

ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Вешко О.В.

*Хмельницький національний університет,
м. Хмельницький*

Нині все більшого значення у формуванні конкурентних переваг підприємств набуває людський фактор. Це робить актуальними питання ефективності організаційної взаємодії – як в межах одного підприємства, так і в інтегрованих підприємницьких структурах.

Організаційна взаємодія – це багаторівнева система з широким спектром розподілу організаційних сил між суб'єктами управління, що дозволяє виявляти й уточнювати їх цілі, а також сукупність формальних і неформальних зв'язків і відносин між ними [1, с. 12]. Вона здійснюється для виявлення і узгодження позицій учасників щодо встановлення і вибору способів досягнення спільних цілей і проявляється в різних формах: співробітництво, консенсус, узгодження, гегемонія, контроль, керівництво, нейтралізація, боротьба, суперництво тощо.

Необхідність забезпечення ефективності організаційної взаємодії як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі підприємства робить актуальними питання виокремлення чинників, що найбільшою мірою впливають на цю ефективність. На наш погляд, усю сукупність чинників ефективності організаційної взаємодії можна диференціювати за характером їх впливу на чотири групи, які також перебувають у взаємозв'язку між собою:

1. Індивідуально-особистісні чинники. До них відносять: професійні та духовно-світоглядні характеристики.

2. Інформаційно-комунікативні чинники. До них можна віднести структуру інформації і системи комунікативних мереж та інформаційного забезпечення.

3. Системні чинники. До яких належать ступінь реалізації принципів діяльності організації, організаційна культура, обґрунтованість системи відбору і оцінки організаційних рішень, наявність організаційного механізму, що здійснює координацію і забезпечує взаємозв'язок окремих управлінських чи бізнес-процесів.

4. Інституційно-ринкові чинники. Вони характеризують суспільні потреби, конкретизовані у властивостях продукту організації, а також обмеження, що накладаються суспільством на діяльність організації.

Кожен із цих чинників може сприяти або перешкоджати організаційній взаємодії, підвищувати або ж знижувати її ефективність. Важливо чітко бачити ступінь і напрям впливу цих чинників на ефективність організаційної взаємодії, враховуючи при цьому особливості організаційно-правової форми господарювання підприємства. Основна увага має бути спрямована на узгодження інтересів основних учасників шляхом досягнення консенсусу. Цим досягається необхідний рівень стабільності, нормального функціонування й подальшого розвитку підприємства як соціально-економічної системи.

Література

1. Туленков М.В. Організаційна взаємодія як предметна сфера соціології управління /М.В. Туленков // Соціальна психологія. – 2007. – № 1. – С. 12–25.