

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

ПРЕДМЕТ
ЗАДАЧИ

Фред Лютанс, профессор менеджмента, почетный президент Американской академии управления.

- * Человеческие ресурсы становятся единственно значимым конкурентным преимуществом.*
- * Как область менеджмента организационное поведение — это понимание, предвидение и управление поведением людей в рамках организаций.*

Организационное поведение можно формально определить как понимание, предвидение и управление человеческим поведением в рамках организаций.

- прикладная или промышленная психологии

- изучение кадровых (человеческих) ресурсов

Предмет и задачи организационного поведения.

- Главная задача изучения дисциплины заключается в усвоении теоретических основ и получении практических навыков в управлении поведением людей, групп, организаций в процессе труда. Для решения данной задачи менеджер должен понимать природу человеческой психики, эмоций, потребностей и мотивов в поведении человека на его рабочем месте и в организации в целом.
- Предмет ОП - закономерности и движущие силы, которые определяют поведение людей в условиях совместного труда и межличностного общения.
- ОП - наука об управлении поведением человека в организации на основе теории и систематического научного анализа действий отдельных людей, групп и организации в целом.
- Объектом и одновременно субъектами ОП выступают личность, группа и организация в целом.

Цели ОП:

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

Сущность организационного поведения

- Сущность ОП – это изучение поведения людей в организации и практическое использование полученных знаний.
- Сущность ОП заключается в описании, осознании, прогнозировании и управлении определенными явлениями и процессами.
- Предметом ОП выступает взаимосвязь системы управления на всех уровнях.

Отличительной особенностью ОП является междисциплинарный подход к его изучению.

- Теоретическая база ОП базируется на достижениях психологии, социологии, экономики, истории и философии.

- В свою очередь ОП представляет основу для изучения целого комплекса управленческих дисциплин

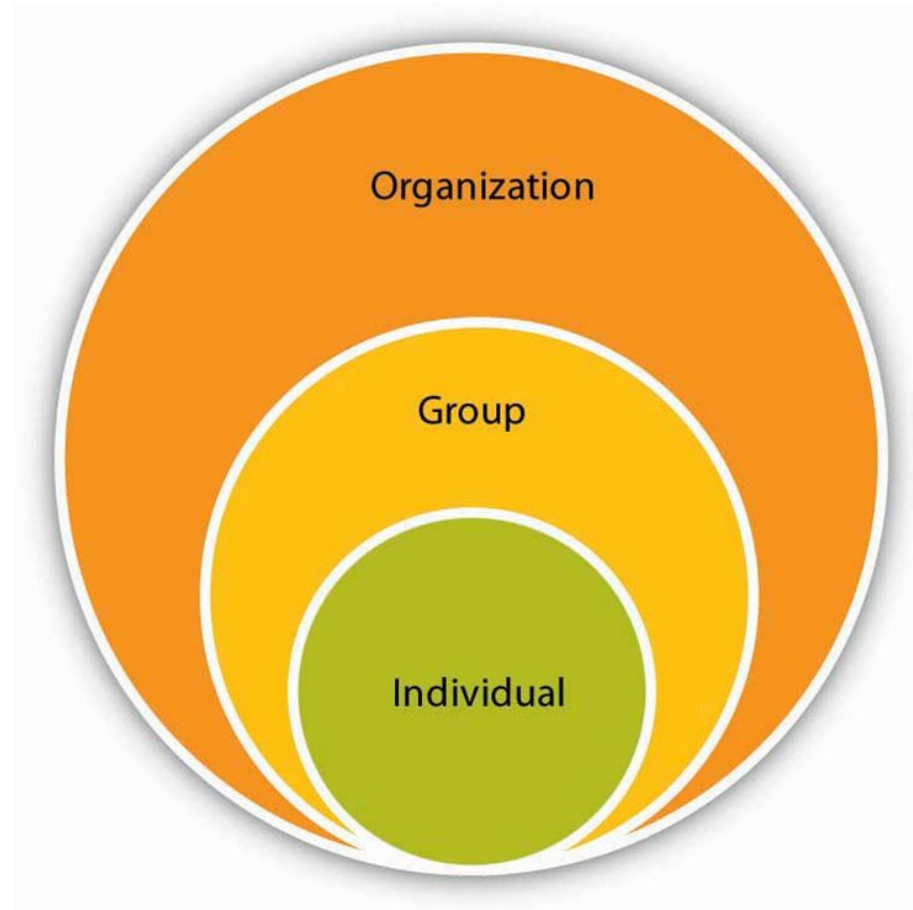
Interdisciplinary approach

- Psychology
- Sociology
- Economics
- Political sciences
- Medical science
- Personality and motivation
- Values, team processes
- Decision making
- Power and influence in organizations
- Stress and its effects on individuals

Interdisciplinary approach

- Psychology
 - Personality and motivation
 - Values, team processes
 - Decision making
 - Power and influence in organizations
 - Stress and its effects on individuals
- Sociology
- Economics
- Political sciences
- Medical science

Три уровня анализа ОП



Личность:

- социальная роль в организации (установки личности, уровень притязаний личности, восприятие ситуации),
- персональное развитие в организации (личностный потенциал, требования социальные роли, стимулирующее подкрепление, удовлетворенность трудом, моделирование поведения личности).

Группа:

- формирование группового поведения (типы групп, формирование группы и ее основные характеристики, структура группы, сплоченность, потенциал группы и его результативность), коммуникативное поведение в организации (невербальное общение, вербальное общение),
- лидерство в организации (теория власти и влияния, теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория харизматического лидерства, теория социального научения, концепция заместителей лидерства),
- конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях (конфликты и их причины, управление конфликтной ситуацией, правила поведения в условиях конфликта, стресс).

Организация:

- анализ и конструирование организации (цели организации, модели организации, орг. структура, орг. культура, коммуникации, внешняя среда),
- мотивация и результативность (содержательны теории мотивации, процессуальные теории мотивации, оценка результатов труда и вознаграждение), стиль руководства и поведение организации (личность руководителя и тип организации, стиль руководства),
- изменения в организации и управление нововведениями (природа изменений в организации, управление нововведением), поведенческий маркетинг (стадии формирования поведенческого маркетинга, типы поведенческого маркетинга).

Объект управления

- Современный уровень менеджмента предполагает, что объектом управленческой деятельности являются организационные культуры различного типа, а не процессы, люди, их деятельность и т.п.
- Поэтому овладение новейшими управленческими технологиями невозможно без освоения основ организационно-культурного подхода, дающего комплексное понимание процессов эволюции и функционирования различных организаций с учетом глубинных механизмов поведения людей в многофункциональных, динамически изменяющихся контекстах.

- **Разные культуры отличают членов одной группы от другой.**

Люди создают ее как механизм воспроизведения социального опыта, помогающий жить в своей среде и сохранять единство и целостность сообщества при взаимодействии с другими сообществами. Каждая организация как некая совокупность людей, реализующая определенные цели и задачи за достаточно продолжительный отрезок времени, вынуждена заниматься воспроизведением из заимствованного социального опыта.

- Выделяют следующие основные исторические типы организационных культур:
- органическую;
- предпринимательскую;
- бюрократическую;
- партиципативную.

;

Концепции ОП

Коллегиальная	Партнерство	Работу в команде	Ответственное поведение	Самодисциплина		В самореализации	Умеренный энтузиазм
Поддержки	В руководство	Участие в управлении, принятии решений и признании	Выполнение конкретных работ	Поддержку		На человеческие ресурсы	Участие в управлении Поддерживающая
Опеки	Экономические ресурсы	Ресурсы, деньги	Безопасность льготы	Зависимость организации	от	В безопасности	Пассивное сотрудничество
Авторитарная	Власть	Полномочия	Подчинение	Зависимость непосредственного руководителя	от	В существовании	Минимальное

существенное различие перечисленных культур касается таких основополагающих параметров организации, как:

- способ выделения лидера и процесс принятия решений;
- правила распределения ответственности и закрепления функций
- место и роль интересов конкретного человека в жизнедеятельности организации.

Тип организационной культуры

Органическая	Предпринимательская	Бюрократическая	Партиципативная
	<i>Организация направляется</i>		
согласием с общей идеей	свободной инициативой	сильным руководством	всесторонними обсуждениями
	<i>Проблемы решаются на основе</i>		
исходного согласия с целями	индивидуального творчества	ясного и сосредоточенного продумывания	открытого взаимодействия
	<i>Лидерство основывается на</i>		
разделяемых взглядах о направлении общего движения	наличия авторитета и признания	власти и положении	содействию контактам и сотрудничеству
	<i>С хроническими проблемами справляются с помощью</i>		
непридания им значения и отказа от обсуждения	поиска новых творческих подходов	укрепления руководства и следования правилам	более напряженной дискуссии и выработки способов решения
	<i>Повседневная работа</i>		
осуществляется при минимальном	выполняется и видоизменяется каждый	зависит от неизменности курса и активности	постоянно перепроверяется для

Тип организационной культуры

Органическая	Предпринимательская	Бюрократическая	Партиципативная
	<i>Функция и ответственность</i>		
реализуется с почти автоматической скоростью	получаются такими, какими их делают люди	предписываются и закрепляются	разделяются и сменяются по необходимости
	<i>Желания и интересы отдельных людей</i>		
оцениваются по степени их согласованности с целями организации	считаются более важными, чем интересы организации	подчиняются интересам организации	согласуются с интересами организации путем договоренностей
	<i>Руководство</i>		
задает контекст и цель, сводя к минимуму остальное вмешательство	дает людям возможность делать так, как они считают нужным	определяет лидеров и возможные направления развития	действует как катализатор группового взаимодействия и сотрудничества
	<i>Разногласия и конфликты</i>		
отражают факт расхождения с общими целями и	являются продуктивным выражением индивидуальных особенностей и различий	угрожают стабильности организации и	считаются жизненно необходимыми для эффективного

Доминирующая управленческая форма	Задачи этапа	Критерий
<i>Рыночная</i>	Получить разнообразный набор целей, оцениваемых по стоимостной шкале	Прибыльность
<i>Демократическая</i>	Отобрать цели, согласующиеся с законами, нормативами	Легитимность
<i>Коллективистская</i>	Отобрать цели, исходя из интересов организации, коллектива	Приемлемость
<i>Знаниевая</i>	Получить набор стратегий (сценариев возможных действий в зависимости от развития ситуации)	Осуществимость
<i>Бюрократическая</i>	Привести в соответствие стратегии с возможностями исполнителей	Реализуемость задач