

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ



Информационные материалы

Тема 1. Организационное поведение как наука

- Становление организационного поведения как научной дисциплины
- Предмет и задачи организационного поведения
- Основные понятия и категории науки
- История становления организационного поведения
- Теория и практика организационного поведения в России
- Современное организационное поведение

Становление организационного поведения как научной дисциплины

Во все века люди понимали особую роль человеческих отношений в управлении жизнью на Земле.

- Птаххотеп - «Поучение» об управлении людьми.
- Луций Сенека - «Психагогика».
- Астрология, теология, философия, литература — попытки понять всю сложность человеческого поведения и саму сущность человека.

Решающее влияние на исследования поведения человека оказали:

- **Первое событие** — рождение и становление как самостоятельной науки психологии.

В 1879 году Вильгельм Вундт основал первую лабораторию для экспериментального изучения психических явлений.

- **Второе событие**, связано с именем американского профессора Элтона Мэйо.

Эксперименты, проведенные им на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, позволили ему сформулировать доктрину человеческих отношений.

Становление организационного поведения как научной дисциплины

- Использование психологических факторов в производстве привело к тому, что быстрыми темпами стали развиваться психологические и социологические науки: социальная психология, психология управления, индустриальная социология и др.
- По мере того как развивались системы подготовки специалистов на основе новых учебных программ, становилось ясно, что для изучения поведения человека в организации недостаточно только психологии и социологии.

Становление организационного поведения как научной дисциплины

- Требовался новый подход, который аккумулировал бы в себе, с одной стороны, накопленный опыт исследований, концепции, относящиеся к теории личности, с другой, систематический научный анализ индивидов, групп, организаций, чтобы понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное поведение и функционирование организации.
- Впервые об этом публично заявили в 1959 году американцы Р. Гордон и Д. Хауэл в своем отчете о работе бизнес-школ. Новая учебная дисциплина, созданная на основе такой концепции, получила название **«Организационное поведение»**.

Предмет и задачи организационного поведения

Организационное поведение проявляет себя в следующих формах, аспектах, явлениях:

- -установки, ценности, предпочтения, склонности индивидуумов, формирующиеся в сознании;
- поведение индивидуумов в отношении физических объектов в случае неожиданных информационных и социальных контактов;
- -поведение групп, команд и других группировок, характеризующихся общением «лицом к лицу»;
- -поведение организационных единиц (структурных подразделений).

Предмет и задачи организационного поведения

- **Организационное поведение** — область знания, стремящаяся понять и научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им.
- **Организационное поведение** — специальная область знаний, изучающая системы отношений и влияний, которые оказывают человек, группа и структура на поведение в организации.
- **Организационное поведение** — систематический, научный анализ индивидов, групп и организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации.

Предмет и задачи организационного поведения

Объект - индивидуумы, группы и структура.

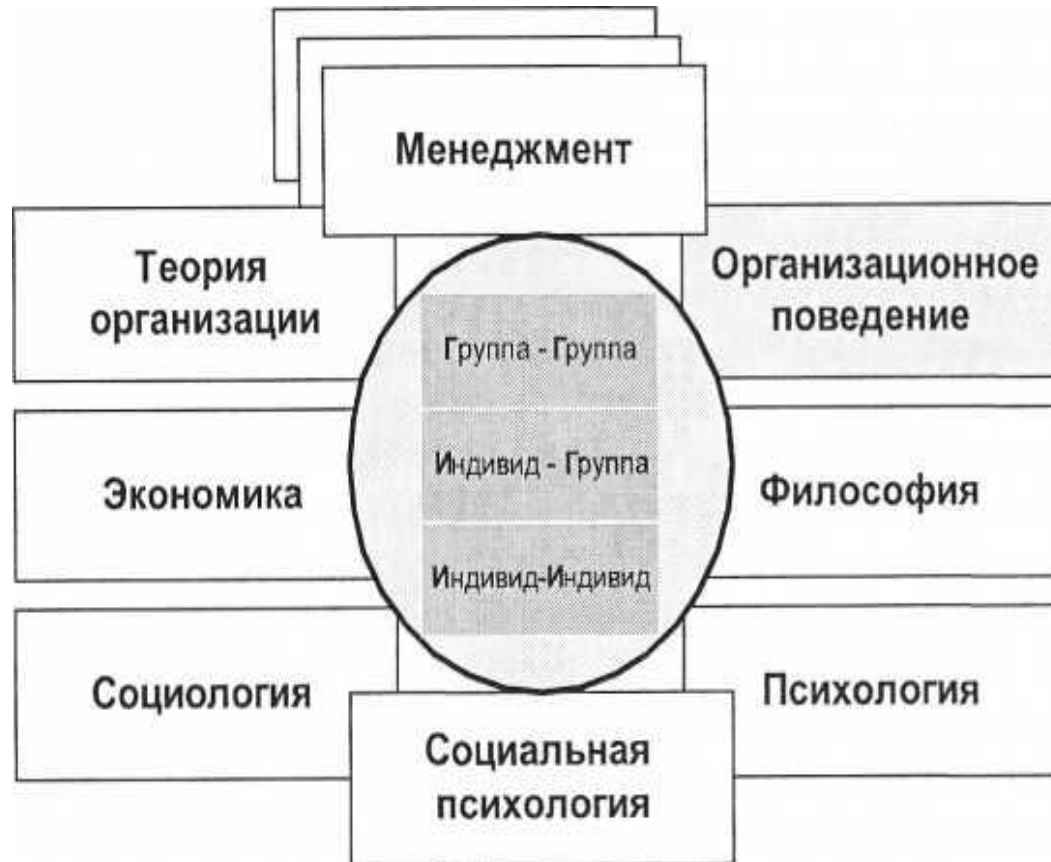
Предмет изучения - вопросы мотивации, способностей и личностных качеств работников, их удовлетворенности работой, отношения к труду, поведения лидера, межличностных отношений, конфликтов, групповых структур, процессов обучения, развития и т.п.



Предмет и задачи организационного поведения

Человеческая природа	Природа организации
• <i>Индивидуальные особенности</i> • <i>Восприятие</i> • <i>Целостность личности</i> • <i>Мотивированное поведение</i> • <i>Стремление к соучастию</i> • <i>Ценность личности</i>	• <i>Социальные системы</i> • <i>Взаимный интерес</i> • <i>Этические принципы</i>

Организационное поведение в системе научного знания



Предмет и задачи организационного поведения

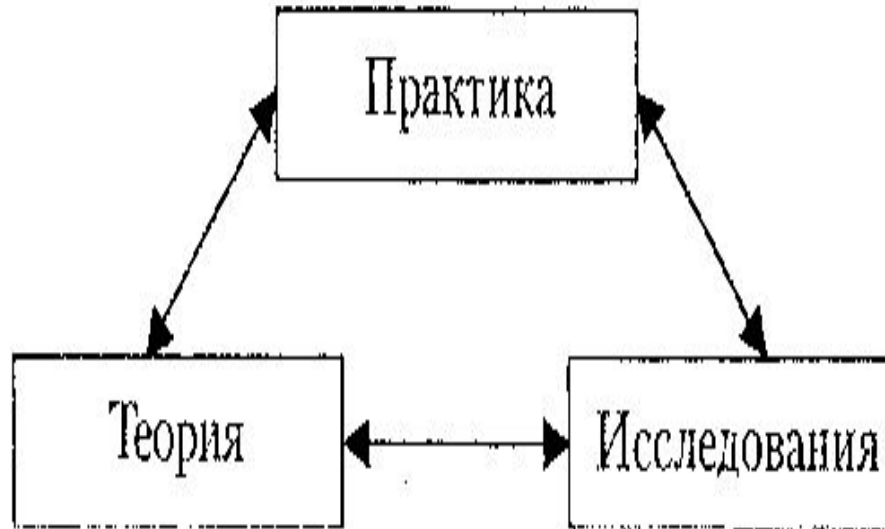


Рис. Взаимодействие теории, исследований и практики в организационном поведении

Цели организационного поведения

- систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения;
- анализ причин и поступков (индивидуальных и групповых) людей в определенных условиях;
- прогнозирование и корректировка поведения человека в организации;
- создание организации, работающей на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов.

Методологические особенности организационного поведения

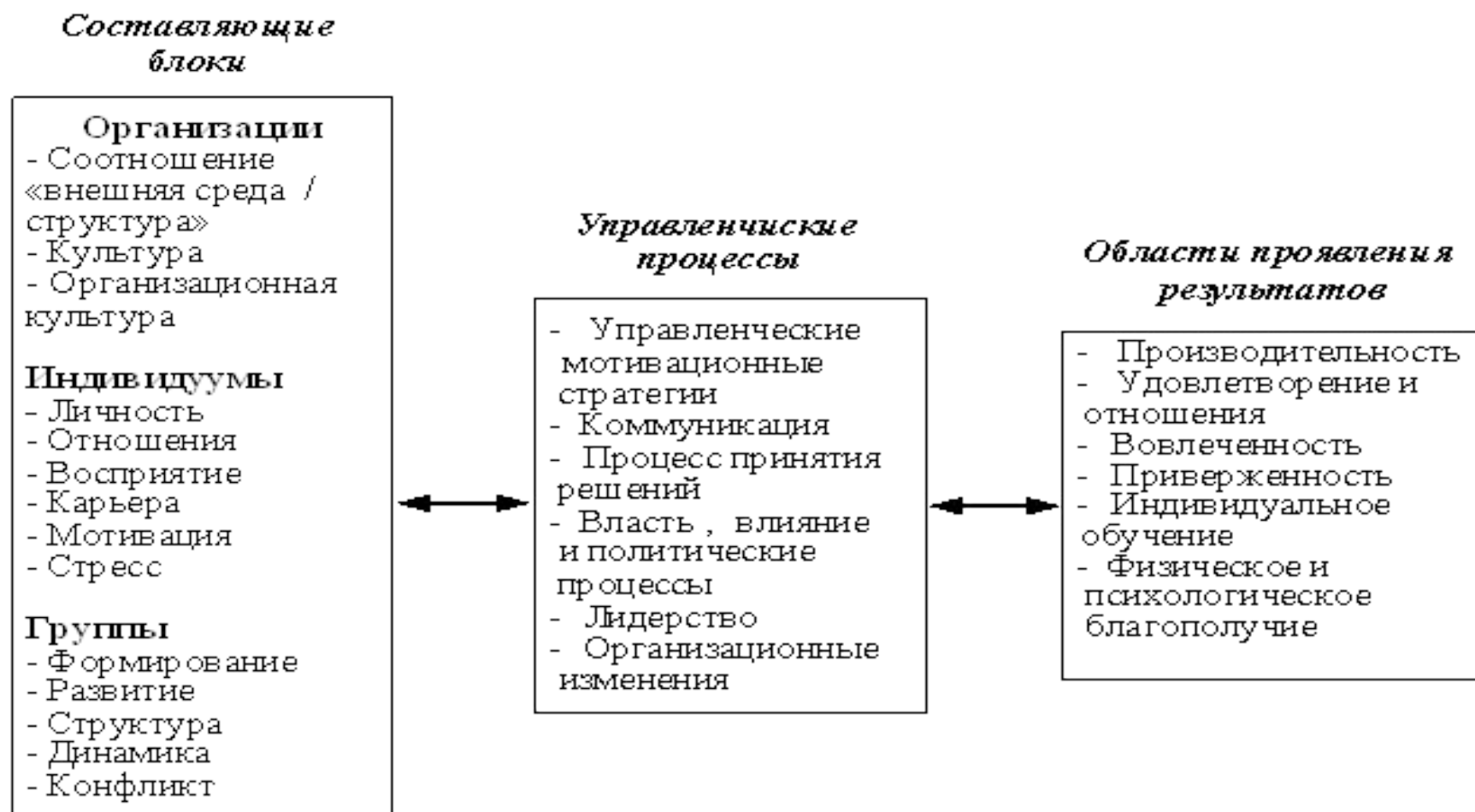
▣ **междисциплинарность, синтетичность**

Теоретическая база организационного поведения базируется на достижениях психологии, социологии, экономики, истории и философии. В свою очередь организационное поведение представляет основу для изучения целого комплекса управленческих дисциплин.

▣ **системность**

Системный подход - это направление в методологии научного познания и социальной практике, в основе которого лежит понимание объекта как системы.

Сфера организационного поведения



Методологические особенности организационного поведения

- ▣ Субъектами и одновременно объектами организационного поведения являются ***личность, группа и организация***. Каждый из них может быть представлен в виде системы.
- ▣ К наиболее общим свойствам систем типа личности и организации относятся:
целостность, структурность, синергизм, автономность, адаптивность, иерархичность, уникальность, множественность описаний, реагирование на ситуацию, коммуникативность.

Методологические особенности организационного поведения

- ▣ **Целостность** означает, что свойства всей системы не могут быть сведены к сумме свойств ее элементов, так как система обладает такими качествами, которых нет ни у одного элемента. Целостное организационное поведение рассматривает взаимоотношения «индивида — организации» на уровне личности, группы, организации в целом.

Методологические особенности организационного поведения

- ▣ **Структурность.** Целостность системы обеспечивает разумно созданная структура, которая связывает отдельные элементы в единое целое.
- ▣ Структурность проявляется в том, что поведение системы обусловлено свойствами ее структуры, тем, как элементы расположены и взаимодействуют друг с другом.

Методологические особенности организационного поведения

- ▣ **Синергизм.** Это свойство вытекает из закона синергии, который гласит: в сложных системах целое больше, чем сумма их составляющих элементов, а возможности целого превышают возможности их частей.
- ▣ Особенности синергизма описываются формулой $2 + 2 = 5$.

Методологические особенности организационного поведения

- ▣ **Автономность** предполагает, что система существует и развивается согласно не только общим, но и ее собственным законам.
- ▣ **Адаптивность** основывается на способности системы приспособливаться к изменениям внешней среды.

Методологические особенности организационного поведения

- ▣ **Иерархичность** определяется, во-первых, иерархией связей во взаимодействии элементов; во-вторых, тем, что каждый элемент системы можно рассматривать как иерархическую систему, а саму систему как элемент более крупной системы.

Методологические особенности организационного поведения

- **Уникальность** системе придает неповторимость некоторых ее качеств и элементов.
- В одних случаях ею можно пренебречь, в других — она определяет направление поведения всей системы, отсюда вытекает необходимость индивидуального подхода в работе с людьми.

Методологические особенности организационного поведения

▣ Множественность описаний.

Исследование системы требует построения множества моделей, каждая из которых описывает лишь определенную сторону системы. Не существует одной навсегда наилучшей модели.

▣ Задача менеджмента заключается не только в идентификации используемых в организации поведенческих моделей, но и в корректировке их на основе современных требований

Методологические особенности организационного поведения

▣ Множественность описаний.

Исследование системы требует построения множества моделей, каждая из которых описывает лишь определенную сторону системы. Не существует одной навсегда наилучшей модели.

▣ Задача менеджмента заключается не только в идентификации используемых в организации поведенческих моделей, но и в корректировке их на основе современных требований

Методологические особенности организационного поведения

- ▣ **Реагирование на ситуацию** характеризует восприимчивость системы к воздействию внешней и внутренней среды.
- ▣ Наряду с традиционными теориями в управлении организационным поведением большую роль играет ситуационный подход. Всесторонний анализ возникшей ситуации позволяет выявить ее значимые факторы и определить необходимые в различных обстоятельствах методы поведения.

Методологические особенности организационного поведения

- ▣ **Реагирование на ситуацию** характеризует восприимчивость системы к воздействию внешней и внутренней среды.
- ▣ Наряду с традиционными теориями в управлении организационным поведением большую роль играет ситуационный подход. Всесторонний анализ возникшей ситуации позволяет выявить ее значимые факторы и определить необходимые в различных обстоятельствах методы поведения.

Методологические особенности организационного поведения

- ▣ **Коммуникативность.** Это свойство отражает способ взаимодействия между системой и внешней средой, между структурными элементами внутри системы. Организации без коммуникаций не существуют.

Основные понятия и категории науки

Ключевыми понятиями в организационном поведении являются

- «поведение»,
- «личность»,
- «группа»,
- «организация».

Основные понятия и категории науки

Термин «**поведение**» был введен в России И.П. Павловым. С его помощью стало возможным отражать сферу отношений отдельного целостного взаимодействующего организма со средой, в недрах которой он существует и с которой активно взаимодействует.

- **Поведение** имеет свои особенности: причинность, целенаправленность, мотивированность.

Основные понятия и категории науки

Организация – это:

- 1) социальный процесс;
- 2) специфический социальный объект;
- 3) функция управления.

Системно поведение личности в организации может быть представлено с двух позиций:

- с позиции индивида, взаимодействующего с организационным окружением;
- с позиции организации, рассматривающей индивида как элемент организации.

Основные понятия и категории науки

«**Группа**» - совокупность лиц, объединенных для совместной трудовой деятельности по достижению поставленных целей.

Признаками группы являются: общая сфера деятельности, совместная социальная жизнь, организационная оформленность, наличие общих ценностных ориентаций и др.

История организационного поведения

Научный менеджмент (классическая школа)

Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд и др.

- Эти идеи были очень популярны в первые десятилетия прошлого столетия.
- Научный менеджмент сосредоточен на производительности труда отдельного рабочего.

История организационного поведения

Административный менеджмент сосредоточен на руководителях и функциях, которые они выполняют.

Этот подход к управлению наиболее полно раскрыт *Анри Файолем* (1841-1925), французским горным инженером, основная точка зрения которого сформировалась в начале XX в.

Файоль первым признал, что преуспевающие менеджеры должны знать основные функции управления: планирование, организацию, командование (руководство), координацию и контроль.

История организационного поведения

Бюрократический менеджмент
сосредоточен на организационной системе
в целом и основывается на следующих
положениях:

- правила фирмы, ее политике и процедурах;
- установленной иерархии;
- четком разделении труда.

□ *Макс Вебер* (1864-1920), немецкий
социолог и историк, наиболее тесно связан
с бюрократическим менеджментом.

История организационного поведения

«Школа человеческих отношений» – школа, выдвигающая в центр внимания личность и групповой фактор;

- возникла в 1920-х-1930-х гг. в США в результате исследований и экспериментов на предприятии в Хоторне, недалеко от Чикаго, а затем появилась и в других странах.
- В США ее представители – Э. Мэйо, Ф. Ретлисбергер, У. Мур, во Франции – Ж.

История организационного поведения

- Дисциплина организационное поведение берет свое начало с отчета американских специалистов по управлению *Р. Гордона* и *Д. Хаэлома*, которые в 1959 г. опубликовали результаты своих исследований, включавших анкетирование студентов и преподавателей бизнес-школ.
- В США в 1973 г. появился первый учебник по организационному поведению, автором которого был *Фрэд Лютенс*. Он определял организационное поведение как науку об описании, объяснении, предсказании и управлении человеческим поведением в организации.

Теория и практика организационного поведения в России

В России можно выделить три этапа в развитии теории и практики организационного поведения:

- 1) до революции 1917 г.;
- 2) советский период;
- 3) начавшийся с конца 80-х гг. XX в. этап перехода к рыночным отношениям и свободному предпринимательству.

Теория и практика организационного поведения в России

Первый дореволюционный этап был наиболее продолжительным - период зарождения и становления отдельных элементов теории организационного поведения.

В начале XX в. усиливается внимание к зарубежным публикациям по научной организации труда и организационному поведению, работы Ф. Тейлора, А. Файоля и других переводились и издавались в России сразу же после их выхода за рубежом. Наряду с этим появлялись и оригинальные работы российских исследователей.

Теория и практика организационного поведения в России

Первый дореволюционный этап был наиболее продолжительным - период зарождения и становления отдельных элементов теории организационного поведения.

В начале XX в. усиливается внимание к зарубежным публикациям по научной организации труда и организационному поведению, работы Ф. Тейлора, А. Файоля и других переводились и издавались в России сразу же после их выхода за рубежом. Наряду с этим появлялись и оригинальные работы российских исследователей.

Теория и практика организационного поведения в России

Владимир Карпович Дмитриев (1868-1913) – русский экономист, рассматривал экономические явления как результаты психических реакций хозяйствующих субъектов.

- В.К. Дмитриева относят к зачинателям теории организационного поведения.
- Пытался обосновать положение о том, что улучшение взаимоотношений в производственных коллективах и совершенствование духовно-нравственных качеств личности способствуют повышению производительности и качества труда.

Теория и практика организационного поведения в России

Второй (советский) этап – с революции 1917 г. до нач. 90-х гг. XX в. – характеризовался крайней противоречивостью: с одной стороны, провозглашались права и свободы граждан, идеи равенства и братства, а с другой – сохранялась (и даже усиливалась) прежняя рутинная чиновничье-бюрократическая система управления производством и людьми.

Теория и практика организационного поведения в России

Александр Александрович Богданов (Малиновский) (1873-1928) – философ, экономист и публицист, в 1913-1921 гг. развивал так называемую тектологию – всеобщую организационную науку.



Теория и практика организационного поведения в России

Государственный деятель и экономист
Платон Михайлович Керженцев (Лебедев)
(1881-1940)

- выдвинул положения о ведущей роли человека в процессе производства;
- сделал чрезвычайно важный вывод о полезности перенесения организационного опыта из одной области в другую.



Теория и практика организационного поведения в России

Алексей Капитонович Гастев (1882-1941) - руководитель Центрального института труда (ЦИТ) .

- Попытался раскрыть наиболее продуктивные способы и приемы выполнения рабочих операций и элементов.



Теория и практика организационного поведения в России

Антон Семенович Макаренко (1888-1939) – известный педагог и писатель, исследовал различные проявления поведения человека в коллективе:

- активная позиция личности,
- мотивация деятельности и поведения,
- механизмы формирования общественно ценных качеств человека и др.

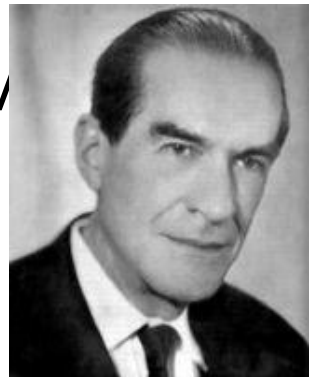
Идеи А.С. Макаренко о единстве деятельности и поведения послужили основой теории организационного поведения.



Теория и практика организационного поведения в России

Алексей Николаевич Леонтьев (1903-1979) – известный психолог, занимался исследованием врожденных и приобретенных механизмов действий и поступков человека.

Для развития теории и практики организационного поведения большое значение имеет обоснование А.Н. Леонтьевым положения о развитии сам личности в процессе деятельности.



Теория и практика организационного поведения в России

Третий этап, начавшийся в конце 80-х гг. XX в., характеризуется началом радикальных экономических реформ, направленных на развитие рыночной экономики и свободного предпринимательства.

Исследования ***Джермена Михайловича Гвишиани*** – специалиста по проблемам управления;

Альберт Иванович Кравченко, занимался изучением структур, функций и поведения в трудовых коллективах;

Юрий Дмитриевич Красовский, исследовал «ресурсную концепцию организационного управления поведением» в фирме.

Современное организационное поведение

В науке об управлении и практике менеджмента в 1980-1990-е гг. стал популярен *ситуационный подход*.

Нет универсального способа управления, то, что эффективно в одной ситуации (применительно к одной задаче и одной организации), может быть совершенно непригодно для другой.

Современное организационное поведение

Новым в развитии организационного поведения является направление по изучению поведения индивида в виртуальных организациях, происходит объединение понятий «*поведение*» и «*организация*» в виртуальном пространстве, что предполагает проведение дальнейших исследований.

В настоящее время организационное поведение реально превратилось в конкретную область научных знаний, связанную с практикой эффективного управления современными сложными организациями.

Современное организационное поведение

Современный этап характеризуется следующими тенденциями:

- 1) *усиление роли и значения организационной культуры в организационном поведении;*
- 2) *усиление влияния внешней среды на организационное поведение;*
- 3) *изучение международных аспектов организационного поведения*