



**С.Ж.АСФЕНДИЯРОВ АТЫНДАҒЫ
ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ МЕДИЦИНА УНИВЕРСИТЕТІ**



**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.Д.АСФЕНДИЯРОВА**

КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ

Тема: Организационное поведение как наука

Алматы2014

Понятие организационного поведения

- Организационное поведение как учебная дисциплина представляет собой сложную область знаний, в рамках которой исследуются различные явления и процессы, охватываемые большим объемом специфических понятий, связанных со многими общественными и естественнонаучными дисциплинами. *Поведение индивидов в значительной степени определяется целями и задачами, которые ставит перед собой организация, и теми требованиями, которые она предъявляет к личности. Человек, пришедший на работу в организацию, принимает на себя целый ряд ограничений своего поведения, диктуемых регламентом, нормами этой организации, корпоративным кодексом поведения*

Сущность ОП

- Сущность «*организационного поведения*» (ОП) состоит в систематическом научном анализе поведения индивидов, групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное выполнение поставленных задач и функционирование организации в целом с учетом воздействия внешней среды. ОП предполагает изучение и формирование поведения индивидов и групп для достижения целей организации и повышения эффективности ее деятельности. Современный подход к ОП основан на признании приоритетной роли личности, ее знаний и навыков для развития организации.



Предмет ОП

Предметов ОП выступают отношения управления на всех уровнях с ориентацией на разработку результативных способов воздействия в условиях конкурентной среды.



Виды отношений в ОП

- отношения кооперации, которые базируются на разделении труда;
- отношения власти и управления, соподчиненности и зависимости;
- отношения собственности;
- непроизводственные отношения, т. е. отношения, которые устанавливаются в неформальных группах и либо продолжают основные направления ОП, либо противоречат им.

Проявление ОП:

Организация как функция управления находит свои проявления через организационные структуры, организационные процессы (функционирования, развития), организационные законы, организационную культуру.

Признаки организации

- **организационная культура** – ценности и поведенческие нормы, разделяемые ее сотрудниками, а также система запретов;
- **организационная структура** – принципы взаимодействия внутри организации, совокупность устойчивых связей, выраженных в конкретных организационных формах, способы распределения полномочий и ответственности между подразделениями или специалистами;
- **взаимодействие с внешней средой** – получение ресурсов из внешней среды и, после их переработки, выпуск готовой продукции или услуги; учет запросов покупателей, клиентов (элементов внешней среды), требований законов, политической ситуации, экономических, технологических изменений и т. д. (если взаимодействие со средой осуществляется успешно, организация продолжает существовать на рынке, если нет – ее существование на рынке прекращается);
- **использование ресурсов** – материальных, финансовых, кадровых;
- **наличие границ существования** – во времени (жизненный цикл организации), в пространстве (территориальные границы), по собственности (право владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом организации).

Основные функции управления организацией

- организация;
- нормирование;
- планирование;
- координация;
- мотивация;
- контроль;
- регулирование.



Организационное поведение как наука носит междисциплинарный характер. Она включает элементы теорий, методы, принципы и модели, заимствованные из различных дисциплин.

Организационное поведение - это область, в которой в настоящее время идет процесс формирования и развития теоретических основ.

Заключение

Таким образом, сущность организационного поведения состоит в систематизированном научном анализе поведения индивидов, групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации с учетом воздействия внешней среды.