

- **Организация**- скоординированное образование состоящее из двух человек (и более), которые объединяются для **достижения общей цели.**



- **Организационное поведение (ОП)** - это дисциплина, являющаяся логическим продолжением дисциплины «Управление персоналом» ОП – область знаний, которая изучает поведение людей при осуществлении совместной деятельности.
- **ОП** – это такое поведение человека в организации, в результате которого устанавливаются, обеспечиваются определенные организационные связи.
- **ОП** – это изучение поведения людей в организации и практическое использование полученных знаний.

- **Предметом** организационного поведения является взаимосвязь всех уровней системы управления с ориентацией на разработку результативных методов управления в условиях конкурентной среды функционирования.
- **Объекты** изучения организационного поведения:
 - поведение индивидов в организации;
 - проблемы межличностных отношений при взаимодействии двух индивидов (коллег или пары «начальник – подчиненный»);
 - динамика отношений внутри малых групп (как формальных, так и неформальных);
 - возникающие межгрупповые отношения;
 - организации как целостные системы, основу которых образуют внутриорганизационные отношения.

- **Целями** организационного поведения являются:
 1. Систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях;
 2. Объяснение причин поступков индивидов в определенных условиях;
 3. Предсказание поведения работника в будущем;
 4. Овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.



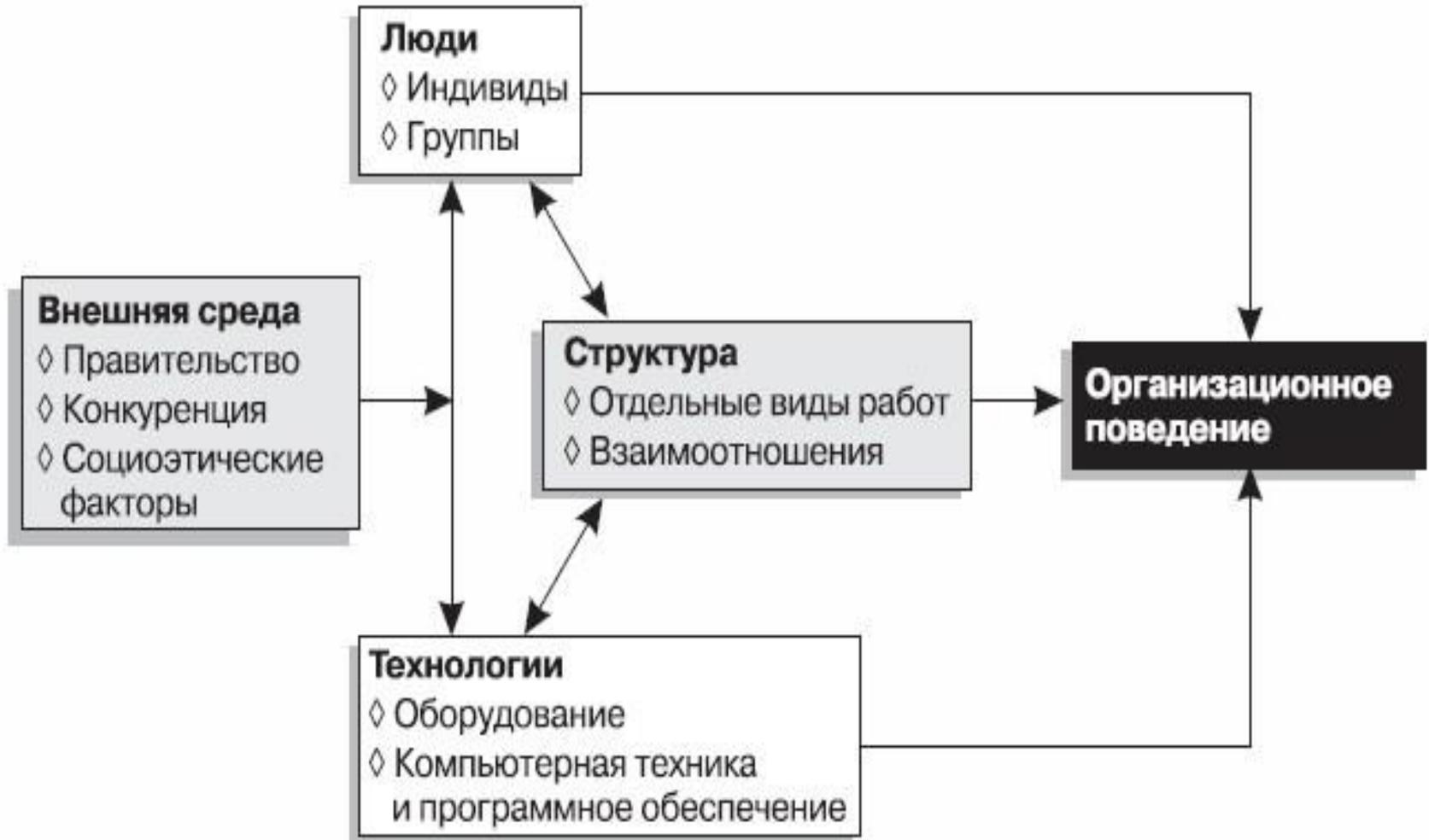
*Организационное поведение изучает поведение людей в организации и оценивает его влияние на результаты ее деятельности, поэтому основными **задачами** данной дисциплины являются:*

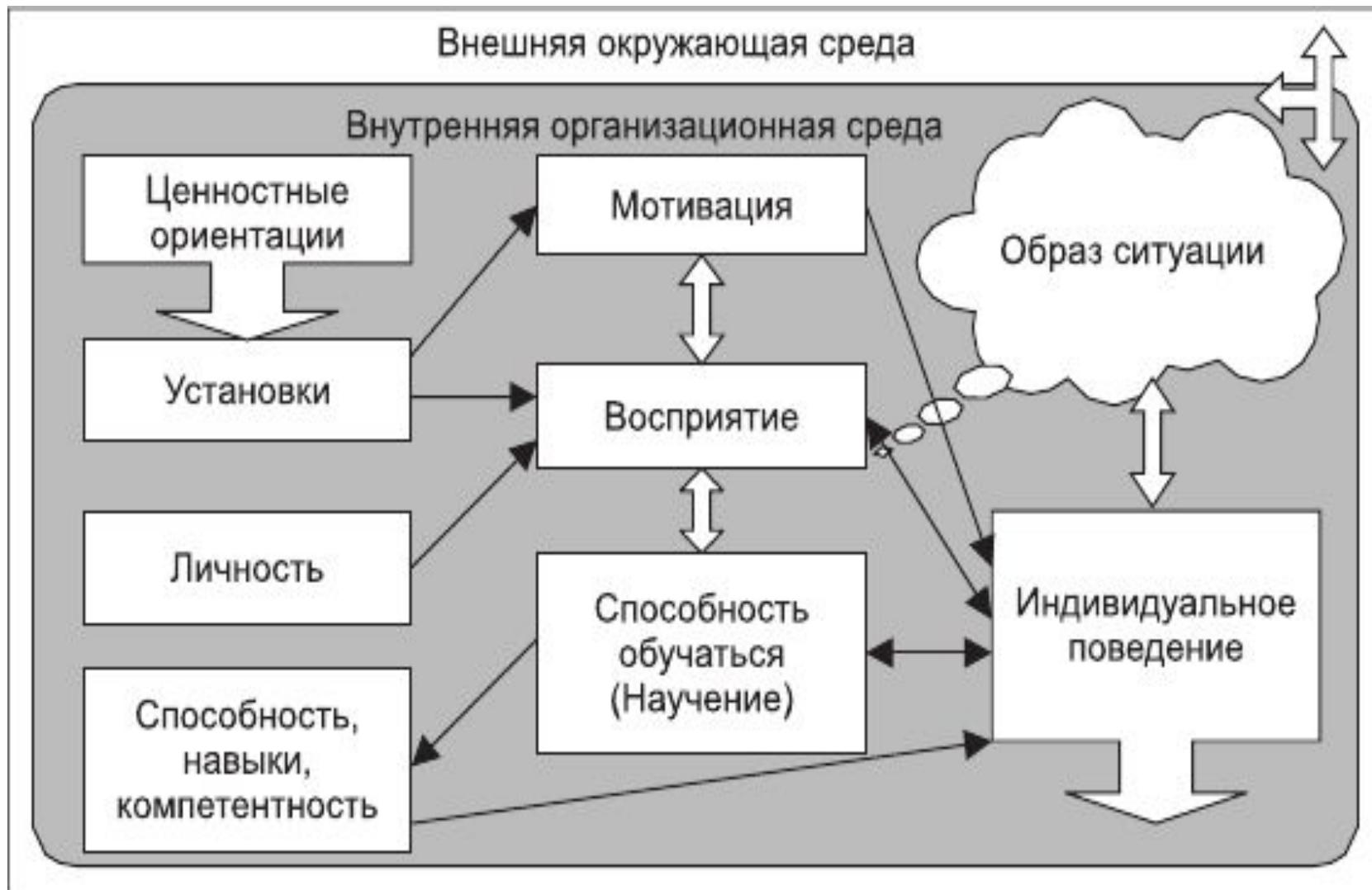
- Выявление поведенческих отношений между руководителем и его подчиненными и в том числе между коллегами.
- Обеспечение формирования благоприятного психологического климата в коллективе, исключение конфликтных ситуаций, создание атмосферы творческого потенциала работников.
- Систематическое описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях.
- Объяснение поступков людей в определенных условиях.
- **Умение предвидеть ситуацию.**
- Овладение навыками управления поведением людей в процессе работы и поиск путей повышения эффективности их деятельности.

Теоретическая база ОП базируется на достижениях **психологии, социологии, экономики, истории и философии.** В свою очередь ОП представляет основу для изучения целого комплекса управленческих дисциплин.



ОП включает следующие основные компоненты:
индивидуум (личность), группа, организация, технологии.





Основные теоретические подходы, на которых основывается организационное поведение

Ориентированный на человеческие ресурсы (поддерживающий)	Системный
Ситуационный	Для достижения нужного результата в различных обстоятельствах необходим акцент на специфических видах поведения
Ориентированный на результаты	Программы ОП оцениваются по их результатам
Системный	Все части организационного взаимодействия должны быть увязаны в комплексе

Основой моделей организационного поведения можно считать две управленческие теории, которые разработал и обосновал Д. Макгрегор.

Теория «**X**» и теория «**Y**» по вопросу о поведении человека могут быть представлены следующим образом:

Теория «X»

- человек изначально не любит работать и будет избегать работы.
- поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации.
- средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность.

Теория «У»

- работа для человека так же естественна, как игра.
- внешний контроль – не единственное средство объединения усилий для достижения целей организации. Человек может осуществить самоуправление и самоконтроль, служа целям, которым он привержен; приверженность формируется как результат наград, связанных с достижением целей.
- средний человек стремится к ответственности, его желание избежать ответственности, как правило, результат прошлого разочарования и вызвано плохим руководством сверху. Средний человек наделен высоким уровнем воображения и изобретательности, которые редко используются в современной жизни, что ведет к разочарованию человека и превращает в противника организации.

Таким образом, теория «X» воплощает чисто авторитарный стиль управления, теория «У» является демократическим стилем управления и предполагает делегирование полномочий, улучшение взаимоотношений в коллективе.

Существует четыре модели организационного поведения: авторитарная, опекунская, поддерживающая и коллегиальная.

- **Вывод**

Таким образом, сущность организационного поведения состоит в систематизированном научном анализе поведения индивидов, групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации с учетом воздействия внешней среды. В современных условиях знание основ организационного поведения позволяет решать следующие задачи: полнее раскрыть потенциал персонала организации и осуществить выбор направлений совершенствования ее деятельности, используя для этих целей современные технологии; разработать такие проекты организационных мер, которые соответствуют критериям, ставящим в центр человека и его потребности; определить стратегии профессионального вмешательства, позволяющие повысить эффективность организации труда.

Спасибо за внимание!

