работника с организационным окружением конкретного бизнеса. **Выводы из проведенного исследования.** В результате проведенного исследования был обозначен процесс взаимодействия отдельного работника с его организационным окружением как континуум, имеющий признаки динамичности. Установлена суть понятия организационного окружения; выявлены факторы, определяющие ожидания отдельного работника и ожидания организационного окружения бизнеса. Проведенные исследования вышеуказанных факторов позволяют смоделировать эффективный процесс взаимодействия отдельного работника с его организационным окружением.

Перечень ссылок

1. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: навч. посібник. К.: Вид-во «Ліра-К», 2016. 338 с.
2. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: навч. посібник. 2-е видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
3. Машек Г.Є., Ковальчук М.М. та ін. Менеджмент: навч. посібник. видання 2-ге, доповнене. К.: Видавництво Ліра, 2016. 550 с.
4. Пугачев В. П. Управление персоналом организации. М.: Издательство Юрайт, 2019. 402 с.
5. Матушкін М. В. Організаційна поведінка: навч. посібник. Старобільськ, 2016. 200 с.
6. Дейнека А. В. Управление персоналом. М.: Дашков и К, 2016. 466 с.

7. Дудкін П.Д., Лосій О.Б. та ін. Організаційна поведінка. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015 252 с.

8. Менеджмент: учебник для бакалавров / под ред. А. Н. Петрова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2016. 645 с.

9. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник. М.: Издательство «Финпресс», 2014. 288 с.

10. Стеклова О. Е. Организационная культура: учеб. пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2007. 127 с.

References

1. Palekha, Yu.I. (2016), *Human Resources Management: Tutorial*. [Menedzhment personalu: navch. posibnyk], K.: View of "Lira-K", 338 p.

2. Nikiforenko, V.G. (2013), *Personnel Management: Training Manual*. [Upravlinnia personalom: navch. posibnyk], 2nd edition, corrected and supplemented, Odessa: Atlanta, 275 p.

3. Mashek, G. E., Kovalchuk, M.M., etc. (2016), *Management. Textbook* [Menedzhment.: navch. posibnyk], edition 2-th, completed, K.: Publishing House Lyra , 550 p.

4. Pugachev, V. P. (2019), *Management staff of the organization* [Upravlenie personalom organizatsii], M.: Yurayt Publishing House, 402 p.

5. Matushkin, M. V. (2016), *Organizational Behavior. Tutorial* [Orhanizatsiina povedinka: navch. posibnyk], Starobilsk, 200 p.

6. Deineka, A. V. (2016), *Personnel Management* [Upravlenie personalom], M.: Dashkov and Co., 466 p.

7. Dudkin, P.D., Losiy, O.B., etc. (2015), *Organizational Behavior* [Orhanizatsiina povedinka], Ternopil: FOP Palyanitsya V.A., 252 p.

8. *Management: a textbook for bachelors* (2016), [Menedzhment: uchebnik dlya bakalavrov] / edited by A. N. Petrov, 2nd bridge, recid., M.: Yurayt Publishing House, 645 p.

9. Maslov, V. I. (2014), *Strategic personnel management in an effective organizational culture: Textbook* [Strategicheskoe upravlenie personalom v usloviyakh effektivnoy organizatsionnoy kul'tury: uchebnik], M.: Publishing "Finpress", 288 p.

10. Steklova, O. E. (2007), *Organizational culture: Study Guide* [Organizatsionnaya kul'tura: ucheb. posobie], Ulyanovsk: UISTU, 127 p.

РЕФЕРАТЫ РЕФЕРАТИ ABSTRACTS

УДК 331.105.15; JEL Classification: M12

Лисанова А.М., Пахомова Л.В. МОДЕЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКА З ОРГАНІЗАЦІЙНИМ ОТОЧЕННЯМ БІЗНЕСУ

Мета: моделювання ефективної взаємодії працівника з організаційним оточенням бізнесу. **Методика дослідження:** методи системного та

комплексного аналізу, щодо вивчення проблем взаємодії окремого працівника з організаційним оточенням; методи формально-логічного аналізу для визначення факторів, що формують процес моделювання ефективної взаємодії працівника з організаційним оточенням бізнесу; методи порівняння, класифікації, систематизації та синтезу результатів аналізу. **Результат дослідження:** встановлено сенс і зміст ефективної взаємодії окремого працівника з організаційним оточенням бізнесу; отримана відповідь на питання – що в кінцевому результаті впливає на ефективну реалізацію працівника у трудовому колективі; встановлена роль ціннісної орієнтації кожного працівника в бізнесі, яка не обмежується тільки через систему особистісних потреб і мотивів, які в свою чергу, позначають поставлені працівником мети; встановлено процес взаємодії окремого працівника і організаційного оточення бізнесу як континуум, що знаходиться в динаміці; виявлено сенс і зміст поняття організаційного оточення бізнесу; зроблена спроба встановити баланс, який визначений як ступінь виконання очікувань виявлених сторін взаємодії, тобто окремого працівника і організаційного оточення; виявлені фактори, що визначають очікування організаційного оточення та очікування окремого працівника; показана можливість мінімізації проблем, що виникають при взаємодії сторін взаємодії. **Наукова новизна:** запропонований процес моделювання ефективної взаємодії окремого працівника з організаційним оточенням бізнесу з урахуванням виявлених факторів, що відображають очікування встановлених сторін взаємодії. **Практична значимість:** отримані результати дослідження дозволяють вибудовувати ефективний діловий контакт між окремим працівником і організаційним оточенням бізнесу з урахуванням встановлених факторів, що відображають очікування кожного працівника бізнесу і організаційного оточення.

Ключові слова: окремий працівник, трудовий колектив, організаційне оточення, континуум, моделювання, взаємодія.

УДК 331.105.15; JEL Classification: M12

Лысанова А.М., Пахомова Л.В. МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА С ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ОКРУЖЕНИЕМ БИЗНЕСА.

Цель: моделирование эффективного взаимодействия работника с организационным окружением бизнеса. **Методика исследования:** методы системного и комплексного анализа к изучению проблем взаимодействия отдельного работника с организационным окружением; методы формально-логического анализа для определения факторов, формирующих процесс моделирования эффективного взаимодействия работника с организационным окружением бизнеса; методы сравнения, классификации, систематизации и синтеза результатов анализа. **Результат исследования:** установлены смысл и содержание эффективного взаимодействия отдельного работника с организационным окружением бизнеса; получен ответ на вопрос – что же в конечном итоге влияет на эффективную реализацию работника в трудовом

коллективе; установлена роль ценностной ориентации каждого работника в бизнесе, которая опосредствуется через систему личностных потребностей и мотивов, которые в свою очередь, обозначают поставленные работником цели; определен процесс взаимодействия отдельного работника и организационным окружением бизнеса как континуум, находящийся в динамике; выявлена суть и содержание понятия организационного окружения бизнеса; сделана попытка установить баланс, который определен как степень выполнения ожиданий выявленных сторон взаимодействия, т.е. отдельного работника и организационного окружения; выявлены факторы, определяющие ожидания организационного окружения и ожидания отдельного работника; показана возможность минимизации проблем, возникающих при взаимодействии сторон взаимодействия. **Научная новизна:** предложен процесс моделирования эффективного взаимодействия отдельного работника с организационным окружением бизнеса с учетом выявленных факторов, отражающих ожидания установленных сторон взаимодействия. **Практическая значимость:** полученные результаты исследования позволяют выстраивать эффективный деловой контакт между отдельным работником и организационным окружением бизнеса с учетом установленных факторов, отражающих ожидания каждого работника бизнеса и организационного окружения.

Ключевые слова: отдельный работник, трудовой коллектив, организационное окружение, континуум, моделирование, взаимодействие.

UDC 331.105.15; JEL Classification: M12

Lysanova A.M., Pakhomova L.V. MODELING OF EFFECTIVE INTERACTION OF A WORKER WITH A BUSINESS ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT.

Purpose: modeling the effective interaction of the worker with the organizational environment of the business. **Methodology of research:** methods of system and complex analysis to study the problems of interaction of an individual worker with the organizational environment; methods of formal logical analysis to determine the factors that shape the process of modeling the effective interaction of the worker with the organizational environment of the business; methods of comparison, classification, systematization and synthesis of analysis results. **Findings:** set meaning and content of effective interaction of an individual worker with the organizational environment of the business; the answer to the question is received - what ultimately affects the effective implementation of the worker in the labor collective; the role of the value orientation of each worker in the business is established, which is mediated through a system of personal needs and motives, which, in turn, will indicate the goals set by the worker; the process of interaction between an individual worker and the organizational environment of the business is defined as a continuum that is in dynamics; the essence and content of the concept of the organizational environment of a business are revealed; an attempt was made to establish a balance that is defined as the degree of fulfillment of the expectations of the identified parties to the interaction, i.e. individual worker and organizational

environment; identified factors that determine the expectations of the organizational environment and the expectations of the individual worker; the possibility of minimizing problems arising from the interaction of the parties to the interaction. **Originality:** the process of modeling the effective interaction of an individual worker with the organizational environment of the business is proposed taking into account the identified factors that reflect the expectations of the established parties to the interaction. **Practical value:** the obtained research results allow us to build an effective business contact between an individual worker and the organizational environment of the business, taking into account established factors that reflect the expectations of each worker of the business and organizational environment.

Key words: individual worker, labor collective, organizational environment, continuum, modeling, interaction.

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Лисанова Алла Митрофанівна – старший викладач, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, старший викладач кафедри економіки і підприємництва, м.Харків, Україна; e-mail: lysanovaam@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3874-3195>. Моб.096-369-00-03

Лысанова Алла Митрофановна – старший преподаватель, Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, старший преподаватель кафедры экономики и предпринимательства, г. Харьков, Украина; e-mail: lysanovaam@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3874-3195>. Моб.096-369-00-03

Lysanova Alla Mitrofanovna - Senior Lecturer, Kharkiv National Automobile and Highway University, Senior Lecturer, Department of Economics and Entrepreneurship, Kharkiv, Ukraine; e-mail: lysanovaam@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3874-3195>. Моб.096-369-00-03

Пахомова Людмила Володимирівна – Харківський національний автомобільно-дорожній університет, асистент кафедри економіки і підприємництва, м.Харків, Україна; e-mail: lyudakada@gmail.com; Моб.0673913392.

Пахомова Людмила Владимировна – Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, ассистент кафедры экономики и предпринимательства, г.Харьков, Украина; e-mail: lyudakada@gmail.com; Моб.0673913392.

Pakhomova Lyudmila Vladimirovna - Kharkiv National Automobile and Highway University, Associate at the Department of Economics and Entrepreneurship Department, Kharkov, Ukraine; e-mail: lyudakada@gmail.com; Mob.0673913392.