



Тема: Организационное поведение

Организационное поведение как социальная наука

- **Организация** - это совокупность людей, объединенных определенными правилами и процедурами для достижения целей ее создателей и работников.
- **Поведение** - система взаимосвязанных реакций, осуществляемых живыми организмами для приспособления к среде

Организационное поведение:

Организационное поведение – это двусторонний процесс взаимного влияния организации на людей и людей на организацию.

Область менеджмента ОП - это понимание, предвидение и управление поведением людей в рамках организаций (по Ф.Лютенсу)

Задачи менеджеров в рамках ОП:

- диагностика
- объяснение
- прогнозирование
- коррекция (влияние)

Базовые положения

- **Вероятностный подход**
- **Ситуационный подход**
- **Ориентация на результативность**
- **Ориентация на практику**

Уровни анализа

Организационный

- Организационная структура
- Организационная культура
- Организационные коммуникации
- Фазы жизни организации

Групповой

- Рабочие группы в организации
- Межгрупповое взаимодействие
- Команды в организации
- Организационные субкультуры

Индивидуальный

- Мотивация
- Удовлетворенность работой
- Лояльность
- Карьерные ориентации (планирование карьеры)
- Обучение
- Межличностные отношения
- Стресс

Подходы к организации и организационному поведению

- **Экономический подход** – набор механических отношений: алгоритм, эффективность, надежность, предсказуемость
- **Органический подход** – живая система, отождествляется с организмом, который имеет рождение, взросление, старение и смерть, и функционирует как мозг, соединяя линии управления, коммуникации, контроля.
- **Гуманистический подход** – культурная среда – процесс создания реальности (через символы), которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значение своему поведению

ГРУППОВОЙ УРОВЕНЬ АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИИ

Группа – базовая организационная единица, состоящая из индивидов, регулярно и непосредственно взаимодействующих друг с другом в выполнении общей задачи, следующих принятым в группе нормам, осознающим свою зависимость от других членов группы в удовлетворении своих потребностей и поэтому отождествляющих свои интересы с интересами группы.

ЭКСПЕРИМЕНТЫ

1. Механизм группового давления С. Аш
(вертикальные линии)

2. Механизм ролевого поведения
Эксперимент Зимбардо

Эффекты включения индивида в группу:

- *социальной фасилитации* – положительное влияние группы на продуктивность индивида.
- *ингибиции* – ухудшение работы индивида под влиянием действия группы.

МОТИВЫ ВСТУПЛЕНИЯ В ГРУППУ

- Потребность в безопасности.
- Потребность в самоуважении, членство в группе повышает самооценку и статус, престиж.
- Потребность в аффилиации – общении, стабильных отношениях, снятия напряжения.
- Потребность в идентификации - возможность найти людей с подобными ценностями, взглядами и целями.
- Потребность во власти, которую приобретает группа или неформальный лидер.
- Потребность в достижении, информационном и материальном обмене

ИСТОРИЯ ИЗУЧЕНИЯ ГРУПП

- Научный менеджмент (Ф.Тейлор)
- Школа человеческих отношений (М.П. Фоллет, Э. Мэйо, А. Маслоу, Ч. Барнард)
- Кружки качества (Деминг)
- Теория “Х” и теория “Y”
(Д. МакГрегор)

ТИПОЛОГИЯ ГРУПП

1. Первичные (включен индивид) и вторичные;
2. Формальные (цель, структура власти, позиции, роли, нормы и правила) и неформальные (склонности, интересы, потребности.
3. Командные (интрафункциональные) и целевые (кроссфункциональные) временные объединения для проекта, цели
4. Группы членства и референтные (эталонные; сравнительная и нормативная функции)
6. Реальные и виртуальные группы: интеллектуальные группы, контактирующие посредством компьютерных сетей.
7. Постоянные и временные

ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУППЫ

- цели (условие создания)
- размер группы (7+/-2);
- состав;
- групповые нормы;
- сплоченность;
- групповое единomyслие;
- конфликтность;
- статус членов группы;
- роли членов группы.

ЦЕЛЕВЫЕ РОЛИ

- Начальный импульс
- Поиск информации
- Предоставление информации
- Сбор мнений
- Уточнение, координация
- Проработка
- Обобщение

УСЛОВИЯ ЦЕЛОСТНОСТИ

- **Поощрение:** одобрение, принятие, согласие с идеями других, солидарность.
- **Гармонизация:** улаживание споров в группе, решение разногласий, поиск возможностей для компромисса.
- **Выбор стандартов:** выбор стандартов для группы в достижении целей или использовании при оценке группового процесса.
- **Следование:** следование группе, согласие попробовать реализовать идеи других.
- **Сдерживание:** поощрение участия членов группы, сдерживание доминирования отдельных членов группы.

Динамика развития команды

1. Формирование группы. Высокая степень неопределенности в целях, структуре, лидерстве.
2. Стадия брожения – форма внутригруппового конфликта.
3. Стадия нормирования
4. Стадия деятельности
5. Перемена или расставание.

Особенности группового мышления

- Иллюзия неуязвимости
- Давление на оппонентов
- Самоцензура
- внутренняя цензура
- Иллюзия соблюдения этических норм -
- Иллюзия единодушия
- Отвержение нестереотипных
- Эффект «розовых очков»
- Стереотипность мышления

ГРУППОВЫЕ ЭФФЕКТЫ

- **Эффект социальной фасилитации** (ингибиции) – усиление мотивации в присутствии других людей (Нормат Триплет).
- **Эффект принадлежности к группе** – групповая идентичность состоит из трех компонентов: когнитивный – осознание принадлежности; эмоциональный – переживание принадлежности в форме чувств – любви-ненависти; поведенческий – в позиций группового членства.
- **Эффект Рингельмана** – по мере увеличения членов группы происходит уменьшение индивидуального вклада в общегрупповую работу.

ГРУППОВЫЕ ЭФФЕКТЫ

- **Эффект синнергии (мозговой шторм)** – прибавочная интеллектуальная энергия, при объединении людей в группу, превышает сумму индивидуальных результатов.
- **Эффект группомыслия** – сплоченное мнение группы, которое противопоставляется мнению отдельного человека при угрозе разногласий, споров, конфликтов.
- **Эффект конформизма** – принятие мнения группы.
- **Эффект моды (подражания)** – в основе научения, адаптации, согласованности, готовности к решению групповой задачи.

ГРУППОВЫЕ ЭФФЕКТЫ

- **Эффект ореола** – ошибки первого впечатления (.
- **Эффект группового фаворитизма** – тенденция благоприятствовать представителям своей группы, в противовес членам другой.
- **Эффект группового эгоизма** – направленность групповых интересов, целей, норм против поведения отдельных членов группы или всего общества.
- **Эффект маятника** – циклическое чередование групповых эмоциональных состояний стенического и астенического характера.

ГРУППОВЫЕ ЭФФЕКТЫ

- **Эффект волны** – распространение в группе идей, норм, ценностей.
- **Эффект пульсара** – изменение групповой активности в зависимости от различных стимулов.
- **Эффект бумеранга** – в СМИ возникновение суждения, противоположного тому, которое пытались внушить (в случае противоречивости информации, недоверия источнику, методам убеждения).
- **Эффект мы и они** – чувство принадлежности к группе и отстраненности от других.

КОМАНДА

- **Tannenbaum, Beard и Salas (1992)** называют командой малую группу, состоящую из 5–7, реже из 15–20 человек, которые:
- разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности;
- имеют взаимодополнительные умения;
- принимают на себя ответственность за конечные результаты деятельности;
- способны исполнять любые внутрикомандные роли
- и определяют себя и своих партнеров принадлежащими к команде.

РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ГРУППОЙ И КОМАНДОЙ

- Команда имеет ясное видение и осмысленные цели
- Члены команды участвуют в постановке целей
- Разделенная ответственность
- Открытые и критичные дискуссии
- Постоянный поток информации
- Коллективный рабочий продукт
- Фокус на командных результатах
- Командное вознаграждение

РОЛЕВАЯ СТРУКТУРА

- *Председатель, координатор (Coordinator)*
- *Оформитель решений, организатор (Shaper)*
- *Генератор идей (Plant)*
- *Разведчик ресурсов (Company Worker),*
- *Советник (судья), оценщик (Monitor Evaluator),*
- *Душа группы, рабочий команды (Team Worker)*
- *Практик-организатор, реализатор (Company Worker)*
- *Доводчик, завершитель (Finisher)*
- *Специалист*

