

Лекция 1.

Введение в предмет «Организационное поведение»

Организация...

Организация – интеллектуально-материальный процесс соединения в целое.

Организация – результат определенного процесса, зафиксированного на данный момент.

Организация имеет **качественную** определенность, **границы** и строго фиксированные системные параметры, занимающий определенное место в обществе и предназначенной для достижения **конкретных целей**, с использованием для этого **ресурсов** (людских, материальных, экономических, информационных и правовых).

Организация – социальный **субъект**, сознающий свою целостность, имеющий свои потребности и цели, которые она навязывает объединяемым индивидам.

Организация представляет собой процесс,
состояние и социальный субъект,
функционирующий на основе совокупности норм,
правил для достижения определенных целей с
использованием необходимых ресурсов.

Признаки организации (Ч. Барнард) :

1. Организация представляет собой открытую систему.
2. Организация – это развивающаяся социальная система, к которой применимы все законы групповой динамики.
3. В организации всегда существует два вида совместной деятельности, один из которых направлен на решение базовой задачи, а другой на общение.
4. Люди в организации неосознанно повторяют модели поведения, которые сложились на основе их опыта в семье.

Поведение...

1. Поведение есть внешнее проявление внутреннего мира человека.

2. Поведение система отношений между людьми, находящихся в рамках нормативной структуры, но в тоже время отклоняющихся от нее (в известных пределах) в результате проявления личностных чувств, предпочтений, симпатий и интересов.

Факторы поведения человека:

1. Психологические свойства личности
2. Психологические процессы
3. Психические состояния

Психологические свойства личности – это личностные структуры, обуславливающие особенности деятельности человека на протяжении большого периода жизни или даже всей жизни.

Психические процессы – отражение действительности в различных формах психических явлений.

– познавательные или когнитивные (ощущения, восприятие, представление, внимание, память, мышление).

– эмоционально-волевые – процессы психической регуляции (эмоции, волевые усилия, целеполагание и пр.).

– коммуникативные – процессы обеспечивающие взаимодействие людей при выполнении совместных действий и в ситуациях межличностного общения.

Уровни организационного поведения:

- личностный (обусловлен факторами нравственных установок, характером, темпераментом и пр.)
- групповой (фактор возраста, пола, образования, состояния межличностных отношений).
- организационный (фактор норм, правил, ценностей и пр.).

Разновидности организационного поведения:

1. С точки зрения соблюдения норм:

- противоправное (несоблюдение законов);
- девиантное (социально не одобряемое, на грани нарушения закона);
- делинквентное (в зависимости от ситуации может быть социально неодобряемым или нормальным в зависимости от условий).

2. По сфере осуществления:

- деловым (официальный);
- межличностным (не официальный).

3. С позиции преднамеренности:

- заранее спланированным;
- спонтанным.

4. По функциям:

- управленческим;
- исполнительским.

5. По характеру поведения:

- пассивным;
- агрессивным (физическое или вербальное посягательство на права других, стремление нанести вред);
- ассертивным (субъект исходит из собственных потребностей, но при этом учитывает интересы и права других);
- рациональным (экономическим; обусловлено выгодой);

- 6. От степени осознания человеком факторов, обуславливающих его поступок:**
- реактивным (автоматическое не осознанное действие, проявляющееся как ответ на изменение внешней среды);
 - инстинктивным (ситуация осознается, но действие не контролируется (паника));
 - эмоциональным (ситуация осознается и доступна волевому контролю, но такой отсутствует из-за нежелания субъекта);
 - свободным целенаправленным (ситуация полностью осознается и поддается контролю).

7. С точки зрения заинтересованности людей:

- вынужденное (внешне навязанное);
- внутренне желаемое, приносящее удовольствие;
- вытекающее из чувства долга.

8. С точки зрения последствий:

- ПОЗИТИВНЫМ;
- НЕГАТИВНЫМ.

9. С точки зрения взаимодействия с другими людьми:

- лидерским;
- индивидуальным;
- приспособленческим;
- коллективным (стремление наладить общую работу)

Теории организационного поведения:

1. Когнитивная (гуманистическая)
2. Бихевиористическая (Тейлор, Скиннер)
3. Подход социального научнения .

Поведение людей в организации подчиняется определенным законам:

1. Закон неопределенности отклика (разные люди и даже один человек может по-разному реагировать на одни и те же ситуации);
2. Закон неадекватности (один человек не может постичь другого с полной степенью).
3. Закон возрастной асинхронности (биологический и психологический возраст не совпадают);
4. Закон неадекватности самооценки (человек не всегда может оценить себя соответствующим образом);
5. Закон изменения смысла управленческой информации (в процесс передачи информации возникает искажение смысла);
6. Закон самосохранения (сохранение статуса, достоинства, доходов);
7. Закон компенсации (нехватка каких-либо способностей может восполняться другими навыками);
8. Закон развития (люди могут развивать свои задатки).

Внутренняя и внешняя среда организации

1. Разделение труда – разграничение различных видов деятельности.
2. Технология – стандартный способ ведения определенных видов деятельности, операций.
3. Цели.
4. Процессы дифференциации и интеграции
5. Ресурсы.
6. Структура.
7. Система отношений участников деятельности.
8. Организационный порядок (совокупность норм, правил).

1. Экономическая среда (деловая активность).
2. Социально-политическая среда.
3. Производственная среда (структура отраслей). Туризм, легкая промышленность.
4. Технологическая среда.
5. Рыночная среда

Стадии жизненного цикла организации

Грейнер Л.

1. Рост через креативность.
2. Рост через профессиональное руководство.
3. Рост через делегирование.
4. Рост через координацию.
5. Рост через сотрудничество.

Стадии жизненного цикла

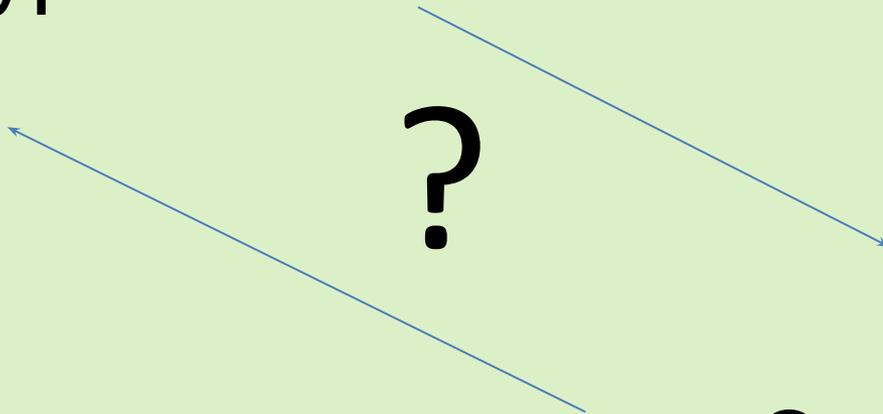
I. Адоресценция

1. Выживание (уровень проекта).
2. Младенчество (отсутствие четкой структуры).
3. Детство (рост продуктивности).
4. Юность (пересмотр порядка, системы, мотивации контроля)
5. Расцвет (четкость структуры, функций, системы мотивации).
6. Стабилизация (преобладание формы над содержанием).
7. Аристократизм (расход средств на обустройство собственной деятельности, на поддержание существующей системы контроля, появление негласных правил и традиций).
8. Ранняя бюрократизация.
9. Поздняя бюрократизация.

Корпоративна
я культура

?

Организационно
е поведение



Культура...

Корпоративная культура (культура организации, организационная культура) – система коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам коллектива в качестве правильной системы восприятия, мышления, отношения.

Категории описания культуры организации:

1. Наблюдаемые поведенческие стереотипы.
2. Групповые нормы (стандарты поведения).
3. Провозглашенные ценности.
4. Формальная философия.
5. Правила игры – неписанные нормы поведения, нормы поведения (то как мы это делаем в этой организации).
6. Климат (манера взаимодействия членов организации друг с другом).
7. Существующие навыки (приемы работы).
8. Ментальные модели (язык общения, поведение, передаваемые новым членам организации).
9. Символы (базовые метафоры).
10. Формальные ритуалы и празднования (то как организуются ключевые события).

Уровни культуры

1. Артефакты (поверхностный уровень) – видимые организационные структуры и процессы.
2. Провозглашенные убеждения и ценности.
3. Базовые основополагающие представления.

Систематический подход к изучению культуры

1. Осознание себя и своего места в организации.
2. Коммуникационная система и язык общения.
3. Внешний вид сотрудников.
4. Условия питания, традиции.
5. Осознание времени, отношение к нему.
6. Взаимоотношения между людьми.
7. Ценности.
8. Вера во что-то и отношение к чему-то.
9. Процесс развития и научения сотрудников.
10. Трудовая этика и мотивирование.