

Сущность организационного поведения

- мультидисциплина;
- ориентирована на личность в организации;
 - сфокусирована на результативности;
 - учитывает воздействие внешней среды.

Предметом ОП выступает взаимосвязь системы управления на всех уровнях с ориентацией на разработку результативных методов управления в условиях конкурентной среды функционирования.

Методы исследования ОП:

- *опросы* — интервью, анкетирование, тестирование — измерение уровня удовлетворенности трудом, организационным климатом коллектива, интервью могут проводиться и по телефону;
- *сбор фиксированной информации* — изучение документов, существующих в организации и регламентирующих деятельность работников и групп (устав организации, корпоративный кодекс поведения, контракты, должностные инструкции, положения о подразделениях);
- *наблюдения* — изучение обстановки, состояния рабочего места, внешнего облика сотрудников в соответствии с требованиями организационной культуры;
- *эксперименты* — проведение лабораторных или естественных экспериментов;
- *использование Интернета.*

ПРОИСХОДИТ:

- **Усиление роли и значения организационной культуры в ОП.**
- **Усиление влияния внешней среды на ОП.**
- **Изучение международных аспектов ОП.**

Факторы, влияющие на организационное поведение:

- Макроэкономические факторы:
 - 1) Экономическая ситуация в стране, регионе
 - 2) Географическое положение организации
 - 3) Уровень жизни в регионе
 - 4) Внешнеэкономические контакты
 - 5) Статус организации на рынке
 - 6) Ожидания окружающих

Факторы, влияющие на организационное поведение:

- Микроэкономические факторы:
 - 1) Профиль и вид деятельности организации
 - 2) Уровень финансового состояния личность
 - 3) Личность первого руководителя
(владельца)
 - 4) Реальная ситуация

Факторы, влияющие на организационное поведение:

- Факторы социально-культурной среды:

- 1) Менталитет
- 2) Особенности образования

Факторы, влияющие на организационное поведение:

- Факторы правовой среды:

- 1) Действующее законодательство

- 2) Свода граждан и форма правовой защиты

Организационной единицей выступает личность, которая лежит в основе любых организационных структур.

- **Организационное поведение** – систематически научный анализ индивидов, групп и организаций, с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации (то есть в основе лежит личность).
- **Организационное поведение** – изучение людей и групп в организации.

Это академическая дисциплина, которая помогает руководителю принимать действенные решения при работе с людьми, в сложной динамической среде.

Она объединяет концепции и теории, относящиеся к отдельным людям, группам, организации в целом.

Понятие и виды организации

- *Организация* – скоординированное образование, состоящее по меньшей мере из двух человек, которые работают, взаимодействуют для достижения общей цели.

Признаки организации:

- *Миссия и цель,*
- *Наличие организационной культуры,*
- *Наличие организационной структуры,*
- *Постоянное взаимодействие с внешней средой,*
- *Использование ресурсов*

У любой организации есть ряд *границ*, т. е. пределов ее существования:

во *времени* (жизненный цикл организации),

в *пространстве* (территориальные границы),

по *собственности* (право владеть, распоряжаться, пользоваться имуществом организации).

Период времени существования организации на рынке принято называть *жизненным циклом организации*.

Территориальные границы определяют, какие элементы находятся внутри, а какие вне организации, где заканчивается одна организация и начинается другая, на какие сферы распространяется ее деятельность.

Классификация организаций

Основание классификации	Вид организации
Способ социальной организованности	<ul style="list-style-type: none">◆ Формальные◆ Неформальные
Форма собственности	<ul style="list-style-type: none">◆ Государственные◆ Частные◆ Муниципальные
Отношение к прибыли	<ul style="list-style-type: none">◆ Коммерческие◆ Некоммерческие
Характер потребностей клиентов	<ul style="list-style-type: none">◆ Индивидуальное и мелкосерийное производство◆ Серийное производство◆ Крупносерийное и массовое производство
Формирование отношений внутри организации	<ul style="list-style-type: none">◆ Корпоративные◆ Индивидуалистские◆ Эдхократические◆ Партиципативные
Характер существования	<ul style="list-style-type: none">◆ Реальные◆ Виртуальные

-
- *Корпоративные организации* представляют собой объединение людей по социальным и профессиональным критериям для осуществления совместной деятельности.

Для них характерны: устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными.

В таких организациях, как правило, существует корпоративная этика поведения, стандарты поведения сотрудников, фирменная символика и атрибутика и пр.

-
- *Индивидуалистские организации* – добровольное объединение индивидов. Сочетание конкуренции и кооперации в деятельности таких организаций, интересы производства определяются задачами воспроизводства личности.

Для этих организаций характерно следующее: изолированность труда исполнителей, гибкие структуры управления, меняющийся характер загрузки отдельных исполнителей, смена специализации работников.

-
- *Эдхократические организации* – основаны на знании, компетенции исполнителей. Их применение характерно для области высоких технологий при сложных инновационных процессах.

Формальности в построении структуры сведены к минимуму. Преобладают неформальные и горизонтальные связи. Иерархическое построение постоянно меняется.

-
- *Партисипативные организации* – основаны на участии работников в управлении.

Возможно участие: в выдвижении предложений, разработке альтернативных вариантов, принятии окончательного решения.

Отдельные элементы партисипативного управления применяются достаточно успешно во многих организациях