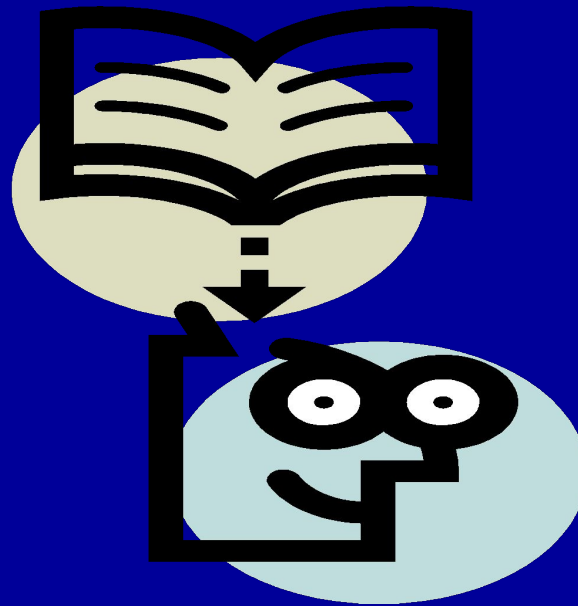


# Организационное поведение



© Бараусова Елена Александровна

# Тема 1. Основы теории организационного поведения



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

# 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
1. основополагающие концепции организационного поведения
1. Элементы системы организационного поведения
1. 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



Природа  
человека

Природа  
организации

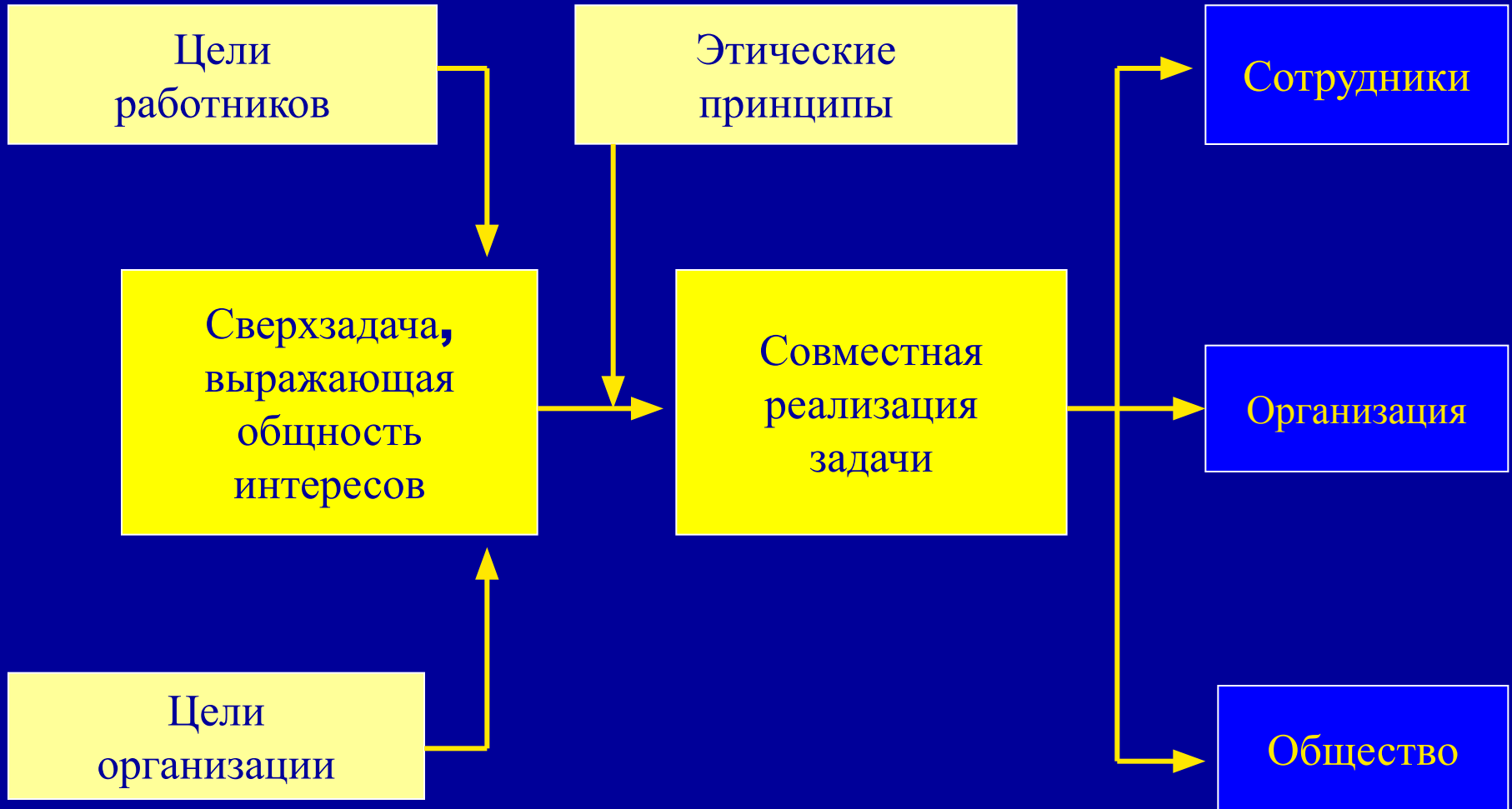
# Природа человека

- 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**

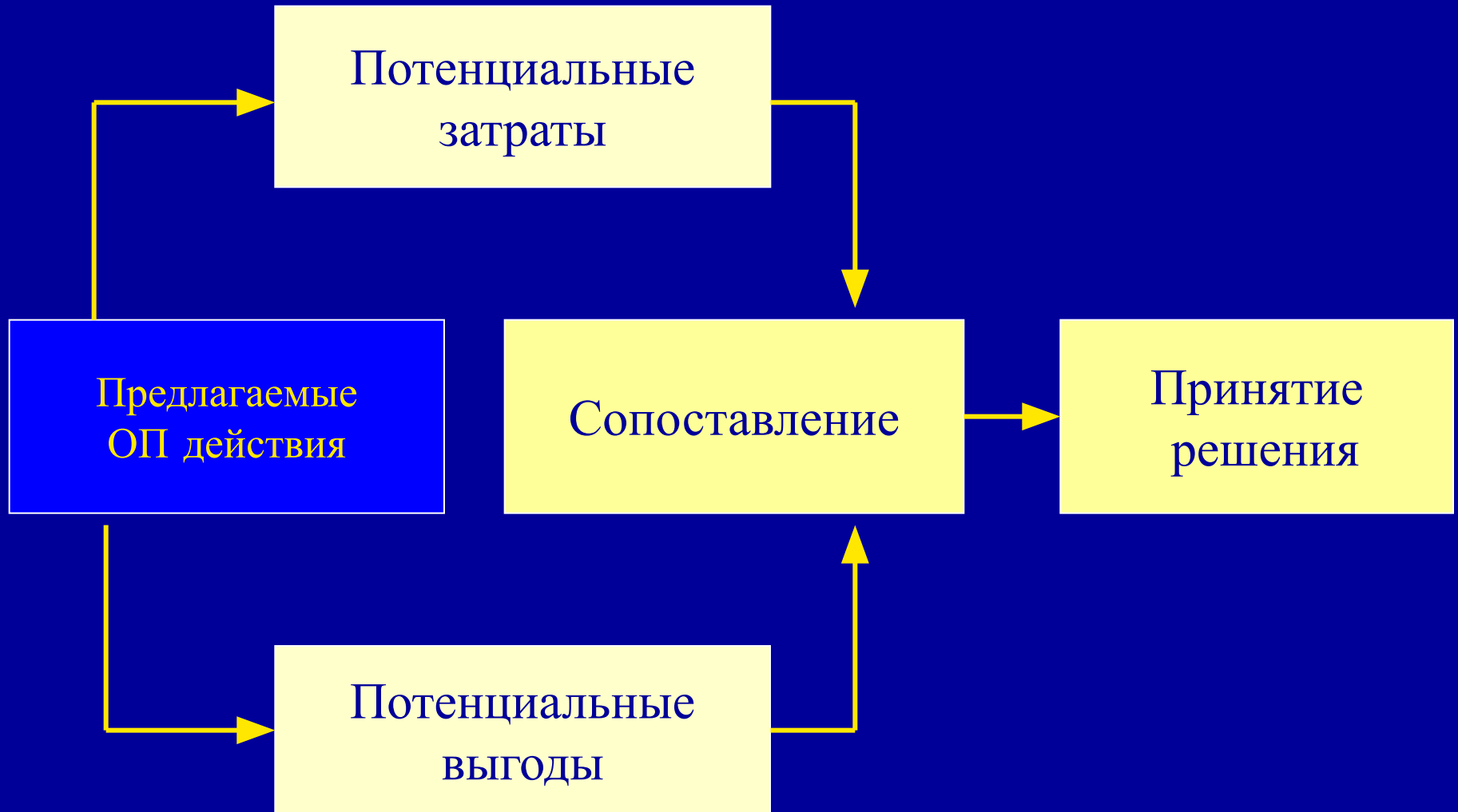
**Роль ОП в рабочих системах:**

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

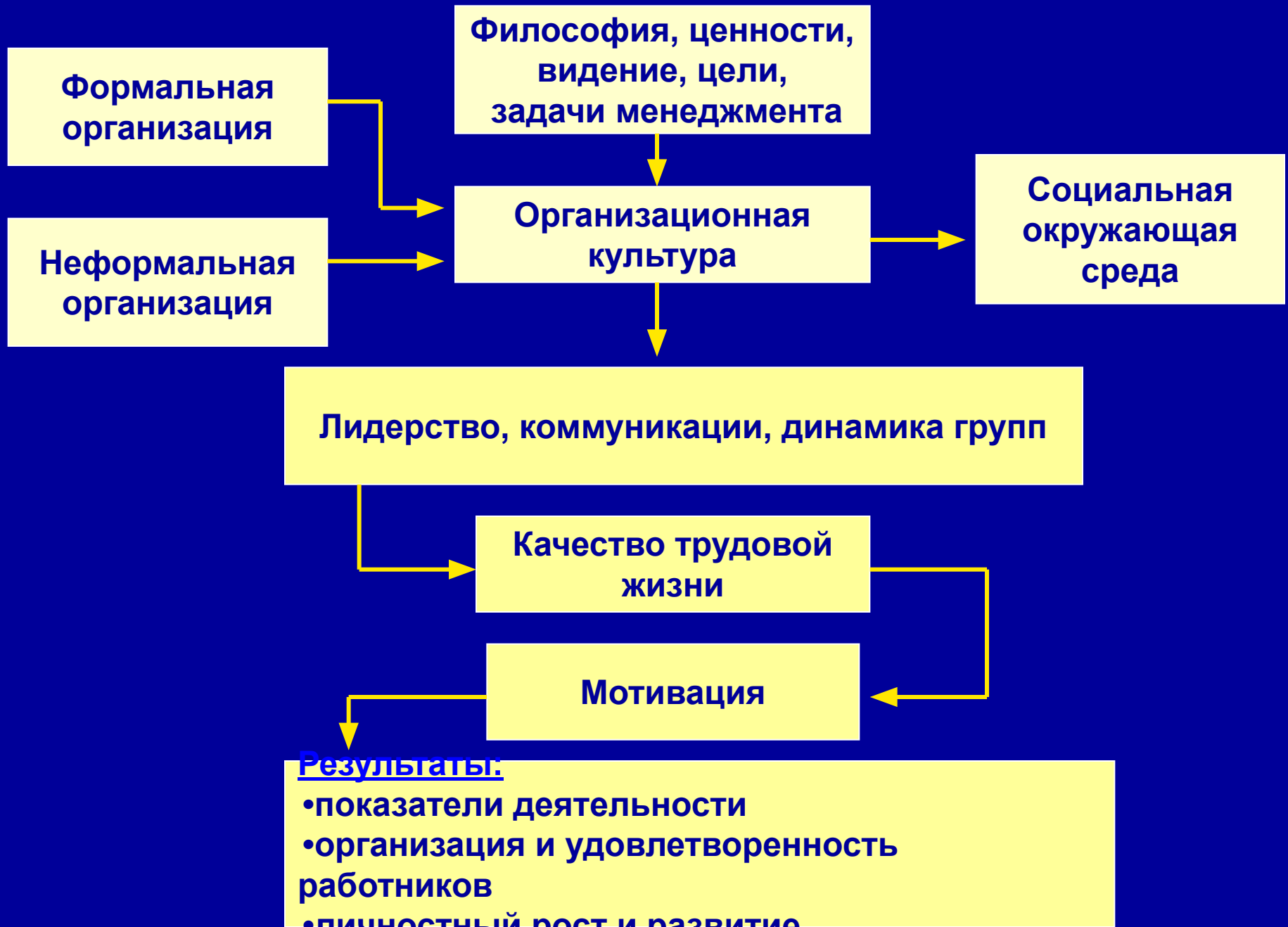
**Системный  
подход**

**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	<b>Власть</b>
Ориентация менеджмента	<b>Полномочия</b>
Ориентация работников	<b>Подчинение</b>
Психологический результат для работника	<b>Зависимость от непосредственного начальника</b>
Удовлетворение потребности работника	<b>Потребности существования</b>
Участие работников в процессе труда	<b>Минимальное</b>

# Модель опеки

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



# Поддерживающая модель ОП

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

## Коллегиальная модель ОП

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

# 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!

