

Лекция 1

Тема: Сущность организационного поведения

- 1. Место организационного поведения в системе научных знаний.**
- 2. Понятие организации в ОП.**
- 3. Теоретические подходы к изучению организационного поведения.**

Что изучает организационное поведение?

«Организационное поведение» изучает различные аспекты поведения индивидов, групп индивидов и организации, которые влияют на достижение организацией своих целей.

Организационное поведение (ОП) – это область знаний о том, как люди ведут себя находясь в той или иной организации и каким образом поведение людей влияет, определяет, предопределяет результаты работы этой организации.

Цели изучения организационного поведения

- Описание закономерностей поведения индивидов в различных производственных ситуациях.
- Объяснение причин поведения индивидов в определенном производственном и межличностном контексте.
- Предсказание поведения индивидов в определенных ситуациях.
- Управление поведением индивидов, поиск наиболее оптимального способа воздействия на поведение индивидов, необходимого руководителю и организации.

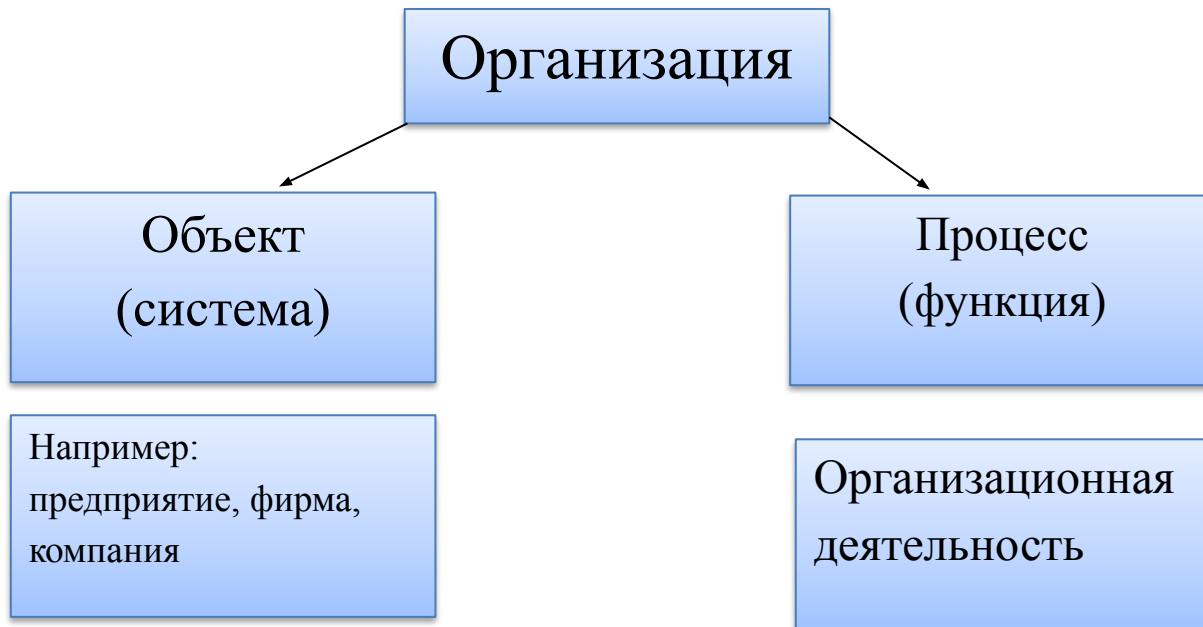
Организационное поведение как синтетическая дисциплина



Понятие организации в ОП

- **Организация** – процесс организовывания чего-либо, т.е. подготовка к наступлению какого-либо события или явления. Сознательное воздействие на кого-то или на что-то.
- **Организация** – субъект (юридическое лицо) или государственный орган.
- **Организация** – институт общества (физически существующая в обществе, но официально не зарегистрированная структура).
- **Организация** – процесс упорядочивание чего-либо, совершенствование структуры и правил функционирования.
- **Организация** – группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

Понятие организации в ОП

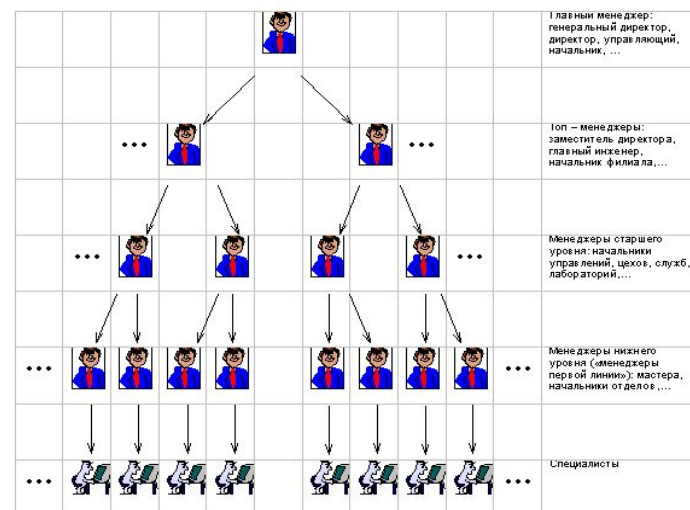


«Организация существует лишь по одной причине: чтобы помочь людям сделать то, что в одиночку каждому было бы не под силу»

Р. Уотермен

Признаки организации

- **комплексность**, определяющая степень разделения труда в организации, уровень специализации, количество уровней иерархии;
- **формализация** – разработанные правила и процедуры, определяющие поведение работников;
- **соотношение централизации и децентрализации** – уровни, на которых принимаются решения.



Внешняя и внутренняя среда организации

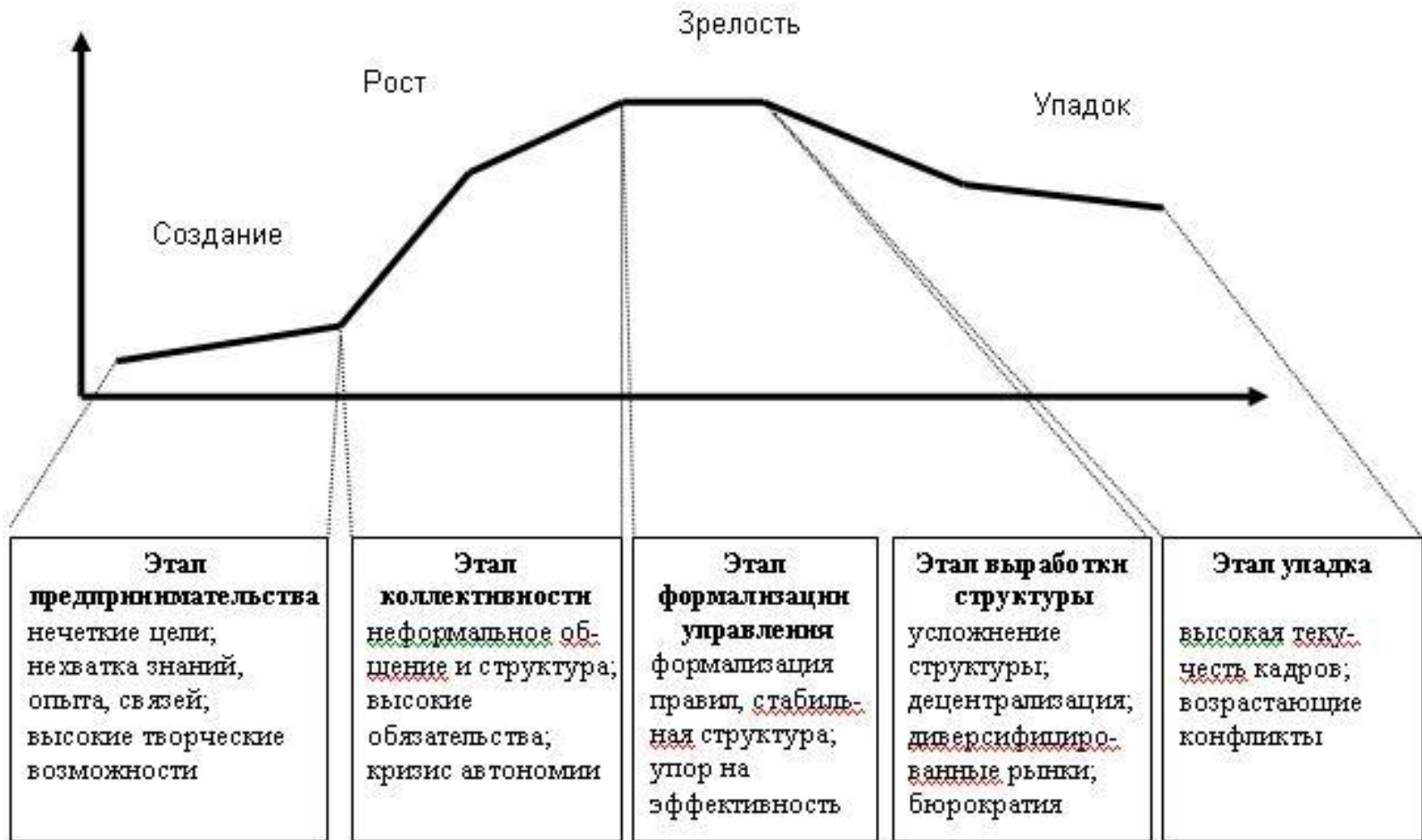
Внутренняя среда



Внешняя среда



Жизненный цикл организации



Этапы жизненного цикла организации

- **Фаза 1** – рождение организации. Характерно определение главной цели; основная задача – выход на рынок; организация труда – стремление к максимальному увеличению прибыли.
- **Фаза 2** – детство и юность. Главная цель – кратковременная прибыль и ускоренный рост, выживание за счет жесткого руководства; основная задача – укрепление и захват части рынка; организация труда – планирование прибыли, увеличение жалования.
- **Фаза 3** – зрелость. Главная цель – систематический, сбалансированный рост и формирование индивидуального имиджа; эффект руководства за счет делегирования полномочий; основная задача – рост по разным направлениям, завоевание рынка, учет разнообразных интересов; организация труда – разделение и кооперация, премия за индивидуальный результат.
- **Фаза 4** – старение организации. Главная цель – сохранить достигнутые результаты; в области руководства эффект достигается за счет координации действий; основная задача – обеспечить стабильность, свободный режим организации труда, участие в прибылях.
- **Фаза 5** – возрождение организации. Главная цель в обеспечении выживания по всем функциям; главная задача – омоложение; в области организации труда – коллективное премирование.

Основные законы организации

- **Закон синергии**
- **Закон самосохранения**
- **Закон развития**
- **Закон информированности**
- **Закон единства анализа и синтеза**
- **Закон композиции и пропорциональности**
- **Закон социальной организации**



Школы менеджмента об организационном поведении

- **Школа научного менеджмента**
- **Административная школа**
- **Школа человеческих отношений**
- **Школа поведенческих наук**
- **Школа науки управления**

Теории поведения человека в организации

Функциональные теории поведения

Функции управления:

1. **Планирование**
2. **Принятие управленческих решений**
3. **Организация**
4. **Укомплектование штата**
5. **Эффективная коммуникация**
6. **Контроль**
7. **Руководство**



Теории поведения человека в организации

Рольевая теория поведения в организации

Межличностные отношения:

- Глава организации
- Связной
- Лидер

Информационное обеспечение:

- Приемник информации
- Представитель
- Распространитель информации

Принятие решений:

- Предприниматель
- Устранитель нарушений
- Переговорщик



Теории поведения человека в организации

Социальная теория поведения

Способности менеджера:

- Устойчивость (учет множественности интересов)
- Сопrotивляемость (уступчивость к воздействию внешних факторов)

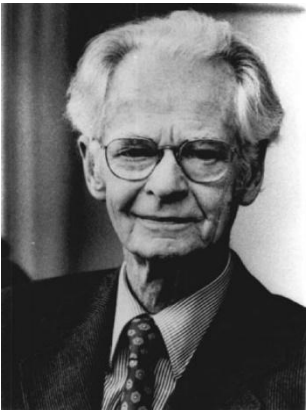


Подходы к изучению поведения человека в организации

Бихевиористический подход

Закон эффекта Торндайка: «Из нескольких реакций индивида на одну и ту же ситуацию с большей вероятностью будут повторены те из них, которые сопровождаются или за которыми следует удовлетворение (подкрепление), те же, которые сопровождаются дискомфортом (наказанием), будут повторены с меньшей вероятностью»

Б. Скиннер



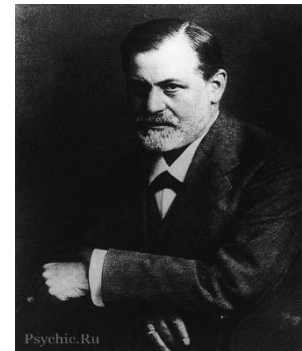
Э. Торндайк



Подходы к изучению поведения человека в организации

Психоаналитический подход

Поведение человека определено динамическим взаимодействием таких структурных элементов личности, как «ОНО» (совокупность бессознательных действий и факторов человеческого поведения), «Сверх - Я» (социальные правила, нормы которые запрещают человек делать какие то вещи) и «Я» (что человек осознает).



З. Фрейд



Э. Фромм

Подходы к изучению поведения человека в организации

Ситуационный подход

Ситуация – сочетание неповторимых обстоятельств, контекстов, объектов, мотивов, аспектов деятельности человека.

Успех любого действия человека зависит от способности ориентироваться в этой ситуации.



Подходы к изучению поведения человека в организации

Интеракционный подход

Направление поведения человека зависит от взаимных уступок людей, взаимного пересечения перспектив их восприятия, взаимодействия, приспособления друг к другу.



У. Томас

Подходы к изучению поведения человека в организации

Гуманистический подход

Ро:



К.



у

Ценности и философия организационного поведения

Человек:

- Каждый человек уникален
- Каждый человек воспринимает действительность по-своему.
- Каждый человек является целостным единством различных свойств и качеств.
- Любой поступок человека мотивирован.
- Любой человек стремится оправдать ожидания других людей, хорошо выполнять задания и стремиться к общему успеху.
- Каждый человек является самостоятельной ценностью.



Ценности и философия организационного поведения

Организация:

- Организация – социальная система.
- Цели организации являются результатом согласования интересов людей, входящих в организацию.
- Соблюдение этических принципов в организации приводит к возникновению системы тройного вознаграждения.



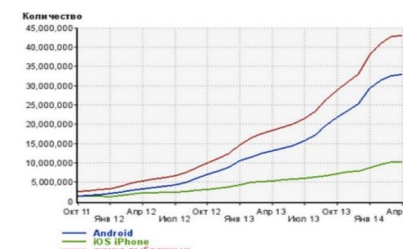
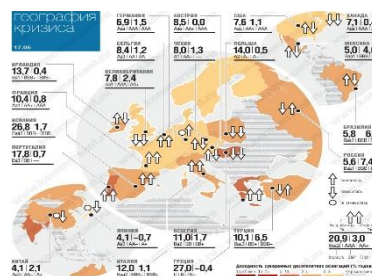
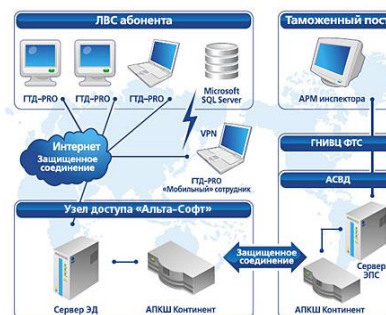
Уровни организационного поведения

- Уровень поведения организации
- Уровень поведения группы
- Индивидуального поведения



Факторы, влияющие на поведение организации

- Люди
- Организационная структура
- Технологии
- Внешние условия



Индивидуальное поведение в организации

Основные понятия:

- Индивид
- Личность
- Субъект
- Индивидуальность



Факторы, влияющие на поведение индивида

Наследственные факторы:

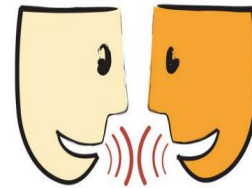
- физиология нервной деятельности
- темперамент
- задатки
- анатомо-физиологические особенности



Факторы, влияющие на поведение индивида

Социокультурные факторы:

- семья
- социальное происхождение
- культурное окружение
- профессиональный опыт
- экономическая ситуация
- опыт общения



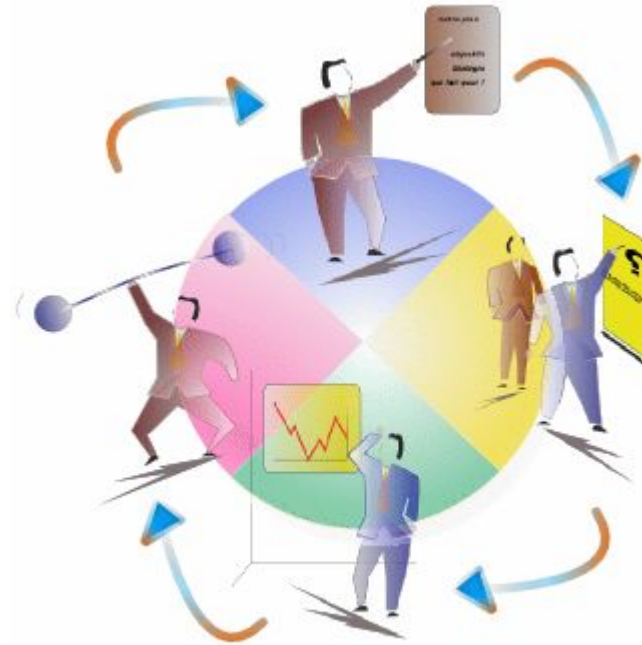
Нравственные факторы:

- Разделяемые ценности и нормы поведения



Теория характерных черт

- Внутренние регуляторы поведения
- Внешние регуляторы поведения
- Непротиворечивость
- Согласованность
- Характерность



Групповое поведение в организации

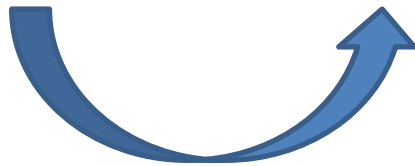
Структура группы

Группа - это объединение некоторого количества людей, взаимодействующих в рамках деятельности по достижению общих целей и воспринимающих себя в качестве единого целого.

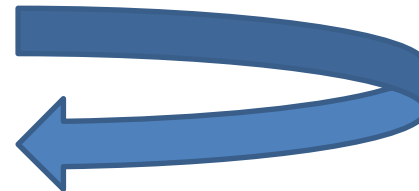


Групповые нормы в организации

Позитивные нормы



Отрицательные нормы



Причины возникновения групп

1. Теория близости



2. Теория Дж. Хоманса



3. Теория обмена



4. Теория равновесия



Стадии развития группы

- **Формирование**



- **Бурление**



- **Нормализация**



- **Выполнение работы**



Классификация групп

- Ассоциация



- Кооперация



- Коллектив



- Корпорация



Классификация групп

По формальности:

- Формальные группы
- Неформальные

С точки зрения иерархии:

- Управленческие группы
- Функциональные группы
- Целевые (проектные группы)



С точки зрения временности можно выделить:

- Постоянные группы
- Временные группы

С точки зрения развитости:

- Высокоразвитые группы
- Слаборазвитые

С точки зрения ориентации на эталон:

- Нереперентные группы
- Реперентные (эталонные) группы



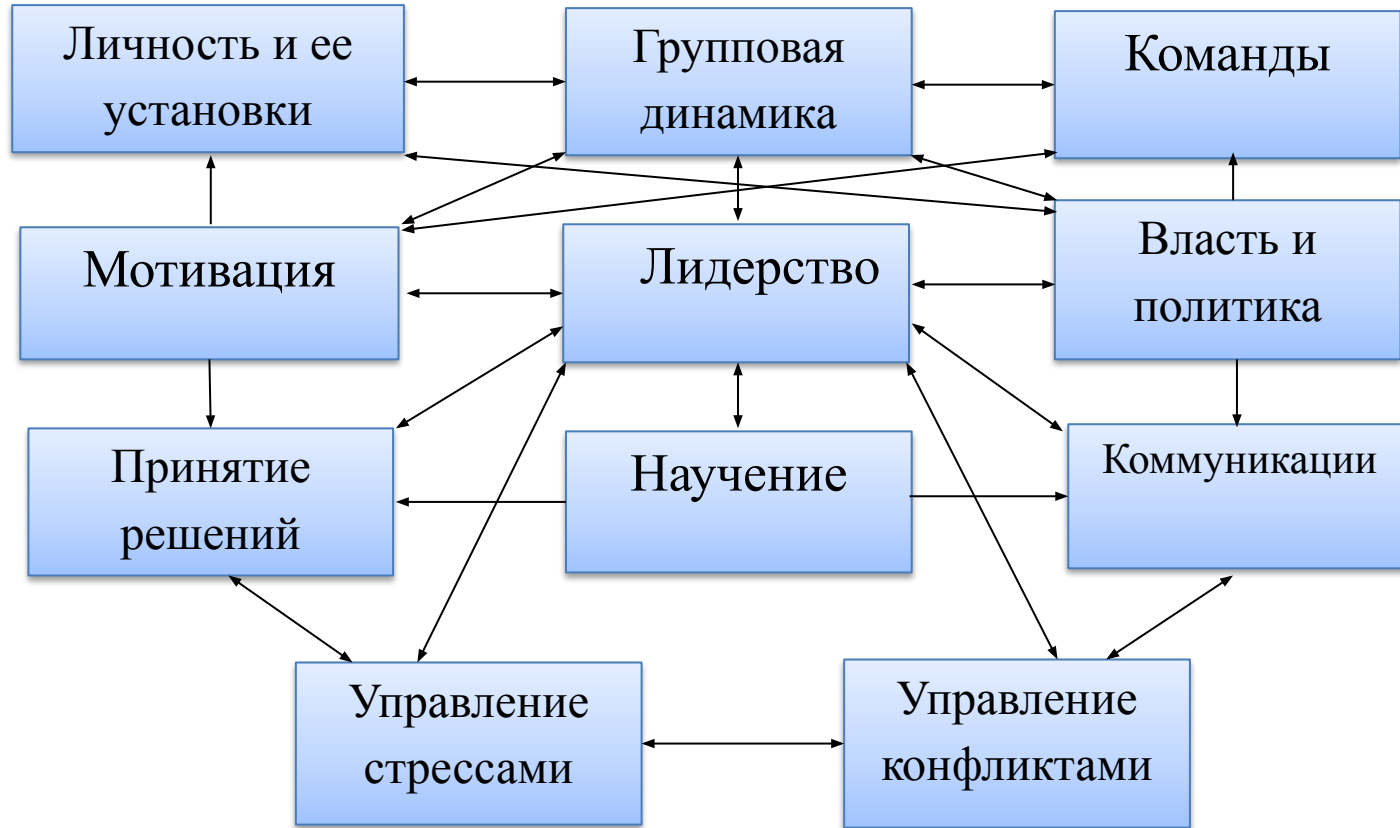
Виды групп

- **Реальные группы**
- **Условные группы**

Малые группы

- где два или несколько человек оказывают непосредственное влияние друг на друга, контактируют.
- имеют общепризнанные нормы поведения
- влияют на своих участников с целью соблюдения групповых норм
- осознаются участниками и рассматриваются как необходимость при удовлетворении личных потребностей и достижении личных целей
- члены группы рассматриваются другими людьми и собой как принадлежащие данной группе.

Проблемное поле ОП



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !