

Организационно поведение в бизнеса - Есе

В условията на конкурентен и динамичен пазар, компаниите трябва да бъдат много по-фокусирани върху влиянието, което хората, групите и структурите упражняват върху поведението вътре в организацията, както и върху продуктите и външните маркетингови стратегии.

В есето ще се анализира организационното поведение на *Ryanair* (една от най-печелившите нискотарифни авиокомпании в Европа), като се разгледат решенията, които трябва да се вземат, за да се разрешат основните проблеми на компанията в организационен план, както и рисковете и ползите, които ще последват от тях.

Въпреки че Ryanair държи стабилна позиция на нискоценовия пазара и повишава своята доходност всяка година (Годишен финансов отчет на Ryanair за 2015 г.), нейната лоша репутация по отношение на обслужването на клиентите и удовлетвореността от работата може да има отрицателен ефект върху успеха на компанията в бъдеще. Основните въпроси, свързани с организационното поведение, на които Ryanair трябва да намери решение, са *авторитарният подход при управлението на служителите, стресът и липсата на мотивация, „слабата“ организационна култура.*

Управлението на човешките ресурси в Ryanair се характеризира с **авторитарен контрол**, като често се използват заплахи за намаляване на възнагражденията или уволняване с цел стимулиране на действия на служителите. Организацията се стреми да подчертае своя статус и поведение чрез ясно разделение на труда и по-висока степен на специализация на изпълняваните задачи, позволявайки да се достигне до по-ефективен процес на вземане на решения (от един човек), въпреки че служителите не биха могли да ги приемат.

Служителите на Ryanair се съсредоточават върху собствените си работни места и не си пречат един на друг, с което нивото на комуникация се свежда до минимум, а освен това те са строго контролирани от мениджърите на компанията като „един от многото необходими разходи“. Причините за почти всички оперативни проблеми са „барьерите“ между отделите, а това означава, че липсата на комуникация в рамките на ирландската организация води в повечето случаи до конфликти и по-ниска ефективност.

Служителите на Ryanair изпълняват своите ангажименти механически, без това да подобрява тяхното лично удовлетворение. Според йерархията на потребностите на