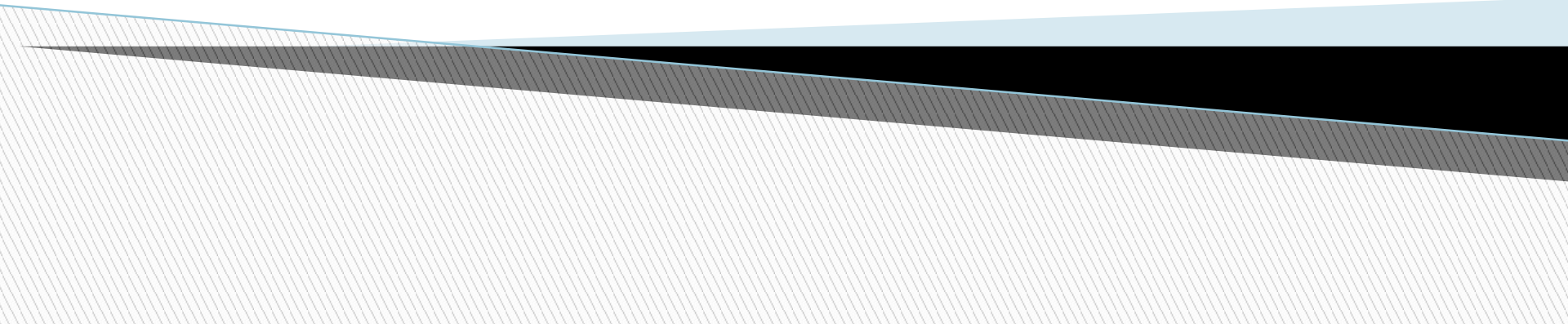
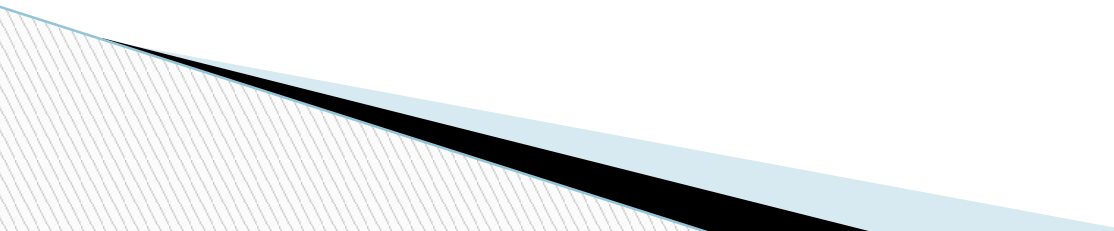


Лекция 4

Организационное поведение

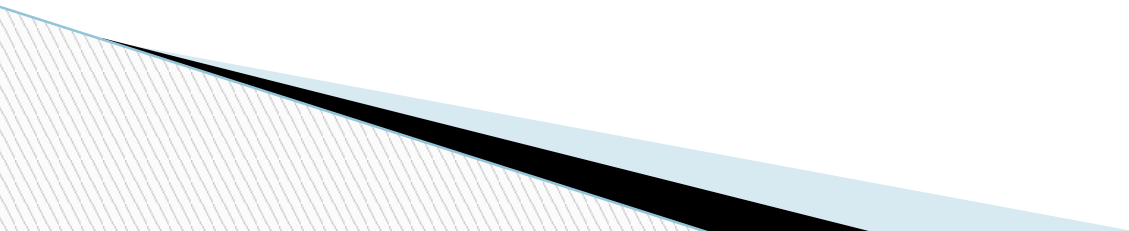


- ▣ **1. Поведение организации**
 - ▣ **2. Поведение индивида**
 - ▣ **3. Поведение группы**
- 

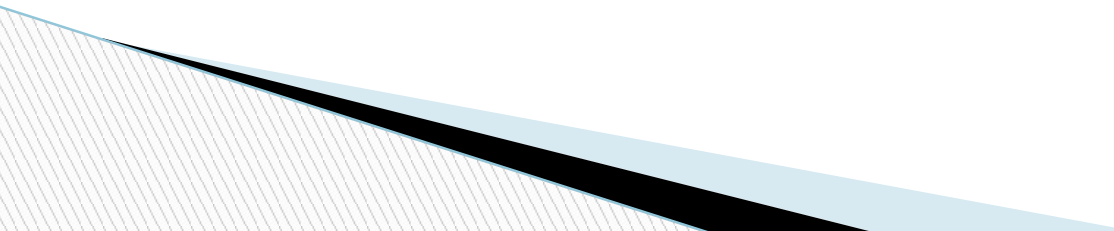
1. Поведение организации

Организация - это

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



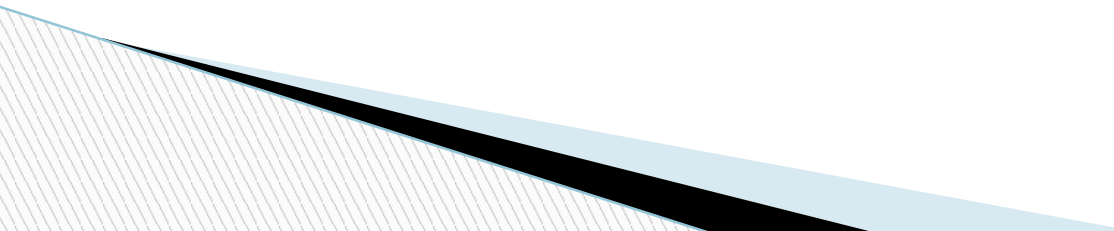
Признаки организации:

- миссия и цель организации
 - наличие организационной культуры
 - наличие организационной структуры
- 

Позитивные последствия существования организаций:

1. реализация интересов отдельных индивидов и групп;
2. предоставление работы желающим;
3. проведение изменений в организациях приводит к значительным изменениям в обществе (и наоборот).

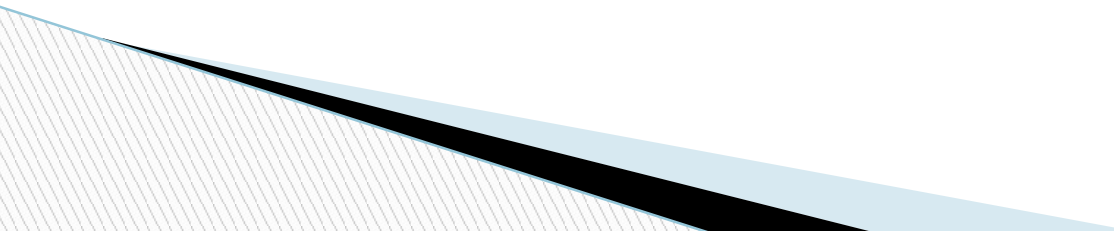
Негативные последствия существования организаций:

1. различные аварии;
 2. загрязнение окружающей среды;
 3. несчастные случаи;
 4. преступления.
- 

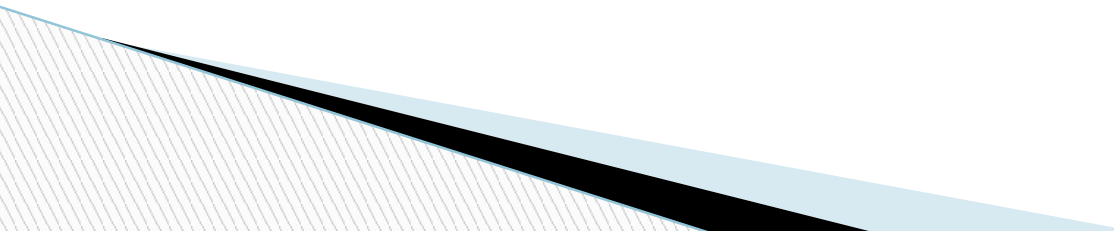
По способу социальной организованности

- ▣ *Формальные, или официальные, организации.*
- ▣ *Неформальные организации .*

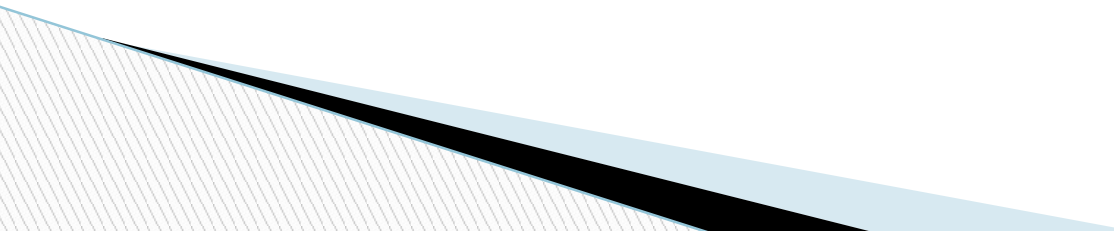
В зависимости от формы собственности

- Государственные организации (основным собственником данных организаций является государство)
 - Частные организации (основными собственниками выступают физические или юридические лица)
 - Муниципальные организации (Собственность принадлежит местным органам государственной власти и органам местного самоуправления)
- 

В зависимости от отношения к прибыли

- Коммерческие организации
 - Некоммерческие организации
 - Некоммерческие
негосударственные
организации
- 

В зависимости от характера потребностей клиентов

- индивидуальное
 - серийное
 - крупносерийное производство
- 

В зависимости от характера существования

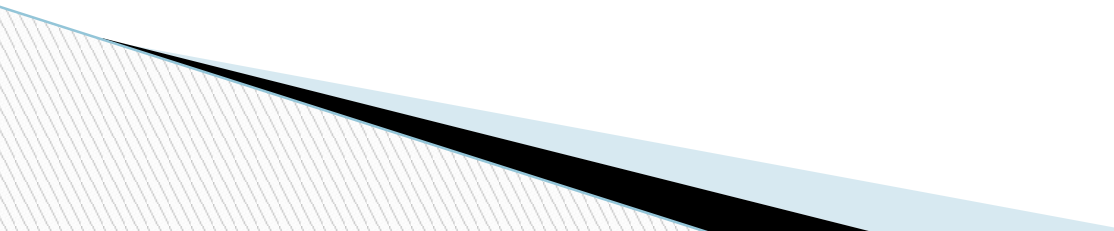
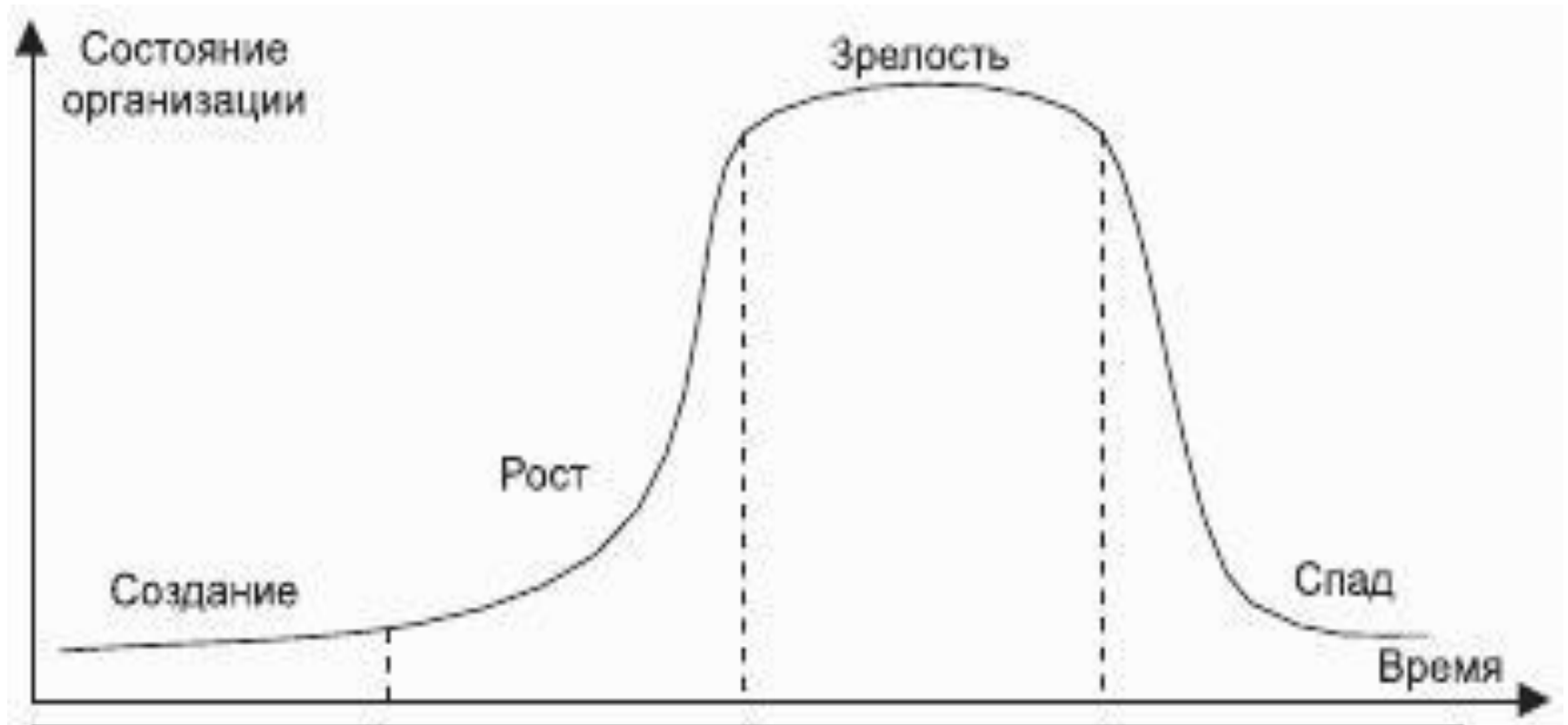
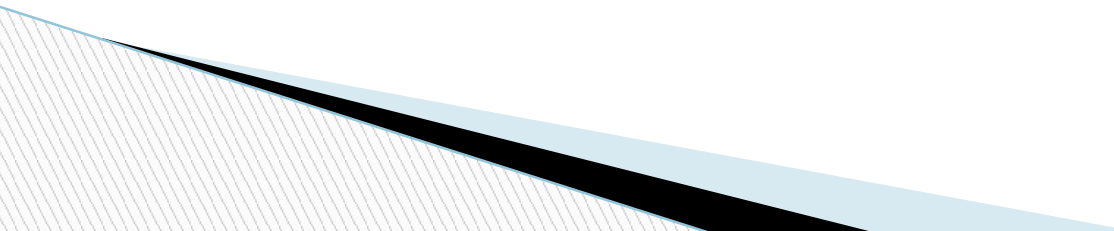
- Реально существующие организации
 - Виртуальные организации
- 

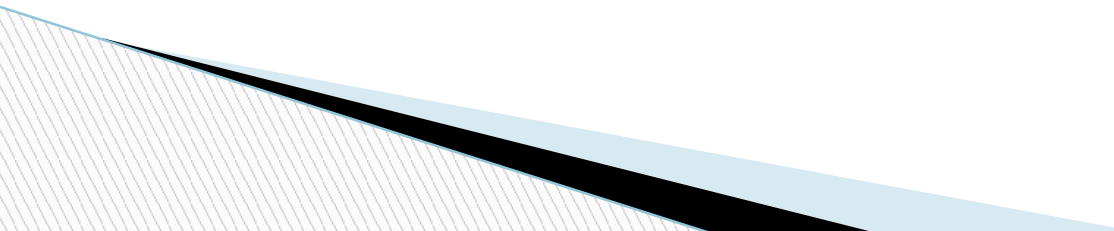
График жизненного цикла организации



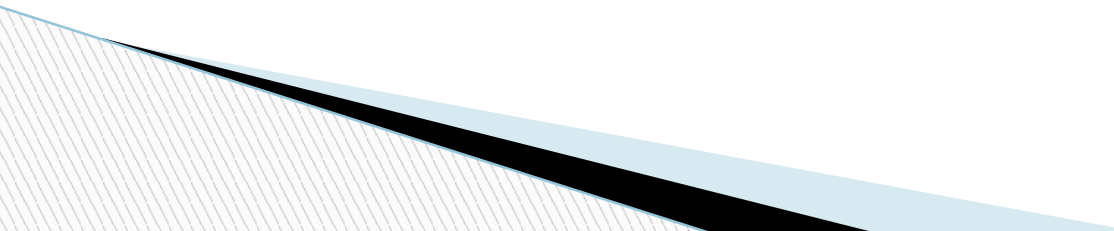
Анализ ситуации на стадии создания организации

- Выбор товара или услуги
 - Оценка действий конкурентов
 - Анализ схемы
предпринимательства
 - Анализ окружения
- 

Задачи руководителя на стадии роста:

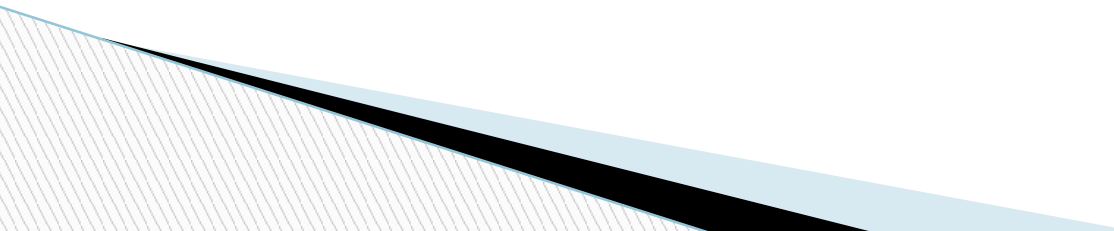
1. решение социальных проблем коллектива, позволяющее закреплять и развивать заинтересованность работников;
 2. обеспечение баланса между текущей и перспективной инновационной деятельностью, между повышением качества выпускаемой продукции и услуг и поисками новых сфер приложения капитала;
 3. оптимизация соотношения между централизацией и децентрализацией в управлении организацией, внедрение прогрессивных структур управления, информационных технологий.
- 

На стадии зрелости руководитель организации должен:

1. заблаговременно организовать работу по созданию и освоению новой продукции;
 2. вести мониторинг организационной структуры управления, периодически корректировать ее;
 3. постоянно анализировать поведение конкурентов;
 4. использовать возможности технического перевооружения производства, повышения уровня технологической подготовки производства;
 5. создавать необходимые условия для поддержания и укрепления интеллектуального потенциала организации, эффективной работы отдельных сотрудников и команд, использования матричных организационных структур управления.
- 

Характерные симптомы стадии спада:

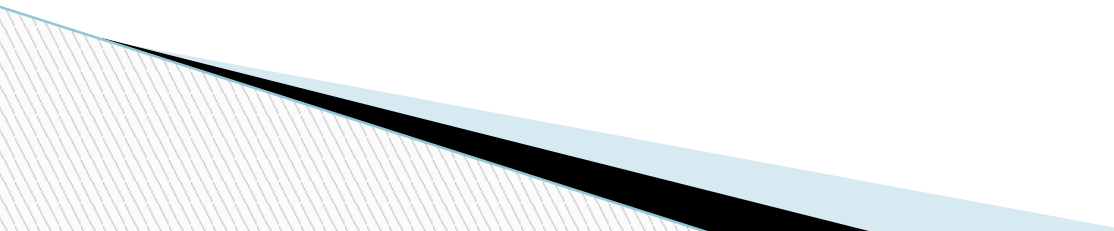
- снижение спроса ужесточает конкуренцию и изменяет ее формы конкурентной борьбы;
 - усиливается диктат поставщиков;
 - возрастает роль соотношения цены и качества в конкурентной борьбе;
 - нарастает сложность управления производственными активами;
 - усложняется процесс создания товарных инноваций;
 - снижается прибыль.
- 

- Корпоративная культура рассматривается как совокупность различных элементов, включающих в себя ценности, нормы и правила поведения, философские убеждения, знаково-символическую систему (мифы, ритуалы, обряды), верования.
 - Корпоративная культура рассматривается как процесс постановки и ведения дел, способ их реализации.
- 

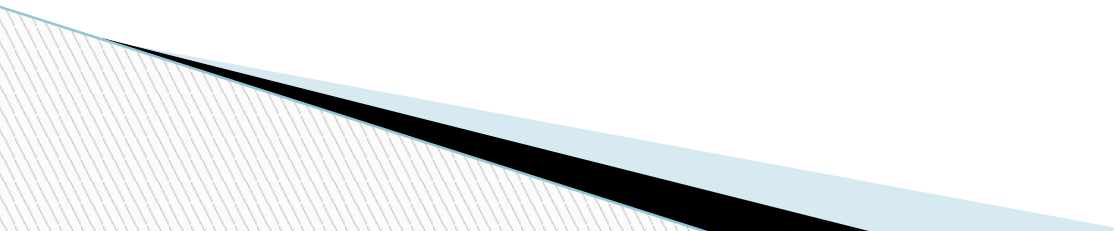
Некоторые составляющие корпоративной культуры

- Система ценностей - основные философские положения и идеи, принятые в организации.
 - Герои - люди, воплощающие культурные ценности и служащие примером для подражания.
 - Церемонии и ритуалы - символические мероприятия, включенные в спланированную повседневную жизнь организации.
 - Культурная сеть организации - скрытая иерархия власти в организации независимо от титулов и постов и состоящая из типов ролей, выполняемых сотрудниками организации.
- 

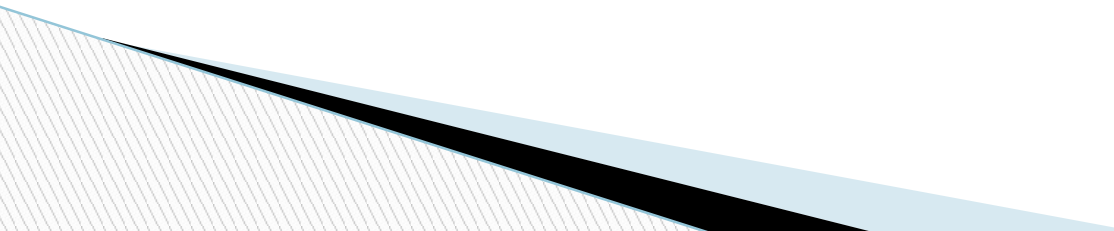
Свойства культуры

- 1. Всеобщность
 - 2. Неформальность
 - 3. Устойчивость
- 

Задачи корпоративной культуры

1. Координация, осуществляемая с помощью установленных процедур и правил поведения.
 2. Мотивация, реализуемая путем разъяснения сотрудникам смысла выполненной работы.
 3. Привлечение кадров путем пропагандирования претендентам на рабочие вакансии преимуществ своей организации.
- 

Типы корпоративной культуры

- Бейсбольная команда.
 - Клубная культура.
 - Академическая культура.
 - Оборонная культура.
- 

Репутация организации отражает устойчивое мнение о качествах, достоинствах или недостатках организации в определенном сегменте рынка

Составляющие репутации организации:

- ▣ имидж организации,**
- ▣ позиционирование на рынке,**
- ▣ отношение к клиентам,**
- ▣ авторитет первого лица,**
- ▣ известность организации на рынке,**
- ▣ престижность как места работы,**
- ▣ финансовая стабильность.**

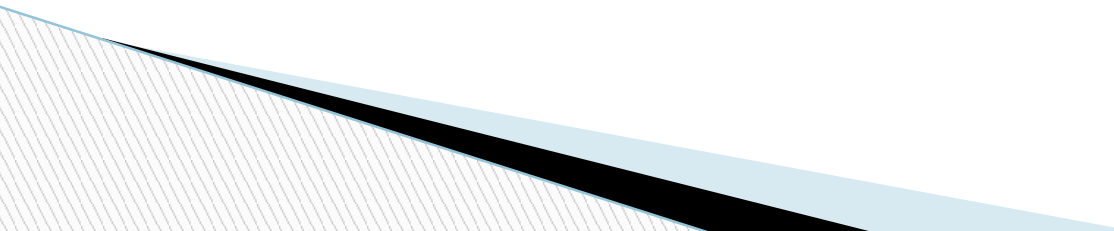
2. Поведение индивида

Особенности поведения:

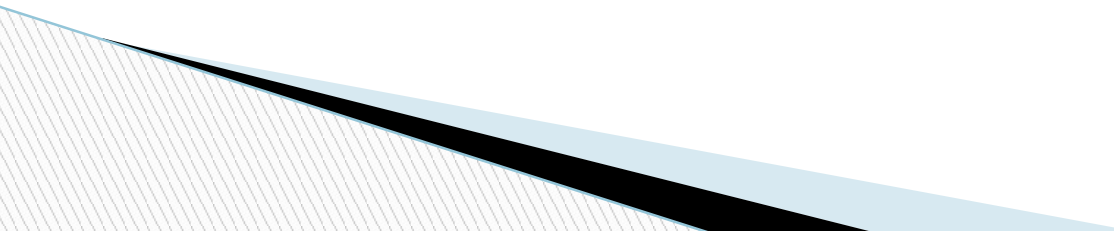
- причинность,
- целенаправленность,
- мотивированность

Компетенция представляет собой совокупность следующих факторов:

знаний (результатов образования личности), навыков (результатов опыта работы и обучения), навыков поведения и общения (умения вести себя в организации, общаться с людьми и работать в группе) персонала.



Восприятие включает следующие этапы

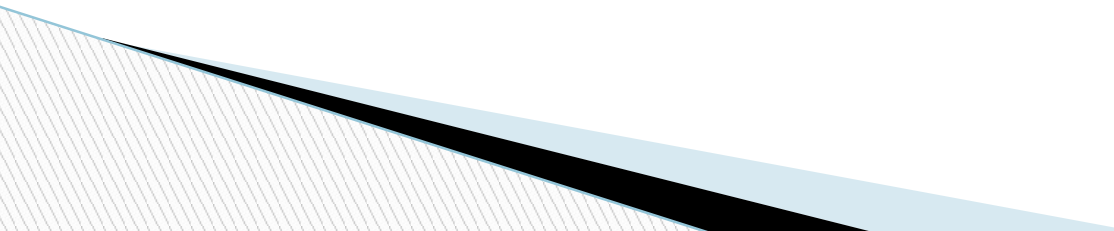
- 1) отражение или регистрацию в сознании человека предметов или явлений (информации);
 - 2) интерпретацию - формирование картинки действительности в сознании личности, которая может существенно отличаться от действительности;
 - 3) установление обратной связи, формирование собственно поведения или установки личности.
- 

3. Поведение группы

Позитивные последствия работы в группе

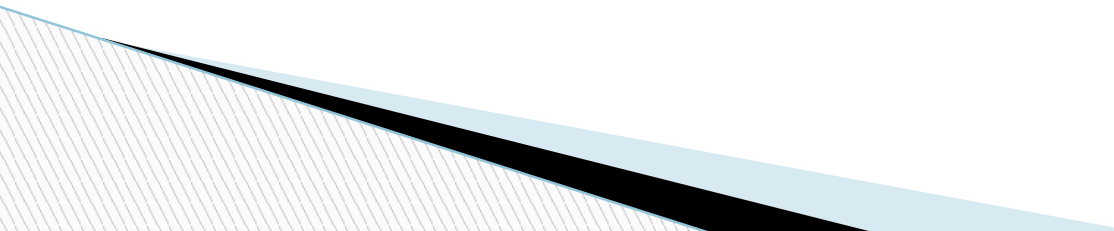
- Возможность возникновения новых идей
 - Получение синергетического эффекта за счет объединения знаний ее участников
 - Повышение гибкости, определенности при принятии решений
- 

Негативные последствия работы в группе

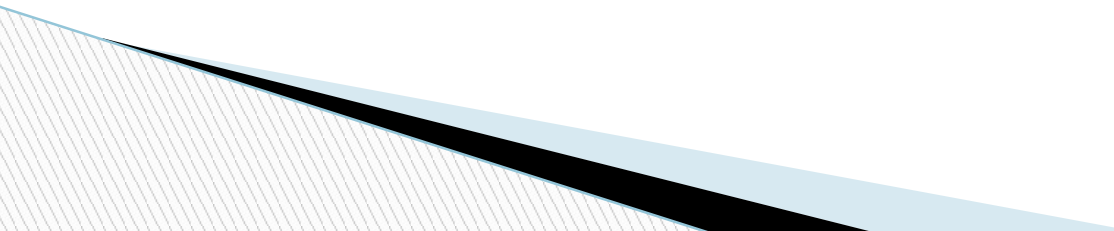
- потери времени на совместное обсуждение
 - стремление к индивидуальным целям
 - групповое единомыслие
 - размывание ответственности
- 

Команда представляет собой разновидность формальной группы, специально создаваемой руководителем под конкретную задачу, проект.

Признаки команды:

- ▣ небольшая численность (от 5-7 человек до 12-15),
 - ▣ взаимодополнение ролей в команде,
 - ▣ приверженность общей цели,
 - ▣ наличие у каждого члена команды своей четко определенной цели,
 - ▣ подотчетность друг другу,
 - ▣ взаимопонимание.
- 

Условия эффективности командной работы

- получение членами команды определенного удовлетворения от командной работы
 - рациональное распределение ролей (позиций, заданий) членов команды, которое смогло бы обеспечить равенство вкладов и приобретений у членов команд
- 

Спасибо за внимание