

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ



Информационные материалы

Тема 3. Трудовое поведение поведения работника производственной организации

- *Трудовое поведение: понятие, сущность, содержание, виды.*
- *Определяющие факторы трудового поведения.*



Трудовое поведение

Под *трудовым поведением* понимают поведение работников в процессе трудовой деятельности в рамках конкретной организации и характерных для нее условий.



Классификация трудового поведения

По отношению к достижению организационных целей: **конструктивное, деструктивное и нейтральное.**

- ▣ **Конструктивное поведение** — поведение, направленное на более эффективное достижение организационных целей (или способствующее достижению организационных целей).
- ▣ **Деструктивное поведение** — поведение, препятствующее достижению организационных целей.
- ▣ **Нейтральное поведение** — поведение работников, не оказывающее какого-либо существенного воздействия на достижение организационных целей.

Классификации трудового поведения

По отношению к выполнению принятых в организации норм и правил: **нормативное и ненормативное.**

- ▣ **Нормативное поведение** — поведение, соответствующее принятым в организации нормам и правилам.
- ▣ **Ненормативное поведение** — поведение, не соответствующее принятым в организации нормам и правилам.

Классификации трудового поведения

Основные *виды трудового поведения*:

- - целевое (функциональное, организационное, стратификационное),
- - инновационное,
- - адаптационное,
- - субординационное ,
- - характерологическое
- - деструктивное.



Целевые формы поведения

Целевые формы поведения обусловлены стремлением работника к той или иной цели.

Первая группа целей связана с трудовыми обязанностями, функциями, исполняемыми на рабочем месте - *«функциональное трудовое поведение»*.

Целевое экономическое поведение определяется стремлением к достижению определенного уровня благосостояния и качества жизни. Считается, что такая форма поведения вытекает из постоянного сравнения затрат собственного труда с компенсацией за них.

Целевые формы поведения

Выделяют в самостоятельный подвид целевого поведения *организационное поведение*, которое связывают с реакцией сотрудников на применение различных методов стимулирования, на регламентацию деятельности, нормативные акты, административные указания, обеспечивающие достижение целей организации.

Целевые формы поведения

Стратификационное поведение – это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального и должностного продвижения

Инновационное поведение

Инновационное поведение — направленное на внедрение инноваций. Людям с инновационным поведением часто приходят в голову нестандартные решения, они постоянно ищут пути улучшения ситуации.

Такие работники обеспечивают прогресс и будущее организации. Это изобретатели, рационализаторы. Ценность таких людей исключительно высока, а потенциал непредсказуем.



Инициативное поведение

Инициативное поведение — направленное на проявление инициативы.

Целесообразность и конструктивность подобного вида поведения зависят от особенностей организации, структурного подразделения, конкретного рабочего места, где занят работник.



Исполнительское поведение

Исполнительское поведение — направленное на исполнение исходящих сверху указаний, подразумевающее высокую степень дисциплины и соответствие принятым нормам.

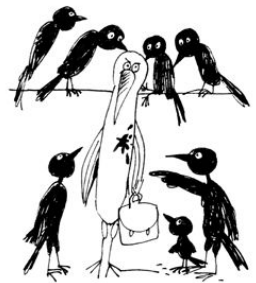


Адаптивное поведение

Адаптационное поведение — специфический вид поведения, направленный на максимально скорую адаптацию к изменениям условий внешней среды.

В узком смысле может рассматриваться как поведение в процессе трудовой адаптации к новому месту работы, к новому коллективу.

В широком смысле — это любые формы поведения, способствующие повышению адаптационных возможностей предприятия.



Субординационное поведение

Церемониально-субординационное поведение – поведение, соответствующее принятым церемониям, ритуалам и существующей субординации.

Это поведение воспроизводит культуру организации, её особенности.



Характерологическое поведение

Характерологическое поведение – поведение в соответствии со своим характером и настроением, симпатиями и антипатиями, желаниями и нежеланиями.

Когда личные особенности характера, неприкрытая демонстрация своих эмоций, своего психического состояния резко бросаются в глаза и определяют поведение человека

ли.



Типы работников и формы их трудового поведения

Тип работника	Процент	Степень мотивации к труду	Форма поведения
Сверхнормативный, исключительно добросовестный	5%	Идеальная мотивация и стимулирование	Инновационное, экономическое (формула 1), стратификационное
Нормативный, достаточно добросовестный	60%	Достаточная мотивация и стимулирование	Экономическое (формулы 1,2), организационное
Субнормативный, недостаточно добросовестный	30%	Мотивы неясные, стимулирование неадекватное	Характерологическое, деструктивные формы
Ненормативный, недобросовестный	5%	Мотивы неясны, стимулов нет	То же

Манипулятивное поведение

Манипуляция – это скрытое побуждение адресата к переживанию определённых состояний, принятию решений и/или выполнению действий, необходимых для достижения инициатором своих собственных целей.



(Елена Сидоренко)

Деструктивные формы поведения

Формы поведения, связанные с нарушением норм, предписаний, дисциплинарных рамок, называются деструктивными формами поведения.

- **административно-управленческое:** злоупотребление в личных целях своими правами и полномочиями, их превышение, невыполнение прямых обязанностей.
- если человек некомпетентен, тогда его поведение **афункционально**.

Девииантное поведение

Девииантное (отклоняющееся) поведение — действия, не соответствующие официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе (социальной группе) нормам и ожиданиям и приводящие нарушителя к изоляции, лечению, исправлению или наказанию. Применительно к организации, правомерно отнести к девиантному поведению мошенни



Деликвентное поведение

Делинквентное поведение (от фр. delinquent — преступник) — разновидность девиантного поведения.

Основные виды — преступность и уголовно ненаказуемое аморальное поведение.



Факторы влияющие на трудовое поведение

- социально-демографические особенности работников;
- ТИП ЛИЧНОСТИ;
- способности;
- «Я-концепция» работника;
- культура труда и трудовая мораль



Потребности

Предпосылкой того или иного поступка, источником деятельности человека является **потребность**.

Интересы — это конкретное выражение осознанных потребностей. Осознанные потребности обретают форму интересов к определенным объектам, обеспечивающим удовлетворение потребностей.

Потребности и интересы характеризуют внутреннюю обусловленность трудового

Элементы трудовой ситуации

Трудовая ситуация состоит из следующих основных элементов:

- стимулов труда, оказывающих опосредованное влияние на поведение работников;
- плановых и оценочных показателей, выступающих критериями трудовой активности и выполняющих функции ценностей труда;
- административных решений (приказов, распоряжений), оказывающих прямое волевое воздействие на поведение работников;
- ценностей и норм поведения, присущих трудовому коллективу и ожидаемых в поведении его членов.

Ценностные ориентации

Ценностные ориентации — это относительно устойчивое, социально обусловленное отношение к совокупности материальных, духовных благ и идеалов, на основе которого возникает стремление к достижению определенных целей.

Они определяются по господствующему интересу в сочетании с реальным статусом человека.



Ценностные ориентации

В трудовой деятельности возможна ориентация непосредственно на:

- общественную значимость труда;
- содержание труда;
- заработную плату;
- условия труда.

Установки

Установки — это наиболее устойчивая направленность в отношении человека к объектам, ситуациям, своим ролям, статусам, его готовность к определенным действиям.



МОТИВЫ

Мотивы - субъективное отношение к своим поступкам, внутренняя реакция на трудовую ситуацию, сформировавшаяся на основе установок и ценностных ориентаций под влиянием внешних воздействий, стимулов.

Мотивом может выступать чувство долга, удовлетворение от хорошо выполненной работы, заработок, престиж, боязнь критики и наказания, продвижение по службе.

Виды мотивов в сфере труда

Существующие в сфере труда мотивы условно разделяют на три вида:

- *материальные*, когда человек выполняет работу потому что работа для него — простая экономическая необходимость, средство зарабатывать деньги и обеспечить самостоятельность существования;
- *духовные*, когда человек выполняет свою работу потому что ему нравится его профессия, содержание трудовой деятельности.;
- *социальные*, когда человек выполняет свою работу, руководствуясь не столько ее содержанием, сколько тем, что она обеспечивает ему определенное место в социальной структуре коллектива, в обществе.

Стимуляция

Стимулирование — это особый, качественно отличный от ценностно-нормативного регулирования, способ управления социальной деятельностью людей, при котором поведение человека регулируется посредством воздействия не на саму личность, а на условия ее жизнедеятельности, на внешние по отношению к личности обстоятельства, порождающие определенные интересы и потребности.

Интересы

Интересы зависят от психических качеств человека, его способностей, характера, образовательного и культурного уровня, социального опыта, материальной обеспеченности.

На их развитие могут оказывать влияние коллективов, отдельные его члены, общество в целом.



Ценности труда

- Под ценностями труда понимается значимость труда в жизни общества и личности, а также значимость различных сторон трудовой деятельности, по отношению к которым субъект устанавливает свое отношение.
- Изучение ценностей труда позволяет регулировать трудовое поведение. Они представляют собой оценку различных аспектов трудовой ситуации в сознании

человека.