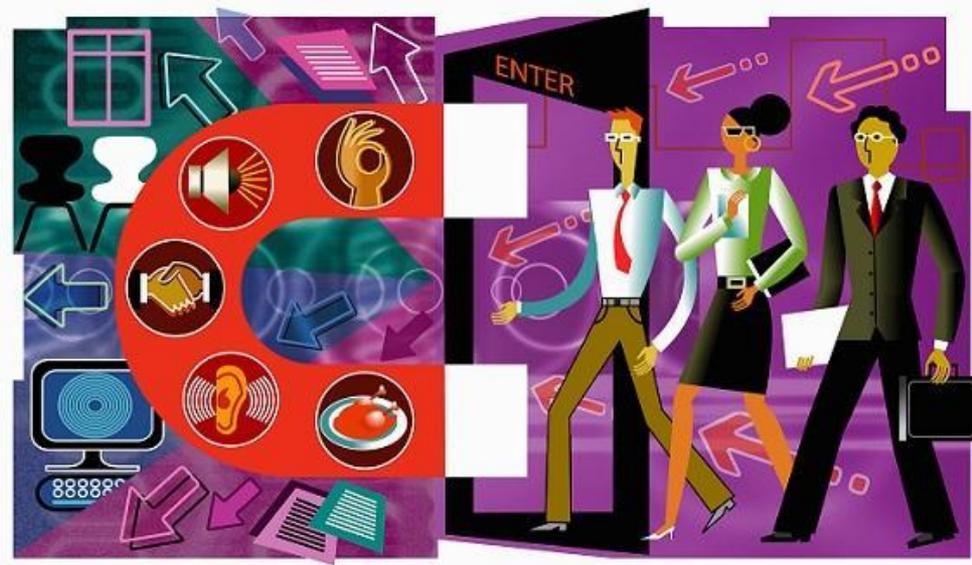


ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Петрова М.
Зедеев А.
М-111Б

- ⦿ *Организационное поведение – это изучение поведения людей (индивидов и групп) в организациях и практическое использование полученных знаний.* Исследования ОП позволяют определить пути повышения эффективности трудовой деятельности человека.
- ⦿ **Организационное поведение** – научная дисциплина, в которой к основному массиву знаний постоянно добавляются результаты новых исследований и концептуальных разработок.
- ⦿ И в то же время **ОП** – прикладная наука, благодаря которой информация об успехах и фиаско компаний распространяется в других организациях.

- В одной и той же организационной среде разные люди ведут себя по-разному. Человек всегда обладает свободой в выборе форм поведения: принимать или не принимать существующие в организации формы и нормы поведения, с другой — он может принимать или не принимать ценности организации, разделять или не разделять ее цели и философию.
организационного поведения человека.



В зависимости от того, в какой комбинации сочетаются эти главные составляющие основы поведения, специалисты выделяют четыре модели

ПЕРВАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ



Первая модель организационного поведения: преданный и дисциплинированный член организации. Он полностью принимает все организационные ценности и нормы поведения. В этом случае человек старается вести себя таким образом, чтобы своими действиями никак не входить в противоречие с интересами организации. Он искренне старается быть дисциплинированным, выполнять свою роль полностью в соответствии с принятыми в организации нормами и формой поведения. Поэтому результаты действий такого человека в основном зависят от его личных возможностей и способностей и от того, насколько верно определено содержание его роли и функций в организации.

ВТОРАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ: ПРИСПОСОБЛЕНЕЦ

- *Вторая модель организационного поведения: приспособленец.* Человек не приемлет ценностей организации, однако старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым в организации. Такого человека можно охарактеризовать как приспособленца. Он делает все правильно и по правилам, но его нельзя считать надежным членом организации, так как он, хотя и является хорошим и исполнительным работником, тем не менее может в любой момент покинуть организацию или совершить действия, которые могут противоречить интересам организации, но соответствовать его собственным интересам.

ВТОРАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ: ПРИСПОСОБЛЕНЕЦ.

- ⦿ Например, такой человек с легкостью покинет фирму, как только в другом месте ему предложат несколько лучшие условия или без особых угрызений совести продаст корпоративные секреты конкурентам. Приспособленцы — самый распространенный тип поведения среди персонала любой организации.

ТРЕТЬЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ: ОРИГИНАЛ

- Третья модель организационного поведения: оригинал. Человек приемлет цели деятельности организации, но не приемлет существующие в ней традиции и нормы поведения. В данном случае человек может породить много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством, в коллективе он выглядит «белой вороной», оригиналом

ТРЕТЬЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ: ОРИГИНАЛ

- . Однако если руководство организации находит в себе силы отказаться от устоявшихся норм поведения применительно к отдельным сотрудникам и дать им свободу в выборе форм поведения, то они могут найти свое место в организации и приносить ей значительную пользу. К этому типу относится много талантливых людей креативного (творческого) склада, способных генерировать новые идеи и оригинальные решения.

ЧЕТВЕРТАЯ МОДЕЛЬ: БУНТАРЬ

- *Четвертая модель: бунтарь.* Индивид не приемлет ни норм поведения, ни ценностей организации. Это открытый мятежник, который все время входит в противоречие с организационным окружением и создает конфликтные ситуации. Очень часто «бунтари» своим поведением рожают множество проблем, которые существенно усложняют жизнь организации и даже наносят ей ущерб. Однако было бы неверно считать, что такой тип организационного поведения абсолютно неприемлем, и люди, ведущие себя таким образом, не нужны организации.

ЧЕТВЕРТАЯ МОДЕЛЬ: БУНТАРЬ

- Среди них также встречается много одаренных личностей, присутствие которых в организации приносит большую пользу, несмотря на все создаваемые ими неудобства. Так, в корпорации IBM принята специальная программа «Вольный сотрудник». Отобранные из числа отъявленных «бунтарей» вольные сотрудники (их в IBM насчитывается примерно 50 человек) получают полную свободу действий на пять лет с единственной целью — постоянно сотрясать систему организации сверху донизу.

	Модели организационного поведения			
	1. Авторитарная	2. Опери	3. Поддерживающая	4. Коллегиальная
1. Модель опирается на...	Власть	Экономические ресурсы	На человеческие ресурсы	Партнерство
2. Ориентация руководства на...	Полномочия	Ресурсы, деньги	Поддержку	Работу в команде
3. Ориентация педагогов на...	Подчинение	Безопасность и льготы	Выполнение конкретных рабочих заданий	Ответственное поведение
4. Психологический результат для педагогов	Зависимость от непосредственного руководителя	Зависимость от организации	Участие в управлении, принятии решений	Самодисциплина
5. Удовлетворение потребностей педагога	В существовании	В безопасности	В статусе и признании	В самореализации
6. Участие педагогов в процессе труда	Минимальное	Пассивное сотрудничество	Реагирование на внутренние стимулы	Умеренный энтузиазм