

**Кіріченко О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

**Федькін Ю.**

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ЯК ЧИННИК УСПІХУ СТАРТАПІВ У SMART-ЕКОНОМІЦІ**

Сучасна SMART-економіка, що формується на основі цифрових технологій, інновацій та знань, висуває нові вимоги до організацій, особливо до стартапів, які діють у середовищі постійних змін, високої конкуренції та ризику. У таких умовах ключовим фактором успіху виступає не лише наявність перспективної бізнес-ідеї чи інноваційного продукту, а й ефективна організаційна поведінка команди, що визначає рівень її адаптивності, згуртованості та здатності до стратегічного мислення.

Організаційна поведінка є системою знань про закономірності взаємодії людей у межах організації, їхні цінності, мотиви, очікування та реакції на управлінські впливи. Вона охоплює вивчення індивідуальної, групової та організаційної динаміки поведінки, що дозволяє формувати сприятливе середовище для ефективної праці та розвитку. У контексті SMART-економіки організаційна поведінка набуває нових рис, адже цифрові технології змінюють способи комунікації, форми співпраці, системи мотивації та навіть роль лідерства в управлінні персоналом.

SMART-економіка передбачає широке застосування цифрових інструментів, інтелектуальних систем аналізу даних, автоматизації бізнес-процесів та гнучких організаційних структур. Для стартапів це означає необхідність створення моделей організаційної поведінки, які поєднують інноваційність, відкритість до змін і готовність до експериментів. Команда стартапу повинна діяти як єдиний організм, у якому важливу роль відіграють довіра, комунікаційна прозорість, спільне бачення мети та високий рівень емоційної залученості кожного учасника [1, с. 346-347].

Організаційна поведінка у стартапах характеризується рядом специфічних рис. По-перше, це гнучкість і адаптивність до змін зовнішнього середовища. Стартапи часто функціонують у стані невизначеності, тому швидке реагування на коливання ринку та зміну потреб клієнтів є необхідною умовою виживання. По-друге, у стартапах переважає командна форма роботи, що потребує тісної взаємодії, взаємопідтримки та високого рівня внутрішньої комунікації. По-третє, організаційна культура таких структур відрізняється неформальністю, відкритістю до нових ідей, толерантністю до помилок та орієнтацією на безперервне навчання.

Важливою характеристикою є і тип лідерства, який домінує у стартапах. На відміну від традиційних організацій, де переважає адміністративно-командний стиль, стартапи успішно функціонують завдяки трансформаційному лідерству. Такий лідер не просто керує, а надихає команду, мотивує її на досягнення спільної мети, створює умови для прояву ініціативи та розвитку креативності. Саме харизматичні та гнучкі лідери здатні забезпечити швидке зростання стартапів у цифровому середовищі.

Організаційна поведінка виступає чинником успіху стартапів через дію кількох ключових механізмів. Перший із них – мотиваційний механізм, який забезпечує залученість працівників, стимулює їх до пошуку нових рішень та підвищення результативності. Мотивація у стартапах часто базується не лише на матеріальних винагородах, а й на нематеріальних факторах: можливості самореалізації, участі у важливій справі, розвитку особистісного потенціалу.

Другий механізм – комунікаційний, що передбачає налагодження ефективних каналів обміну інформацією в межах команди. У цифровому середовищі важливу роль відіграють онлайн-платформи комунікації (Slack, Trello, Notion, Asana), які сприяють відкритості та швидкості інформаційних потоків. Високий рівень комунікаційної культури дозволяє

уникати конфліктів, підвищує довіру та створює умови для синергії знань і досвіду.

Третім важливим елементом є когнітивний механізм, який полягає у здатності команди до навчання, аналізу помилок і творчого мислення. Стартапи, які активно розвивають когнітивну компетентність своїх працівників, мають вищий рівень інноваційності та конкурентоспроможності. Здатність швидко перетворювати інформацію на знання та приймати на її основі ефективні рішення є визначальним чинником успіху в SMART-економіці.

Окрім цього, організаційна поведінка визначає поведінкову адаптацію працівників до змін середовища. Стартапи, що формують культуру толерантності до невдач, підтримки експериментів і готовності вчитись на помилках, мають більші шанси на виживання та подальше зростання. Така культура формує психологічну стійкість команди й створює основу для сталого розвитку бізнесу [2, с. 70-72].

В умовах цифрової трансформації формування ефективної організаційної поведінки потребує використання сучасних управлінських інструментів. До них належать системи гнучкого управління проєктами (Agile, Scrum), цифрові платформи колаборації (Migo, Monday.com), технології штучного інтелекту для управління персоналом, а також програми розвитку лідерських якостей. Ці інструменти забезпечують швидку адаптацію до змін, підвищують рівень відповідальності команди та сприяють формуванню інноваційного мислення.

Не менш важливою є роль організаційної культури, яка визначає норми, цінності та поведінкові стандарти у стартапі. Культура відкритості, довіри, гнучкості та спільного навчання стимулює ефективну взаємодію між учасниками команди. SMART-економіка створює передумови для появи нової культури – цифрової організаційної поведінки, у якій працівники не лише користуються технологіями, а й мислять у цифрових категоріях: аналітично, стратегічно, проактивно [1, с. 102-104].

Отже, організаційна поведінка виступає невидимим, але ключовим чинником успіху стартапів у SMART-економіці. Вона забезпечує гармонійне поєднання людського потенціалу, технологічних можливостей і стратегічних цілей бізнесу. Висока ефективність організаційної поведінки сприяє підвищенню конкурентоспроможності стартапів, формуванню позитивного іміджу, розвитку інноваційних продуктів і стабільному зростанню підприємства.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що для досягнення успіху в сучасній економіці стартапи повинні приділяти значну увагу управлінню поведінковими аспектами організації. Створення атмосфери довіри, розвиток лідерства, підтримка ініціативності, формування культури навчання та відкритості до змін – це ті чинники, що визначають ефективність організаційної поведінки і забезпечують сталий розвиток підприємницьких структур у цифровому світі.

### **Література:**

1. Цифрова трансформація промислового менеджменту у контексті викликів, можливостей та змін: колективна монографія / За ред. д.філософ.н., проф. Воронкової В. Г., д.е.н., проф. Метеленко Н. Г. : Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. 592 с.
2. Хаустов М. М. Стартапи: створення та масштабування : монографія. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2023. 224 с.