

# Лекция 1.

## Теоретико-методологические и практические основы организационного поведения

1. Причины формализации и предметная область ОП
2. Управленческие признаки ОП
3. Модели ОП

# 1. Причины формализации и предметная область ОП

**Термин «ОП»** используется в литературе для обозначения «управленческой дисциплины, имеющей статус специальной управленческой теории, которая сформировалась на стыке современных управленческих и поведенческих наук. В ней рассматриваются проблемы регулирования поведения отдельных индивидов и социальных групп, подразделений и организаций».

**Первые попытки изучения поведения в организациях** начали предприниматься, когда специалисты в области эффективности производства взялись за повышение производительности труда рабочих: школа научного управления, административная школа, школа человеческих отношений, .....(разнообразии моделей организации)

**Вследствие отмеченных достижений** пришло понимание того, что поведение на работе формируется под воздействием широкого спектра индивидуальных, групповых и организационных факторов. Это способствовало обобщению знаний по ОП в единую науку.

В 40-х годах XX века по ОП стали публиковаться первые учебники.

В конце 50-х и начале 60-х годов ОП нашло широкое распространение.

В 70-х годах начали активно проводиться исследования по изучению таких значимых процессов, как мотивация, лидерство, влияние организационной структуры...

**НО**.....

Динамизм – конец XX века

## **Причины формализации и динамического развития ОП в конце XX века:**

Эффективное управление современными организациями сталкивается с серьезными проблемами: структурные изменения в экономике, демографические сдвиги, технологические изменения, информационный взрыв в развитии знаний, глобализация мировой экономики.....**спокойной жизни не бывает**

Существуют различные способы преодоления этих проблем, но все они в конечном счете замыкаются на человеке, т.к. именно он обязан решить их.

**Что же привело к возрастанию роли человеческого фактора и, как следствие, ОП?**

**1 группа проблем: структурные изменения мировой экономики и экономики отдельных стран:**

-Изменения в сфере производства требуют эффективных производственных мощностей и квалифицированной рабочей силы;

-Изменения в структуре мирового товарооборота (сфера услуг);;

-Возрастание роли общественных организаций;

-Глобализация (сложность, гетерогенность организаций, учет межкультурных различий)

- **2 группа проблем связана с изменением характера рабочей силы:**
  - - изменения в структуре трудовых ресурсов (пол; рост доли возрастных групп от 35 до 54 и старше; изменение трудовых ценностей...);
- **3 группа связана с изменениями в организационной структуре управления:**
  - - изменение технологий (коммуникационные сети, мобильность персонала, виртуальные организации...),
  - - изменения в природе труда (исчезает неквалифицированный труд, важность образования, быстрое старение знаний – перманентные изменения),
  - - делегирование полномочий;
  - - создание более гибких систем управления.
  - + **сложность самой организации**

- Декарт: определяйте слова .....
- Поливариативность.
- Организация – это...
- - это группа людей, совместно работающая для достижения общей цели,
- - сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, функционирующее на относительно постоянной основе,
- - целевая общность, при этом она – социальный инструмент, человеческая общность и безличная структура

| <b>Признаки / свойства</b> | <b>Социальный инструмент</b>    | <b>Человеческая общность</b> | <b>Безличная структура</b> |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| <b>цель</b>                | Цель-задание                    | Цель - ориентация            | Цель системы               |
| <b>иерархия</b>            | централизация                   | Личная зависимость           | власть                     |
| <b>управление</b>          | Целевое управляющее воздействие | самоуправление               | Организационный порядок    |

**Фактически ОП может быть охарактеризовано как наука, синтезированная из различных социальных дисциплин.**

### **Теоретическая основа:**

производственный инжиниринг, управленческое консультирование, организационное проектирование, теория управления и теория организации, менеджмент;

изучение личности, научение и восприятие заимствованы из психологии, групповой динамики и лидерства – из социальной психологии, освещение власти и политики – из политологии, конфликты – из конфликтологии, межкультурные вопросы – из антропологии.....

- ОП – полипарадигмальная наука. Существование противоречивых парадигм – неизбежно и объективно:
- во-1, организация – сложный объект исследования,
- во-2, общая наука об ОП делится на 2 части: организационную теорию и организационное поведение.
  
- **Виды теорий ОП можно разделить по 2 критериям:**
- 1-й – существующее основание для объяснений,
- 2-й – эпистемологический критерий.
- **Цель теорий – объяснить причины событий, форм и развитие.**
  
- **СОГЛАСНО 1 КРИТЕРИЮ** класс теорий состоит из **прагматических теорий** (Минцберг). Они объясняют организационную жизнь с точки зрения полезности событий, форм и изменений.
- Но вид полезности /рациональности может изменяться (поведенческая теория фирмы Марча).
  
- **- Из институциональных теорий.** Институты – это относительно стабильные и типизированные образцы, модели в социальной структуре или в сетях социального взаимодействия. В институциональных теориях полезность второстепенна.
  
- **- Из культурологических теорий.** Обращение к ценностям, предпочтениям, значимым символам и психическим программам в широком смысле.
  
- **МЕЖДУ ТЕОРИЯМИ НЕ ТОЛЬКО КОНКУРЕНЦИЯ, НО И СОТРУДНИЧЕСТВО.**
-



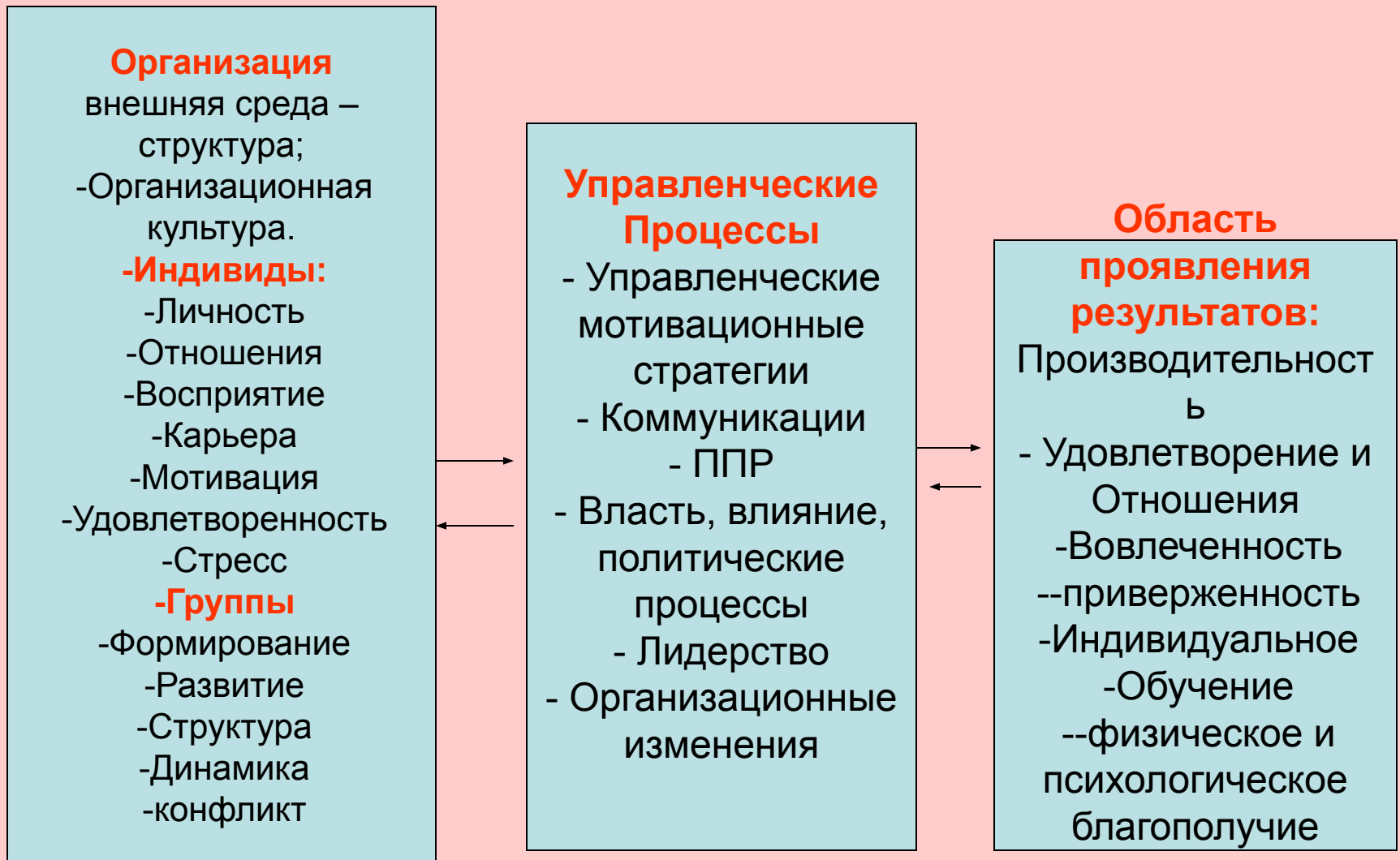
- **2 критерий – эпистемологический.**
- **Номотетические теории** (направлены на выявление общих законов).
- Постулируют обобщенные утверждения о связях между независимыми явлениями: если происходит событие А, это будет связано с событием В.
- **Идеографические теории** (идеография – описание того, что является отличительной особенностью отдельных людей или вещей, т.е. концентрация внимания на явлениях, которые свойственны индивидуальным секторам, продукции, обществам...).
- +
- Диалектические теории. Отказ от дуальности (или А или не-А),
- Возможность, «но и...» или «А и не-А одновременно».
- **КОНКУРЕНЦИЯ МЕЖДУ РАЗЛИЧНЫМИ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ПАРАДИГМАМИ И ПОДХОДАМИ обеспечивает основной вклад в развитие теорий.**

- **Методологическая основа:**.....системный, институциональный, структурно-функциональный, ситуационный, социально-психологический.....
- **Общенаучные методы + специальные**
  
- **ОП – чрезвычайно сложная и обширная область знаний**  
(междисциплинарный характер);
  
- **ОП – одновременно как научная, так и практическая дисциплина.**
- По сравнению с другими социальными науками – прочная эмпирическая база.
  
- **Являясь самостоятельной, в тоже время пытается быть кросс-дисциплинарной**
  
- Среди исследователей **нет единства относительно того, что собой представляет ОП.**
- **Ведутся споры и по вопросу формулировки предмета исследований.**
  
- **Причина: ОП как области знания трудно дать исчерпывающее определение.** К ней относятся явления, концепции, теории и методы, характеризующие поведение как человека и групп, так и организации в целом.
  
-

- **ОП как специальная область знаний, занимающаяся изучением системы отношений (сотрудничества, соперничества, борьбы), и того влияния, которое оказывает человек, группа, структуры на поведение в организации, и поведение организации, и в конечном счете на ее эффективность;**
- **ОП – это комплексная прикладная наука, изучающая управление поведением отдельного человека, группы, организации в целом в условиях сложной динамической среды с целью понимания, прогнозирования и улучшения показателей деятельности организации;**
- **ОП – «это изучение поведения людей (индивидов и групп) в организациях и практическое использование полученных знаний» (Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис);**
- **ОП «представляет собой исследование индивидов и групп в организациях. Изучение ОП поможет вам лучше понять себя и окружающих в ситуациях, связанных с работой» (Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн).....**

- **Объект ОП** – организация, индивиды, группы.
- **Предмет ОП** – закономерности поведения и социальные, экономические, психологические и организационные факторы, определяющие поведение людей в организациях и организаций во внешней среде.
- **Предметное поле включает:**
  - индивида и группу как основных субъектов организационного поведения;
  - концепции, связанные с формированием поведения человека и групп (концепции мотивации, удовлетворенности трудом, научения поведению, лидерства, межличностных отношений, конфликтов.....);
  - области, относящиеся к важнейшим видам поведения в организационном контексте (принятие решений и коммуникации).
- **Задачи ОП:** описание, осознание, прогнозирование и управление общественными явлениями и процессами

# Составляющие блоки организационного поведения

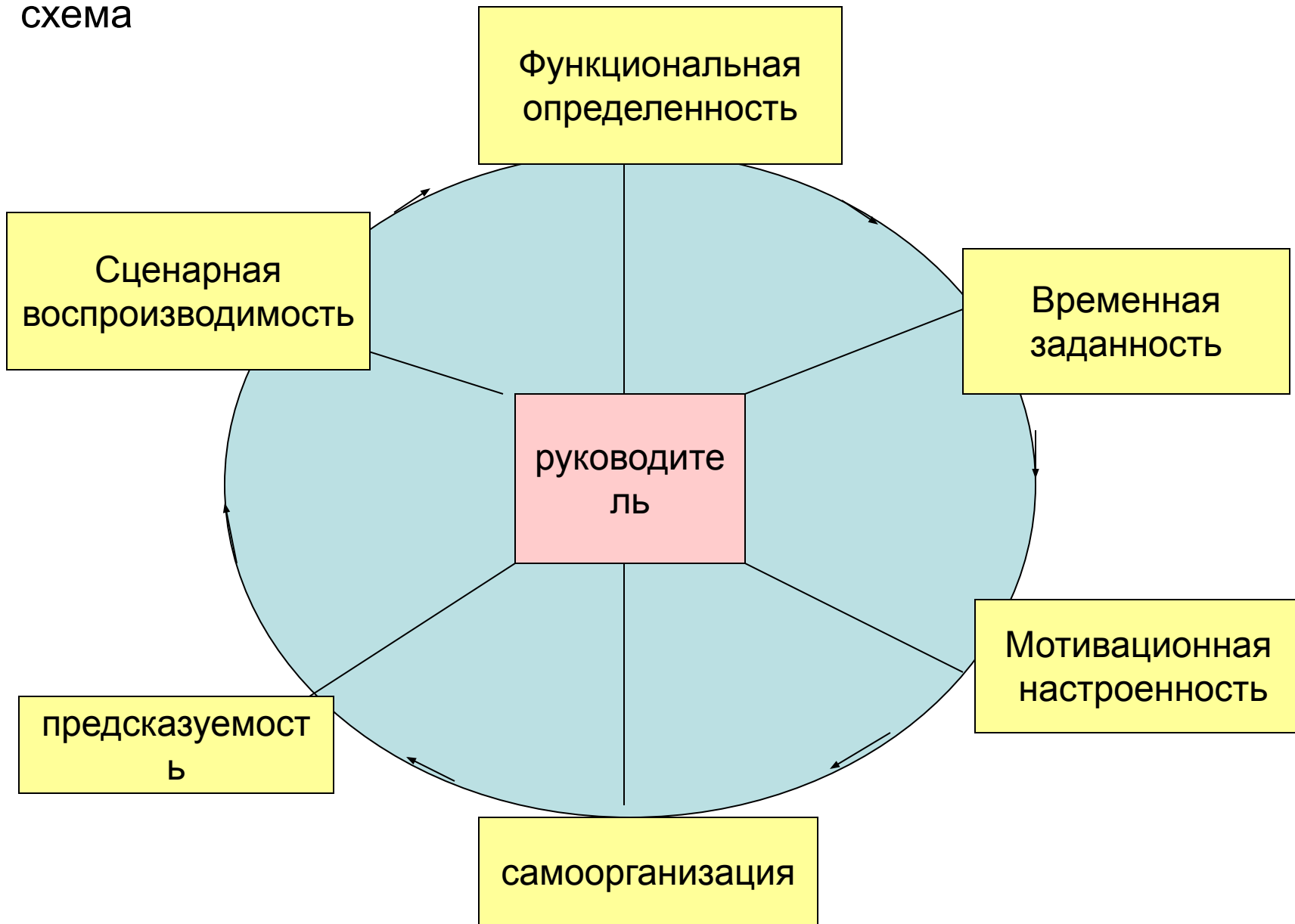


## 2. **Управленческие признаки ОП «извне», определяющие его сущность и содержание:**

### Поведение работников должно быть:

- **Функционально определенным**
- **Всегда иметь временную заданность**
- **Характеризоваться определенной мотивационной настроенностью, задающей будущие конечные результаты**
- **Обладать свойствами самоорганизуемости**
- **Как правило, являться предсказуемым**
- **Так или иначе, характеризоваться сценарной воспроизводимостью в зависимости от управленческой ситуации**

схема



### 3. Модели организационного поведения

| Характеристика модели                    | Авторитарная                                | Опеки                      | Поддерживающая             | Коллегиальная           |
|--|---|----------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Базис модели                             | Власть                                      | Экономические ресурсы      | руководство                | партнерство             |
| Ориентация менеджмента                   | Полномочия                                  | Деньги                     | Поддержка                  | Работа в команде        |
| Ориентация работников                    | Подчинение                                  | Безопасность и льготы      | Выполнение рабочих заданий | Ответственное поведение |
| Психологический результат для работников | Зависимость от Непосредственного начальства | Зависимость от организации | Участие в управлении       | Самодисциплина          |
| Удовлетворение потребностей работников   | В существовании                             | В безопасности             | В статусе и признании      | В самореализации        |
| Участие работников в процессе труда      | минимальное                                 | Пассивное сотрудничество   | Пробужденные стимулы       | Умеренный энтузиазм     |