

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Мусабаева Заузат Колдасыновна

Таразского университета им.

М.Х.Дулати, г. Тараз

Аннотация: В статье рассматривается воздействие организационного поведения в конкурентоспособность небольших компаний. Разбираются теоретические основы, значимость коллективной культуры, мотивации а также инструктивной работы. Особенное внимание уделено отличительным чертам функционирования небольшого бизнеса в Казахстане, вопросам профессионального недостатка, мотивации работников и введения инноваций. Предполагаются фактические мероприятия согласно совершенствованию организационного действия с целью увеличения производительности, стабильности и адаптивности фирм.

Ключевые слова: Организационное поведение, малые компании, конкурентоспособность, коллективный уровень культуры, мотивация, Казахстан, инновации, управление персоналом.

Аннотация: Мақолада ташкилий хатти-ҳаракатларнинг кичик компанияларнинг рақобатбардошлигига таъсири кўриб чиқилади. Назарий асослар, жамоавий маданиятнинг аҳамияти, мотивация ва ўқув ишлари таҳлил қилинади. Қозоғистонда кичик бизнес фаолиятининг ўзига хос хусусиятларига, касбий ноқулайлик, ходимларни рағбатлантириш ва инновациялар масалаларига алоҳида еътибор қаратилмоқда. Фирмаларнинг маҳсулдорлиги, барқарорлиги ва мослашувчанлигини ошириш мақсадида ташкилий ҳаракатларни такомиллаштириш бўйича амалдаги чора-тадбирлар қабул қилинади.

Калит сўзлар: Ташкилий хатти-ҳаракатлар, кичик компаниялар, рақобатбардошлик, маданиятнинг жамоавий даражаси, мотивация, Қозоғистон, инновация, ходимларни бошқариш.

Введение. Современный рынок характеризуется значительной динамикой, всемирной конкуренцией а также стремительными научно-техническими преобразованиями. Для малых предприятий, обладающих ограниченными ресурсами, ключевым фактором устойчивого развития становится эффективное управление человеческим капиталом.

Организационное поведение представляет собой совокупность моделей взаимодействия сотрудников, норм, ценностей и управленческих решений, которые напрямую влияют на производительность, мотивацию и адаптивность бизнеса. Большинство предприятий сталкивается с рядом проблем: низкая инновационная активность, ограниченные ресурсы на обучение персонала,

слабая корпоративная культура, недостаток систем мотивации и зависимость от личности руководителя. Эти факторы снижают устойчивость компаний и их способность конкурировать на внутреннем и внешнем рынках. В современных условиях организационное поведение выступает не только как средство управления персоналом, но и как стратегический инструмент повышения конкурентоспособности. Компании, которые грамотно строят внутренние процессы, формируют корпоративную культуру и развивают мотивацию сотрудников, способны более эффективно реагировать на изменения рынка, внедрять инновации и удерживать клиентов. Организационное поведение изучает влияние индивида, группы и структуры на результаты деятельности компании.

Основными компонентами организационного поведения являются мотивация сотрудников, корпоративная культура, стиль лидерства, командная работа и коммуникации. Развитие организационного поведения является стратегической задачей для малого бизнеса, так как каждая ошибка или недопонимание между сотрудниками напрямую отражается на результатах компании. Особое влияние уделяется внутренней мотивации сотрудников. В малых предприятиях мотивация через карьерный рост и признание зачастую оказывается более эффективной, чем исключительно материальные стимулы. Создание условий для развития, обучения и участия в принятии решений способствует вовлеченности персонала и снижает текучесть кадров.

Таблица 1

Влияние HR-практик на эффективность малых предприятий³⁰

HR-практика	Результат без применения	Эффект после применения
Обучение и развитие	Низкий уровень компетенций, ошибки в работе	Рост профессионализма, сокращение ошибок
Мотивация сотрудников	Зависимость только от зарплаты, низкая вовлеченность	Повышение внутренней мотивации, улучшения качества работы
Командное воздействие	Конфликты, слабая координация	Улучшение совместной работы, снижение конфликтов
Оценка персонала	Отсутствие обратной связи, снижение качества	Повышение результативности, понятные критерии работы
Лидерство	Жесткий контроль, текучесть	Доверие, инициативность, удержание кадров

Малые предприятия в Казахстане сталкиваются с ограниченными финансовыми ресурсами, нехваткой квалифицированных кадров и слабой корпоративной культурой. Ограниченные возможности на обучение и

³⁰ Армстронг М., «Управление человеческими ресурсами», 2019 с 45-60

развитие персонала снижают адаптивность компаний, замедляют внедрение инноваций и влияют на конкурентоспособность. Высокая зависимость от личности руководителя и отсутствие системного подхода к управлению человеческим капиталом приводят к рискам ошибок в принятии решений. В таких условиях особенно важным становится формирование организационного поведения как системного подхода, включающего развитие корпоративной культуры, мотивации, лидерства, командного взаимодействия и эффективных коммуникаций.

Обзор литературы по тематике. В учебнике Дафт «Организационная теория и дизайн организации» рассматривается пути совершенствования организационного поведения, которое можно включить развитие корпоративной культуры, что предполагает формирование миссии, ценностей, норм и правил, которые поддерживают стратегические цели компании и способствуют вовлеченности сотрудников. [5].

Армстронг М. В учебнике «Управление человеческими ресурсами» рассматривает эффективное лидерство которое проявляется в способности руководителей мотивировать персонал, создавать доверительную атмосферу и стимулировать инновации. Системы мотивации должны включать не только материальные стимулы, но и нематериальные: признание заслуг, возможность профессионального роста и участия в принятии решений. Развитие командной работы и прозрачных коммуникаций позволяет снижать конфликты, повышать обмен знаниями и улучшать оперативность решений. [4].

Кунаев А.С. «Развитие корпоративной культуры в малом бизнесе Казахстана» отражает вопросы цифровизации процессов управления которое также способствует повышению эффективности: автоматизации задач, онлайн-обучение и электронные системы оценки помогают оптимизировать работу персонала, ускоряют внедрение инноваций и повышают прозрачность управленческих решений. Для Казахстанских малых предприятий внедрение организационного поведения может стать источником конкурентного преимущества. Например, компании, которые создают внутренние тренинговые программы и системы признания услуг, демонстрируют более высокую вовлеченность сотрудников. Фокус на командной работе и распределении ответственности снижает количество конфликтов и ускоряет выполнение проектов. [2].

Результаты и обсуждение. Сущность организационного поведения в повышении конкурентоспособности малых предприятий заключается в том, что именно поведение сотрудников, их реакции на изменения, уровень социальной зрелости коллектива и стиль взаимодействия определяют скорость развития бизнеса. Как отмечает С.Роббинс в работе «Organization Behavior», эффективность организации на 70 % зависит не от стратегий и технологий, а «от того, насколько люди мотивированы, понимают цели компании и способны работать согласованно» [Robbins, 2021, с.112]. Это особенно актуально для малых предприятий, где каждый сотрудник играет

ключевую роль, а ошибки в коммуникации или отсутствии мотивации сразу отражаются на результатах деятельности. Организационное поведение становится инструментом конкурентоспособности именно потому, что оно формирует внутреннюю среду компании-ту основу, на которой строится качество услуг, инновации, сервис и устойчивость. По мнению Э.Шейна, корпоративная культура является «невидимой силой, которая направляет поведение сотрудников без прямого контроля» [Schein, 2020, с.54].

Метод стратегического применения организационного поведения включает несколько ключевых элементов: формирование ценностей и корпоративной культуры, мотивационные механизмы, развитие лидерства, управление коммуникациями, управление поведением сотрудников через обучение. Систематическое обучение позволяет сформировать единый уровень компетентности. По данным НПП «Атамекен» [2023], компании, внедрившие программы краткосрочного обучения, увеличили эффективность работы персонала на 12-15%.

Выводы. Таким образом, когда сотрудники мотивированы, вовлечены и понимают цели компании-маленькая фирма начинает работать как сильная система, способная конкурировать с крупными игроками. Как отметил Е.К.Жумагулов в книге «Антикризисное управление в Казахстане»: «Главный ресурс малых предприятий- это не капитал, а поведение людей, работающих внутри организации» [Жумагулов,2021, с.128]

Список использованной литературы

1. Национальная палата предпринимателей «Атамекен». Анализ факторов развития МСБ-Астана,2023
2. Кунаева А.С. Развитие корпоративной культуры в малом бизнесе Казахстана.-Алматы: Нархоз, 2022, с. 23-56, 102-130
3. Жумагулов Е.К., Абдуллина А.А. Антикризисное управление на предприятиях Казахстана.- Алматы: КазЭУ,2021, с. 112-140, 200-300
4. Армстронг, М. Управление человеческими ресурсами.- К.Толков,2019. -с. 5-20, 45-60
5. Дафт, Организационная теория и дизайн организации, 2020- с. 145-180, 325-350
6. Бюро национальной статистики Республики Казахстан, 2024