

UOT – 005.32

**MÜƏSSİSƏLƏRDƏ TƏŞKİLATI DAVRANIŞIN MAHİYYƏTİ VƏ
XÜSUSİYYƏTLƏRİ**

***Quliyeva Gülnara Fəxrəddin qızı, Hüseynov Anar Arif oğlu,
Hüseynov Müşfiq İsmayıl oğlu
Azərbaycan Dövlət Aqrar Universiteti
gulnaraquliyeva8@gmail.com
anar.huseynov.1979@internet.ru***

Xülasə: *Hər bir təşkilatda fəaliyyət növündən və müəyyən göstəricilərdən asılı olaraq insanların davranışı fərqləndirilir. Hər bir fərd unikaldir, lakin təşkilatda işçilərin münasibəti və davranışı fərdi, qrup və təşkilat səviyyəsində təhlil edildikdə izah edilə və proqnozlaşdırıla bilər. Eyni təşkilati mühitdə və eyni şərtlərdə belə insanlar fərqli davranırlar.*

Müasir dövrdə hər bir müəssisəsinin rəqabət üstünlüyünün mühüm göstəricilərindən biri məhz onun kadr potensialıdır. İnkişaf etməkdə olan bazar mühitində müəssisənin təkmilləşdirilməsinin mühüm amili, rəqabətqabiliyyətli firmaların sayının artması yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanması, lazım gələrsə, qısa müddətdə müasir sürətlə inkişaf edən bazara uyğunlaşa bilən daha gənc mütəxəssislərlə əvəz edilməsidir. Hal-hazırda təşkilati fəaliyyət prinsipinin bir çox nəzəriyyəsi var ki, onlardan kommersiya fəaliyyətində müxtəlif maneələrin təhlili və onların həlli yollarının müəyyən edilməsi nəzəriyyəsi daha çox istifadə olunur. Bu nəticəyə görə, aktuallıq təşkilati prosesin və davranışın yeni sistem xarakterlərinin yaradılmasında, təşkilatın səmərəliliyini artırma bilən bir müəssisənin personalını daha səmərəli idarə etməyin bir üsulunda əldə edilir.

İstənilən lider öz davranışlarını tabeliyində olanlarla müzakirə etməli və ona təsir göstərməyi bacarmalıdır. İşçilərinin davranışından nəticə çıxarmaq və səhvini başa düşmək meneceri peşəkar bir insan kimi səciyyələndirir.

Açar sözlər – biznes fəaliyyəti, təşkilati davranış, müəssisələrin inkişaf göstəriciləri, səmərəlilik, daxili mühit amilləri, insan resursları.

Key words - entrepreneurial activity, organizational behavior, enterprise development, efficiency, internal environmental factors, human resources.

Ключевые слова - предпринимательская деятельность, организационное поведение, развитие предприятия, эффективность, факторы внутренней среды, человеческие ресурсы.

Təşkilat–insan, informasiya və maddi resurslardan ibarət sosial-iqtisadi sistemdir. Təşkilatın məqsədi təşkilat mədəniyyəti, idarəetmə sisteminin inkişafı və personalın davranışına nəzarət etmək üçün bu resursları idarə etməkdir. Fəaliyyətin idarə edilməsi proseslərində əsas rolu idarəetmə funksiyaları ilə məşğul olan, habelə kadr hazırlığı, onların ixtisas səviyyəsinin yüksəldilməsi, qrup və təşkilat işçilərinin davranışını idarə edən menecer oynayır. Dəyişikliklərin idarə edilməsi təşkilatın uğurlu mövcudluğu üçün zəruri olan fərdin və təşkilat komandasının fəaliyyətidir. Bu proses üçün idarəetmə strategiyaları və motivasiya yaratmaq, idarəetmə qərarlarına diqqəti yönəltmək və onun keyfiyyətini yüksəltmək lazımdır.

Müasir şəraitdə insan davranışı bir çox elmi istiqamətlərdə öyrənilir. Müəssisələrdə insan davranışının əsas tədqiqat predmeti təşkilati davranış nəzəriyyəsidir. Müəssisələrin idarəetmə sistemində təşkilati davranış nəzəriyyəsinin öyrənilməsi mühüm rol oynayır. Bu, fərdi, eləcə də kollektivin performansını və bütövlükdə təşkilatın fəaliyyətini başa düşmək, proqnozlaşdırmaq

və təkmilləşdirmək üçün personalın, komandaların və təşkilatların davranışlarının sistematik və sübuta əsaslanan təhlilidir. Təşkilati davranış anlayışı aşağıdakı səbəblərə görə yaranmışdır:

1. Təşkilati davranış insanların birliyi və birgə fəaliyyəti kimi təqdim olunan təşkilatlarda istifadə olunur.

2. Müəssisədə əsas fiqurlar onun menecerləridir, onlar kollektivin bütün fəaliyyətini təşkil edirlər.

3. Hər bir heyət fərdi və təşkilat sistemində özünü tənzimləyən həlqədir. [1]

İstənilən lider öz davranışlarını tabeliyində olanlarla müzakirə etməli və onların davranışına təsir göstərməyi bacarmalıdır. İşçilərinin davranışının səbəblərindən istifadə etməmək və səhv başa düşmək meneceri peşəkar bir insan kimi mənfi səciyyələndirir. Bu vəziyyətdə hər bir menecer aşağıdakıları bilməlidir:

1. Müxtəlif istehsal vəziyyətlərində insanların davranışlarını sistemli şəkildə təhlil etmək;

2. Müəyyən şərtlər altında insanların hərəkətlərini izah etmək;

3. İnsanların davranışlarını proqnozlaşdırmaq;

4. İş zamanı insanların davranışlarını idarə etmək bacarıqlarına malik olmaq və onların fəaliyyətində səmərəliliyin artırılması yollarını axtarmaq.

Təşkilati davranış təşkilatdakı insanların davranışını öyrənir və onun fəaliyyətinin nəticələrinə təsirini qiymətləndirir. Əsas məqsədlər bunlardır:

1. Rəhbər və onun tabeliyində olanlar, o cümlədən həmkarlar arasında davranış münasibətlərinin müəyyən edilməsi.

2. Kollektivdə əlverişli psixoloji ab-havanın formalaşmasının təmin edilməsi, münaqişəli vəziyyətlərin aradan qaldırılması, işçilərin yaradıcı potensialı mühitinin yaradılması.

3. İş prosesi zamanı yaranan müxtəlif vəziyyətlərdə insanların davranışlarının sistemli təsviri.

4. İnsanların müəyyən şərtlər altında hərəkətlərinin izahı.

5. Vəziyyəti qabaqcadan görmək bacarığı.

6. İş zamanı insanların davranışlarını idarə etmək vərdişlərinə yiyələnmək və onların fəaliyyətinin səmərəliliyini artırmaq yollarını tapmaq.

Təşkilati davranışın əsasını sosial-psixoloji idarəetmə metodlarından istifadə təşkil edir. Sosial-psixoloji metodlar sosial-psixoloji amillərin istifadəsinə əsaslanan və təşkilat qarşısında qoyulmuş məqsədlərə nail olmaq mənafeyində onlara təsir göstərmək məqsədilə kollektivdə baş verən sosial-psixoloji proseslərin idarə edilməsinə yönəlmiş idarəetmə metodlarıdır.

Sosial təsir aşağıdakı amillərlə həyata keçirilir:

- təşkilatın kadrlarının məqsədyönlü formalaşdırılması;

- işçilərin mənəvi stimullaşdırılması;

- fərdi davranışın idarə edilməsi üsullarından istifadə;

- işçilərin kollektiv fəaliyyətinin həyata keçirilməsi və onların ictimai fəaliyyətindən istifadə edilməsi.

Psixoloji təsir aşağıdakılara əsaslanır:

- psixoloji motivasiya üsullarından istifadə;

- işçilərin fərdi xüsusiyyətlərini (xarakter, qabiliyyət, şəxsiyyət yönümü, insan ehtiyacları) nəzərə almaq;

- insan fəaliyyətinin psixoloji aspektləri (diqqət, emosiyalar, iradə, nitq, bacarıqlar).

Effektiv idarəetmə qurmağın bir çox yolu var. Hər bir müəssisənin özünəməxsus xüsusiyyətləri var. Menecer hansı məqsədi güddüyünü və hansı formada istehsal prosesi qurmaq istədiyini başa düşməlidir. Bunu etmək üçün mövcud resursları qiymətləndirmək və onlardan ən əhəmiyyətliini vurğulamaq vacibdir. Doğru kadrların seçilməsi, şirkətin məqsəd

və siyasətlərinin qurulması, modelin seçilməsi və şirkət daxilində kommunikasiya vasitələrinin düzgün istifadəsi bu sahənin təkmilləşdirilməsinə kömək edəcəkdir.

Təşkilati davranış təşkilatın daxili mühitinin vəziyyətinin hərtərəfli qiymətləndirilməsidir və həm fərdlər üçün, həm də bütövlükdə təşkilatda kadr siyasəti sistemini nəzərdən keçirməyə kömək edir [3].

Qeyd etdiyimiz mənfi səbəbləri aradan qaldırmaq, təşkilat davranışını uğurla öyrənmək üçün aşağıda izah edilən vəzifələr müəyyənləşdirilir:

1. iş prosesində insanların davranışlarının sistemli təhlili.
2. bu davranışın səbəblərinin izahı.
3. işçinin müəyyən vəziyyətdə necə davranma biləcəyini proqnozlaşdırmaq və təşkilatda münaqişələrin qarşısını almaq.
4. nəticə: idarəetmənin uğurla həyata keçirilməsi.

Ədəbiyyat

4. Savchenko, I. A., & Levina, E. A. (2018). Features of motivation of the personnel of the organizations of social sphere. Scientific and analytical journal "Science and Practice" of Plekhanov University, 10(3), 51-61.
5. N.F.Axundova, Təşkilati davranış, Bakı 2014.
6. B.Y.Naqverdiyev İdarəetmə psixologiyası, Bakı, Elm, 2008
7. Майкл Армстронг, Практика управления человеческими ресурсами, 9-е издание, Питер, 2009
8. Э.А.Смирнов, Теория организации, Москва, РИОР, 2012.
9. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов. М.: Альпина Бизнес-Букс. 2005. 454с
10. Питер Ф. Друкер, «Классические работы по менеджменту», изд. Альпина, 2015, с.320

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

***Гулиева Гульнара Фахраддин кызы, Гусейнов Анар Ариф оглы,
Гусейнов Мушфиг Исмаил оглы
Резюме***

В каждой организации в зависимости от вида деятельности и определенных показателей поведение людей дифференцируется. Каждый человек уникален, но отношение и поведение сотрудников в организации можно объяснить и предсказать при анализе на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. Даже в одной и той же организационной среде и в одинаковых условиях люди ведут себя по-разному.

В наше время одним из важных показателей конкурентоспособности каждого предприятия является его кадровый потенциал. Важным фактором совершенствования предприятия развивающейся рыночной среде, увеличения числа конкурентоспособных фирм является подготовка высококвалифицированных кадров и при необходимости замена их более молодыми специалистами, способными адаптироваться к современному быстро развивающемуся рынку. В настоящее время существует множество теорий принципа организационной деятельности, из которых чаще всего используется теория анализа различных препятствий в коммерческой деятельности и определения их

решения. Согласно этому результату достигается актуальность в создании новых системных характеристик организационного процесса и поведения, в способе более эффективного управления персоналом предприятия, что позволяет повысить эффективность деятельности организации.

Любой руководитель должен уметь обсуждать свое поведение с подчиненными и иметь возможность влиять на их поведение. Выводы от поведения сотрудников и понимание их ошибок характеризует руководителя как профессионального человека.

ESSENCE AND FEATURES OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS

*Guliyeva Gulnara Fakhraddin, Huseynov Anar Arif,
Huseynov Mushfig Ismail ogly
Summary*

In each organization, depending on the type of activity and certain indicators, people's behavior is differentiated. Each individual is unique, but the attitudes and behavior of employees in an organization can be explained and predicted, analyzing at the individual, group, and organizational levels. Even in the same organizational environment and under the same conditions, people behave differently.

Nowadays, one of the important indicators of the competitiveness of each enterprise is its personnel potential. An important factor in improving an enterprise in a developing market environment and increasing the number of competitive firms is the training of highly qualified personnel and replacing them with younger specialists, who are able to adapt to the modern rapidly developing market. Currently, there are many theories of the principle of organizational activity, of which the theory of analyzing various obstacles in commercial activities and most often used for determining their solutions. According to this result, relevance is achieved in creating new system characteristics of the organizational process and behavior, in a way to more effectively manage the personnel of the enterprise, which makes it possible to increase the efficiency of the organization.

Any leader must be able to discuss his behavior with subordinates and have the opportunity to influence their behavior. Conclusions from the behavior of employees and understanding of their mistakes characterize the manager as a professional person.

Rəyçi: dosent Əsgərov Ə.Ə.

*Aqrobiznes və menecment kafedrasının 12 aprel 2024-cü il tarixli iclasın 07 sayılı protokolu
Daxil olma tarixi 14 aprel 2024-cü il*