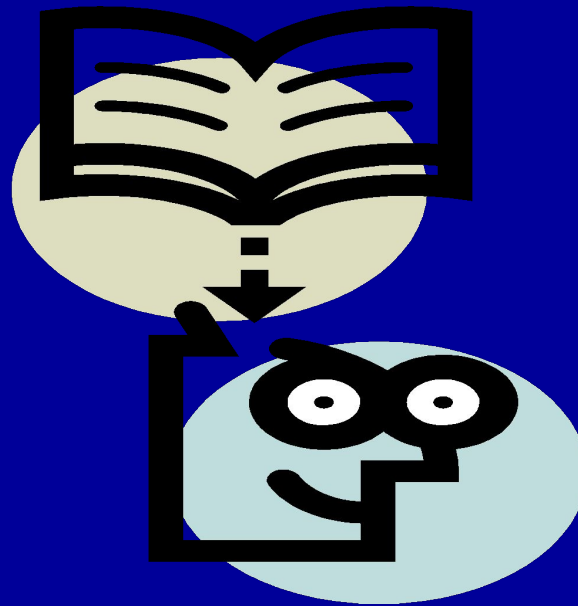


Организационное поведение



© Бараусова Елена Александровна

Тема 1. Основы теории организационного поведения



1.	Основы теории организационного поведения
2.	Человек в организации
3.	Процесс восприятия и управление впечатлением
4.	Конфликты в организации
5.	Деловые переговоры
6.	Жизненный цикл организации
7.	Управление организационными изменениями
8.	Организационная культура

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

- Виханский О.С., Наумов А.И.
Менеджмент: Учебник. М.: Гардарика,
2002.
- Ньюстром Д.В., Дэвис К.
Организационное поведение. СПб.,
2000.
- Лютенс Ф. Организационное поведение.
М., **1999.**

Дополнительная литература:

1. Аширов Д.А. Организационное поведение: Учебник. М., 2006.
2. Карташова Л.Н., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. М., 2007.
3. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение. М., 2001.
4. Организационное поведение: Учебник для вузов/ Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб., 2007.
5. Сергеев А.М. Организационное поведение: Тем, кто избрал профессию менеджера: Уч. Пособие.- М., 2005.

План лекции

- 1.** Предмет теории организационного поведения
- 2.** основополагающие концепции организационного поведения
- 3.** Элементы системы организационного поведения
- 4.** Модели организационного поведения

Дисциплина «Организационное поведение»
предполагает изучение трех групп вопросов:

- индивидуальное поведение людей в организациях;
- межличностные, внутригрупповые и межгрупповые отношения;
- структура и поведение организации в целом.

Организационное

поведение – это область знаний, изучающая влияние личностей, групп и структуры на поведение в организации с целью применения полученных знаний в управлении для повышения эффективности организации

ЦЕЛИ НАУКИ ОП:

- Систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда
- Объяснение причин поступков индивидов в определенных условиях
- Предсказание поведения работников в будущем
- Овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование

Основные силы, определяющие организационное поведение:

- ЛЮДИ
- ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА
- ТЕХНОЛОГИЯ
- ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Базисные концепции организационного поведения

```
graph TD; A[Базисные концепции организационного поведения] --> B[Природа человека]; A --> C[Природа организации];
```

Природа
человека

Природа
организации

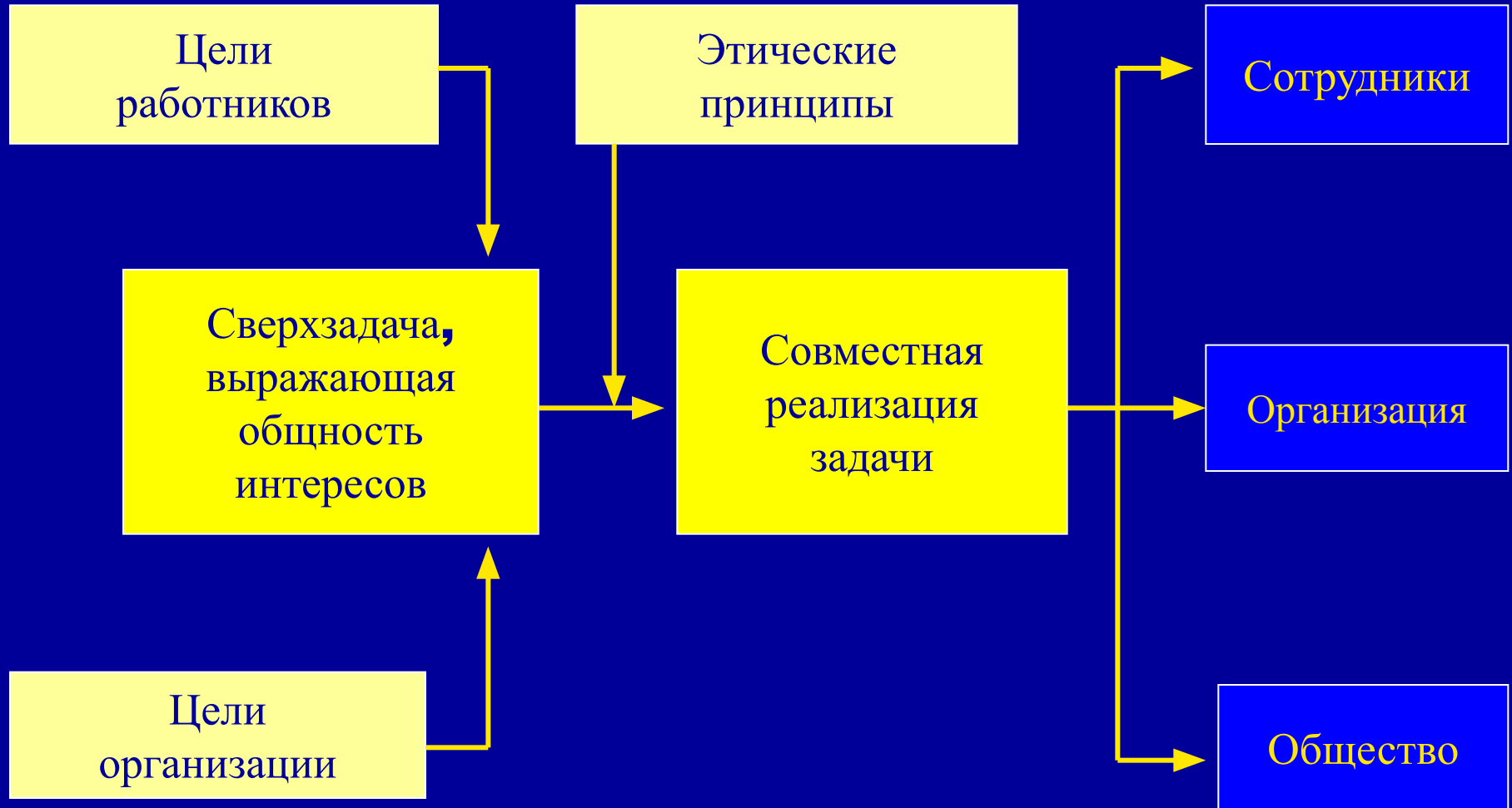
Природа человека

- Индивидуальные особенности
- Восприятие
- Целостность личности
- Мотивированное поведение
- Стремление к соучастию
- Ценность личности

Природа организации

- Социальные системы
- Взаимный интерес
- Этические принципы

Общность интересов определяет сверхзадачу организации



Основные теоретические подходы ОП

- Ориентированный на человеческие ресурсы (поддерживающий)
- Ситуационный
- Ориентированный на результат
- Системный

**Ориентированный
на человеческие
ресурсы
(поддерживающий)
подход**

**Поддерживается рост и
развитие работника**

**Ситуационный
подход**

**Для достижения
нужного результата в
различных
обстоятельствах
необходим акцент на
специфических видах
поведения**

**Ориентированный
на результаты
подход**

**Программы ОП
оцениваются по их
результатам**

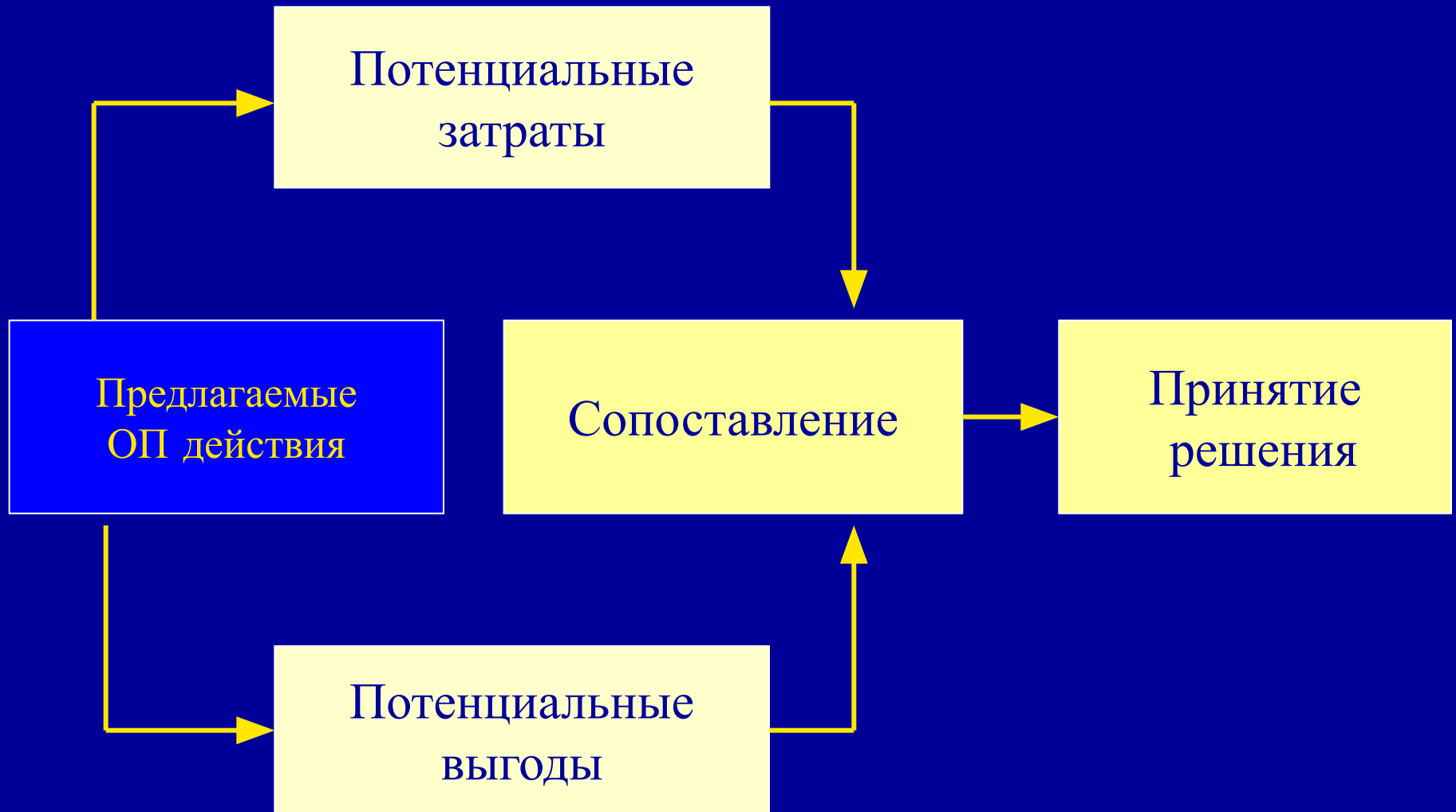
Роль ОП в рабочих системах:

- 1. Знания * умения = способности**
- 2. Позиция * ситуация = мотивация**
- 3. Способности * мотивация = потенциальные
результаты
индивида**
- 4. Результаты * ресурсы * возможности = организационные
индивида результаты**

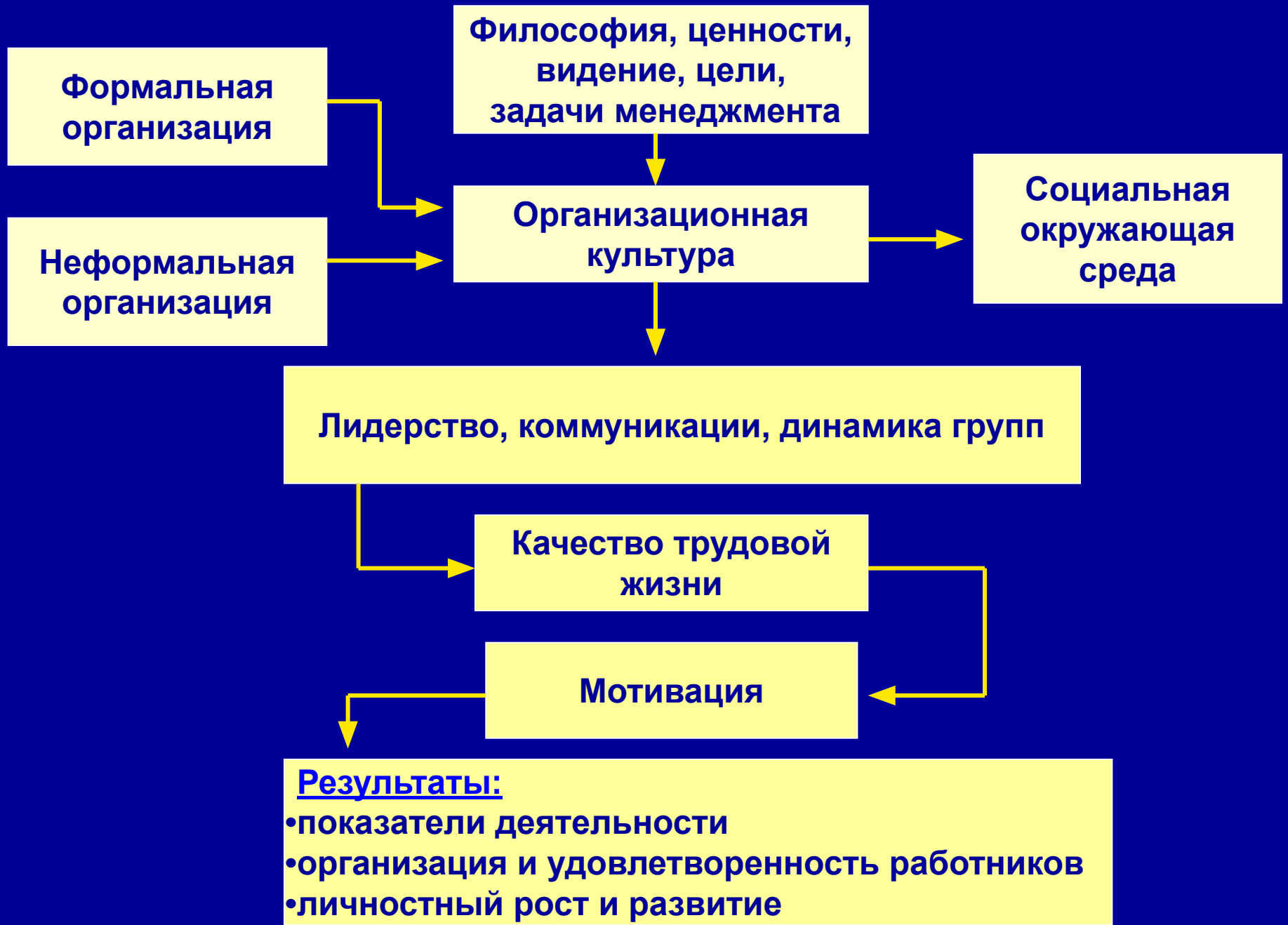
**Системный
подход**

**Все части
организационного
взаимодействия
должны быть
увязаны в
комплексе**

Анализ «затраты-выгоды» при выборе вариантов
организационного поведения



Система организационного поведения



Модель ОП -

доминирующая в мышлении
руководителей система
убеждений, которая определяет
действия менеджмента
КОМПАНИИ

Модели организационного поведения

Авторитарная

Опеки

Поддерживающая

Коллегиальная

Авторитарная модель ОП

Базис модели	Власть
Ориентация менеджмента	Полномочия
Ориентация работников	Подчинение
Психологический результат для работника	Зависимость от непосредственного начальника
Удовлетворение потребности работника	Потребности существования
Участие работников в процессе труда	Минимальное

Модель опеки

Базис модели	Экономические ресурсы
Ориентация менеджмента	Деньги
Ориентация работников	Безопасность и льготы
Психологический результат для работника	Зависимость от организации
Удовлетворение потребности работника	Потребности безопасности
Участие работников в процессе труда	Пассивное сотрудничество

Поддерживающая модель ОП

Базис модели	Руководство
Ориентация менеджмента	Поддержка
Ориентация работников	Выполнение рабочих заданий
Психологический результат для работника	Участие в управлении
Удовлетворение потребности работника	Потребности статуса и признания
Участие работников в процессе труда	Пробужденные стимулы

Коллегиальная модель ОП

Базис модели	Партнерство
Ориентация менеджмента	Работа в команде
Ориентация работников	Ответственное поведение
Психологический результат для работника	Самодисциплина
Удовлетворение потребности работника	Потребности самореализации
Участие работников в процессе труда	Умеренный энтузиазм

Домашнее задание

Опишите основные черты социальной системы организации, в которой вы работаете или учитесь. Покажите как социальная система влияет на вас и ваши трудовые качества?

Спасибо за внимание!

