

Организационное поведение

Кафедра социологии и политологии

Замотин Максим Павлович
старший преподаватель

Организационное поведение

– это дисциплина, изучающая поведение людей в организации с целью нахождения наиболее эффективных методов управления и предотвращения организационных дисфункций, связанных с «человеческим фактором».

Организационное поведение

– это сфера прикладных знаний о поведении субъектов организации: отдельных людей, групп и коллектива в целом, а также о функционировании организаций в изменяющейся внешней среде.

Литература:

Казаринова Н.В., Строгоцкая Е.В. Социальная психология. Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2011

Лютенс Ф. Организационное поведение: Учебник для вузов. М.: Инфра-М, 1999

Щербина А.В. Конфликтология. СПб: Изд-во СПАБГЭТУ «ЛЭТИ», 2008

Зверева Н. - 33 нельзя и 33 можно. Правила делового общения. М.: Альпина Пабlishер, 2015

ОП заменяет интуицию и чутье, позволяя точнее объяснить и понять поведение в организации, принять правильные решения по мотивации и управлению людьми.

Например, позволяет понять, как оценивается занимаемое место, как представляется карьера, почему одни готовы работать на одном месте всю жизнь, а другие кажутся всем недовольными и меняют место работы каждые два года.

Цели дисциплины ОП:

- систематизировать описания поведения людей в различных ситуациях трудовой деятельности;
- объективно объяснить причины поступков индивидов и групп в различных ситуациях,
- предсказать поведение субъектов в будущем,
- создать навыки управления поведением субъектов и совершенствовать их.

Организации – сложные системы. Без них трудно представить современность.

Они предназначены для обеспечения людей товарами и услугами.

Количество и качество товаров и услуг зависят от работников разного уровня.

Работники в процессе трудовой деятельности

- реагируют

- действуют.

Из их поступков складывается их поведение.

Это поведение и становится основой нашей дисциплины.

ОП проявляет себя на
следующих уровнях организации:

- 1) поведение отдельных индивидуумов;
- 2) поведение групп:
неформальных (компаний) и формальных (команд);
малых (отделений) и больших (фирм) и т. д.;
- 3) поведение организаций;
- 4) поведение групп организаций.

Поведение – это целенаправленная активность живой системы, служащая для осуществления контакта с внешним миром.

Формы активности:

- 1) все внешние проявления физиологических процессов, процессов деятельности и общения: например, поза, мимика, интонации;
- 2) отдельные движения и жесты;
- 3) действия;
- 4) поступки.

Единицей анализа поведения являются поступки.

- **Поступок** – акт поведения, совершение которого подчинено мотивам и целям социальной системы.
- **Мотив** – побуждение субъекта к действиям, связанное со стремлением удовлетворить потребность.

Потребность – Мотив – Поступок – Поведение

- **Организация** – объединение индивидов и групп, совместно реализующих определенные цели и действующих на основе принятых правил и норм.
- **Организационное поведение** – это совокупность поступков, совершаемых индивидами, как членами организации, группами и командами, действующими внутри организации, и самой организации.

Человек

Основным субъектом организации является человек, но не абстрактный, а вполне конкретная личность, взаимодействующая с социальной системой организации в процессе трудовой деятельности.

Социально-психологическая структура личности

Социальная

Трудовая

Система

Личность

Деятельность

Темперамент = система природных качеств психики

Способности:

Эмоциональные

Интеллектуальные

Волевые

Направленность: идеалы, интересы, мотивы, потребности

Характер = отношения + способы поведения

В процессе управления необходимо учитывать каждую особенность, но реально воздействовать можно прежде всего на мотивационную систему, т.е. мотивировать поведение сотрудника.

Мотивация – это сложный психологический механизм, которому будет посвящена целая лекция.

Простейшая реализация этого механизма получила название «кнута и пряника»:

работника убеждают в том, что некоторые его действия повысят степень удовлетворения его потребностей, а некоторые – наоборот.

Если мотивация эффективна, то работник

- ощущает ответственность за результаты своего труда;
- подходит к трудовому процессу творчески.

По степени ответственности и творчества работники подразделяются на следующие типы:

- 1) рабочие руки: тягловый скот, оплата от тяжести труда, доверия со стороны управляющих отсутствует;
- 2) трудовые ресурсы – инициатива присутствует в малой степени, оплата по времени, доверие в рамках должностных инструкций, существенные административные рычаги;
- 3) кадры – полностью подчинены организации, нет личных целей, управление авторитарное (в современной России составляют до 100% персонала организаций),

По степени ответственности и творчества работники подразделяются на следующие типы:

- 4) персонал – нанятые работники, отвечают за результат на конкретном рабочем месте, инициатива поощряется, методы управления – экономические (до 70 %);
- 5) человеческие ресурсы – люди, которые имеют достаточные знания и навыки, чтобы быть ответственными не только на своем рабочем месте, но и в рамках малой группы; существует делегирование полномочий в сочетании с методами контроля за деятельностью (30%);
- 6) человеческий капитал – люди, отвечающие за конечный результат работы организации; способные поступить своими интересами и целями ради коллектива; участвующие в принятии управленческих решений и капитале компании (до 10 %).

Группа

Группа – это два или более человек, взаимодействующих друг с другом для достижения своих целей.

Численность группы, ее тип, структура, привлекательность влияют на поведение самой группы и каждого ее члена. Люди, входящие в группу формируют ее, а она в свою очередь влияет на них.

В группе протекают
такие важные процессы как:

- коммуникационная деятельность,
- принятие решений,
- руководство,
- распределение и делегирование полномочий,
- межличностное общение.

Организация – это объединение людей, работающих совместно для достижения определенных целей.

Главными характеристиками организации являются:

- 1) цели,
- 2) ресурсы,
- 3) организационная структура,
- 4) организационная культура,
- 5) среда.

То как люди и группы взаимодействуют и кооперируются друг с другом во многом определяется организационной структурой.

Современные организационные структуры претерпевают существенные изменения. Общие тенденции таковы:

- 1) упрощение (сокращение за счет менеджеров среднего звена);
- 2) укрупнение организаций;
- 3) создание команд, вместо закрепленных структур (увеличение сложности задач, скорости принятия решений, непредсказуемости);
- 4) найм временных сотрудников.

Организационная культура

коллективный разум, совокупность организационных ценностей, «клей».

Внутренняя интеграция. Она позволяет сотрудникам идентифицировать себя с компанией и осознавать частью коллектива, что способствует единообразию поведения.

Среда организации = внутренняя +
внешняя.

Внешняя среда стимулирует острейшую конкуренцию за доступ к ресурсам, энергии и информации и влияет на людей и оплату их труда.

Организация может взаимодействовать с внешней средой, используя 2 модели:

- 1) закрытая: закрыть границы и не пытаться взаимодействовать с внешним миром (модель «впадения в спячку», бывает крайне эффективной, если правильно законсервировать организацию);
- 2) открытая: организация приспосабливается к среде, в идеальном случае опережая ее изменения.

Проблемы современной организации:

- 1) от консервативной иерархической структуры организации переходят к многообразию форм;
- 2) от вертикального разделения труда организация переходит к горизонтальному;
- 3) рабочая элита теперь это специалисты узкого профиля, а не рабочие сборщики;
- 4) сам характер трудовой деятельности уходит от рутины и становится все более интеллектуальным;
- 5) происходит сдвиг бизнеса от производства товаров к оказанию услуг.

Проблемы, связанные с изменением среды:

- 1) глобализация,
- 2) конкуренция,
- 3) развитие информационных технологий,
- 4) диверсификация рабочей силы.

Обеспечение конкурентного
преимущества – повышение качества
продукции.

Вопросами качества теперь обеспокоены
не только представители высшего, но и
низшего рынка.

Особенно вопросы качества важны во
взрывообразно развивающемся секторе
услуг.

Проблема решается двумя способами:

А) повышением квалификации занятых;

Б) создание кросс-команд.

- повышение инновационной активности, т.е. совершенствование технологий и создание новых продуктов.

Управление инновациями самый трудоемкий процесс.

- повышение оперативности реагирования на запросы потребителей.

Развитие информационных технологий = информационный взрыв.