*Введение в организационное поведение

*Подходы к определению организационного поведения

1. Организационный аспект
2. Поведенческий аспект

* **Организационное поведение-**

область знаний, дисциплина, изучающая поведение людей и их групп в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления ими для достижения целей организации.

Цели организационного поведения

- систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях в процессе труда.
- объективное объяснение причин поступков индивидов и групп в определенных условиях.
- прогнозирование поведения работника в будущем.
- овладение навыками управления поведением людей в процессе труда.

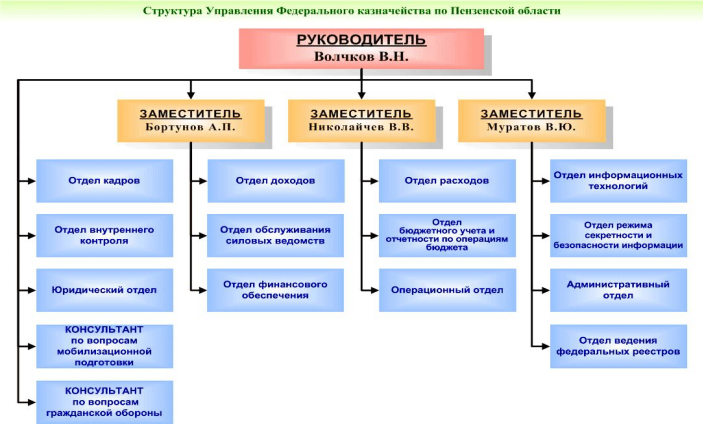
Практические задачи

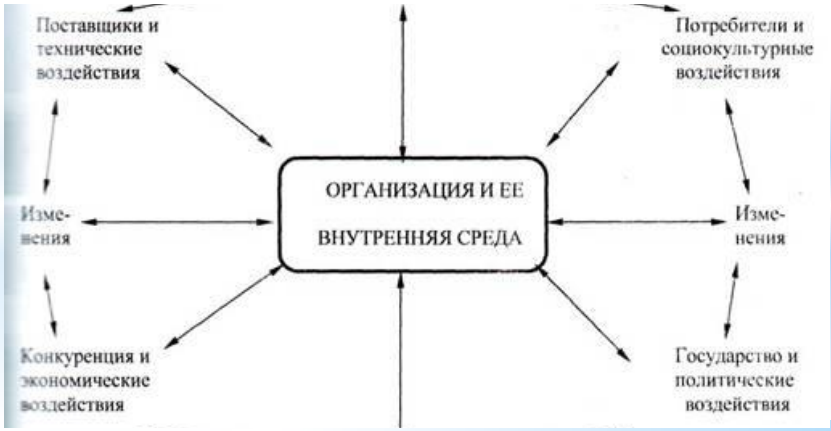
* управление человеческими ресурсами для обеспечения конкурентного преимущества организации.
* развитие этически- приемлемой организационной структуры.
* управление разнородным составом сотрудников
* определение путей повышения эффективности трудовой деятельности человека как в индивидуальном, так и в групповом режиме.
* изучение методов описания работников и группы.
* выработка организационной культуры и управленческого имиджа.

* поведенческие реакции на однородные внешние воздействия разнообразны;
* поведение людей в организации и вне ее различно;
* поведенческие реакции одного и того же человека (группы, организации) различны в разных ситуациях.

* Необходимость изучения организационного поведения

Факторы, формирующие организационное поведение в конкретной организации





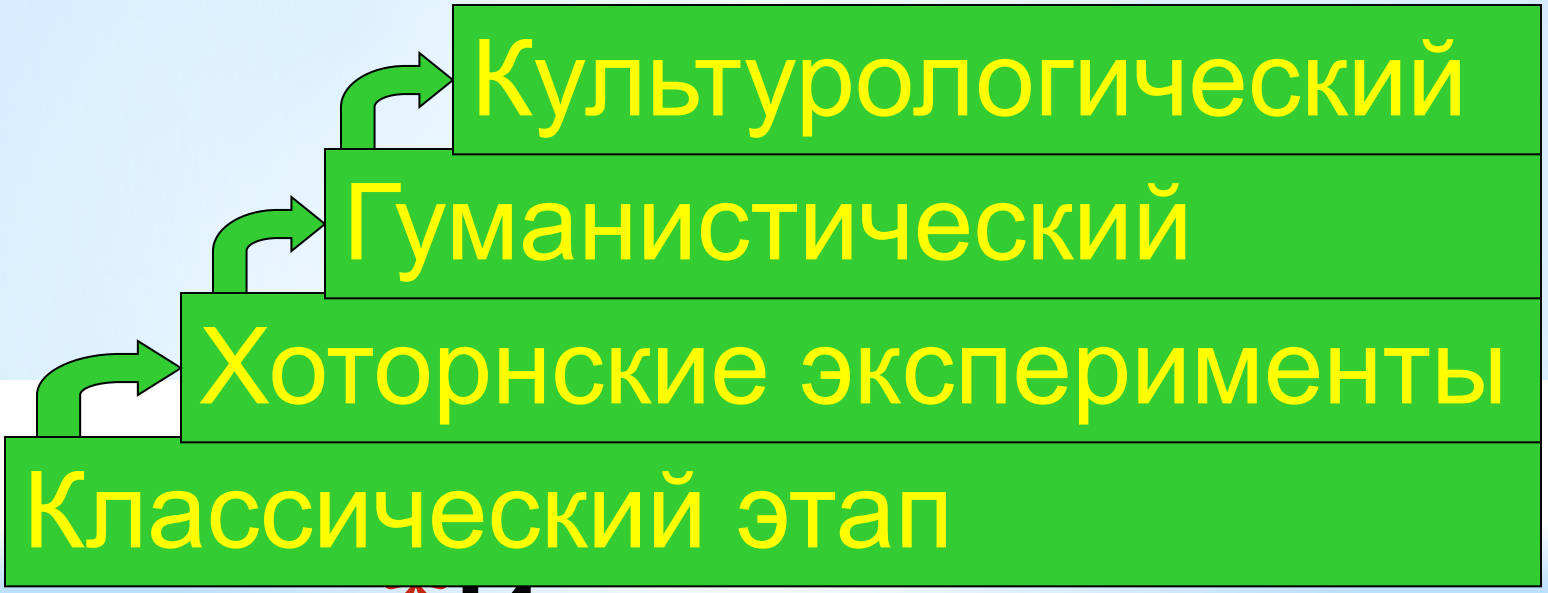
Уровни изучения орг. поведения

- Индивидуальный
- Групповой
- Организационный

* кризис мотивации
* негативная трансформация представлений о трудовой деятельности
* необходимость развития новых способностей у персонала
* применение манипулирования и других жёстких психологических методов
* страх перед старостью.

* Особенности орг. поведения в российских организациях

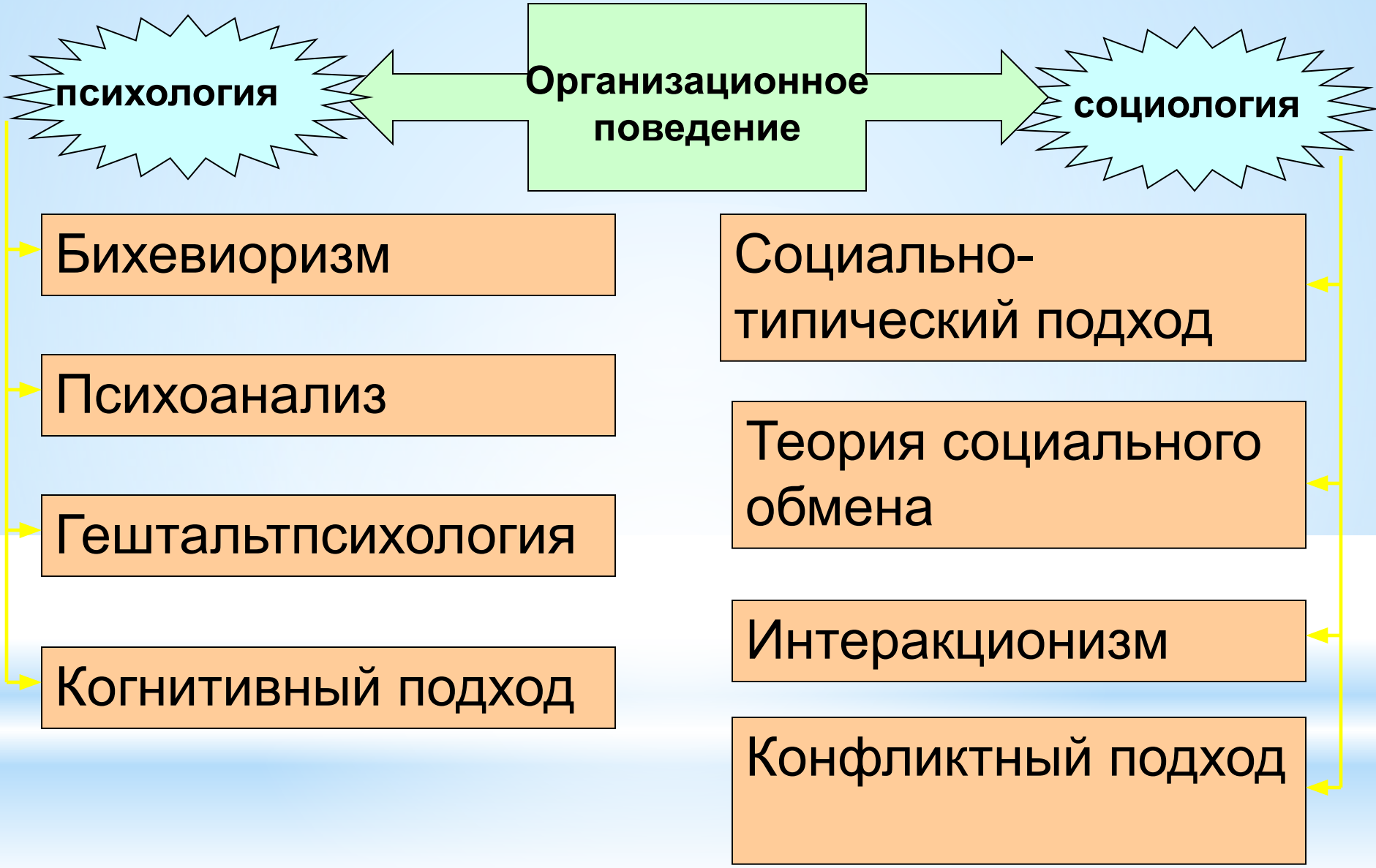
История развития ОП



* классификация и основные подходы к изучению организационного поведению

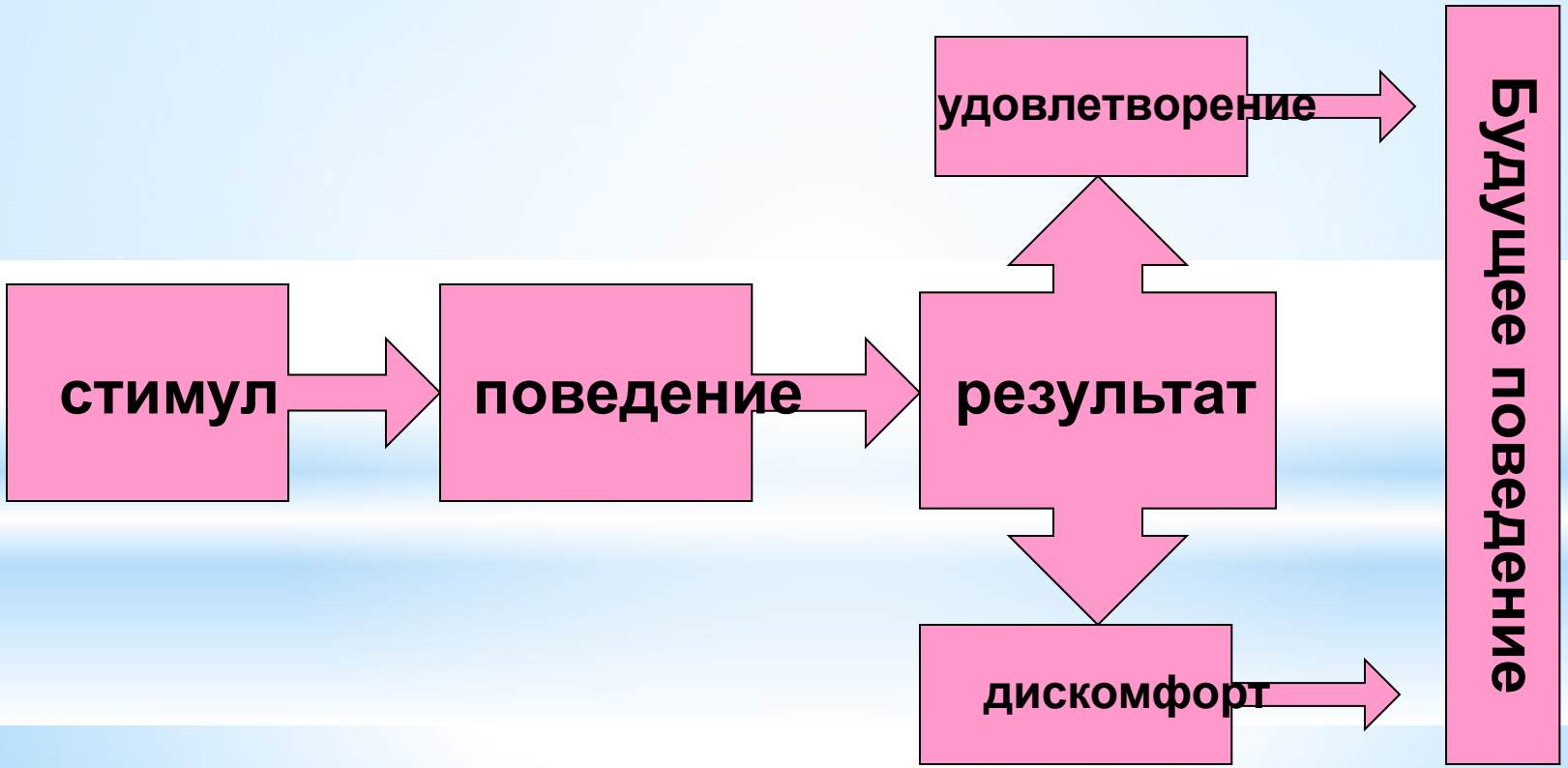
*Классификация

- ***По степени осознанности***: осознанное и неосознанное.
- ***По целям***: направленное на решение индивидуальных, групповых, общеорганизационных целей.
- ***По типу субъекта-носителя***: индивидуальное, групповое, и организационное.
- ***По типу воздействия на субъекта-носителя***: реактивное, конформное, ролевое
- ***По последствиям реализации данного типа поведения для группы***: конструктивное и деструктивное
- ***По форме протекания***: кооперированное и конфликтное.


психология
Организационное поведение
социология
Бихевиоризм
Психоанализ
Гештальтпсихология
Когнитивный подход
Социально-типический подход
Теория социального обмена
Интеракционизм
Конфликтный подход

*Бихевиоризм

Поведение – это ответная реакция на стимул



Поведение - следствие внутриличностного конфликта

Структура личности
по З. Фрейду

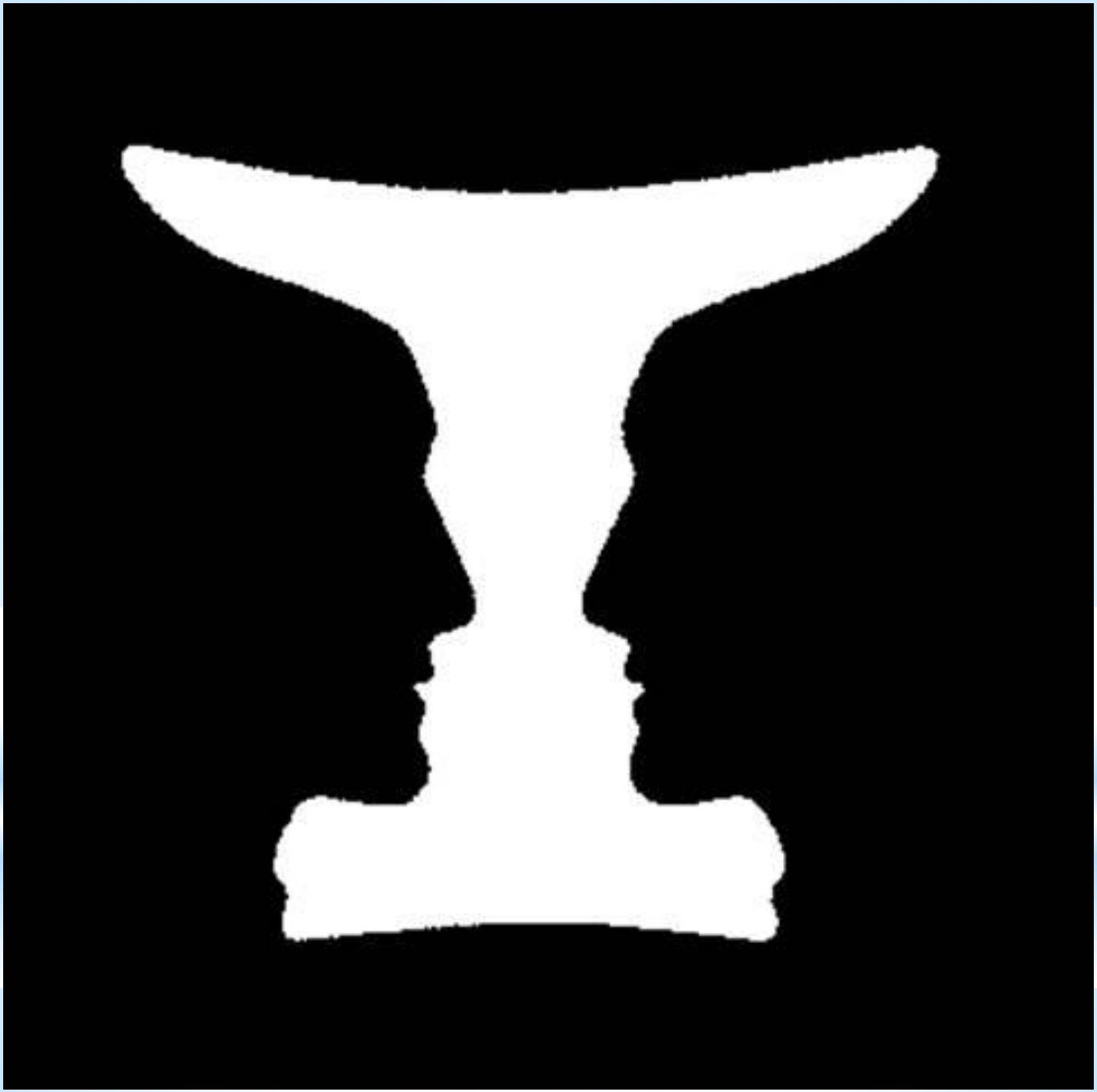
Когнитивный подход

* Поведение - результат интерпретации индивидом конкретной ситуации.
* Когнитивный подход делает акцент на позитивных и добровольных аспектах поведения, использует такие понятия, как *ожидание, потребности и поощрение*.
* Познание является базовым элементом когнитивного подхода.
* Такие инструменты, как когнитивные карты используются в качестве визуальных элементов для уяснения и понимания отдельных элементов мыслей индивида, групп или организаций.

*Гештальтпсихология

Принципы гештальта:

* близость (стимулы, расположенные рядом, воспринимаются вместе),
* схожесть (стимулы, схожие по размеру, очертаниям, цвету или форме, воспринимаются вместе),
* целостность (восприятие имеет тенденцию к упрощению),
* замкнутость (отражает тенденцию завершать фигуру так, что она приобретает полную форму),
* смежность (предопределяет восприятие, когда одно событие вызывает другое),
* общая зона (принципы гештальта формируют повседневное восприятие наравне с прошлым опытом. Предвосхищающие мысли и ожидания также активно руководят интерпретацией ощущений).



Поведение определяется принадлежностью человека к группе

*Социально-типический подход

Теория социального обмена

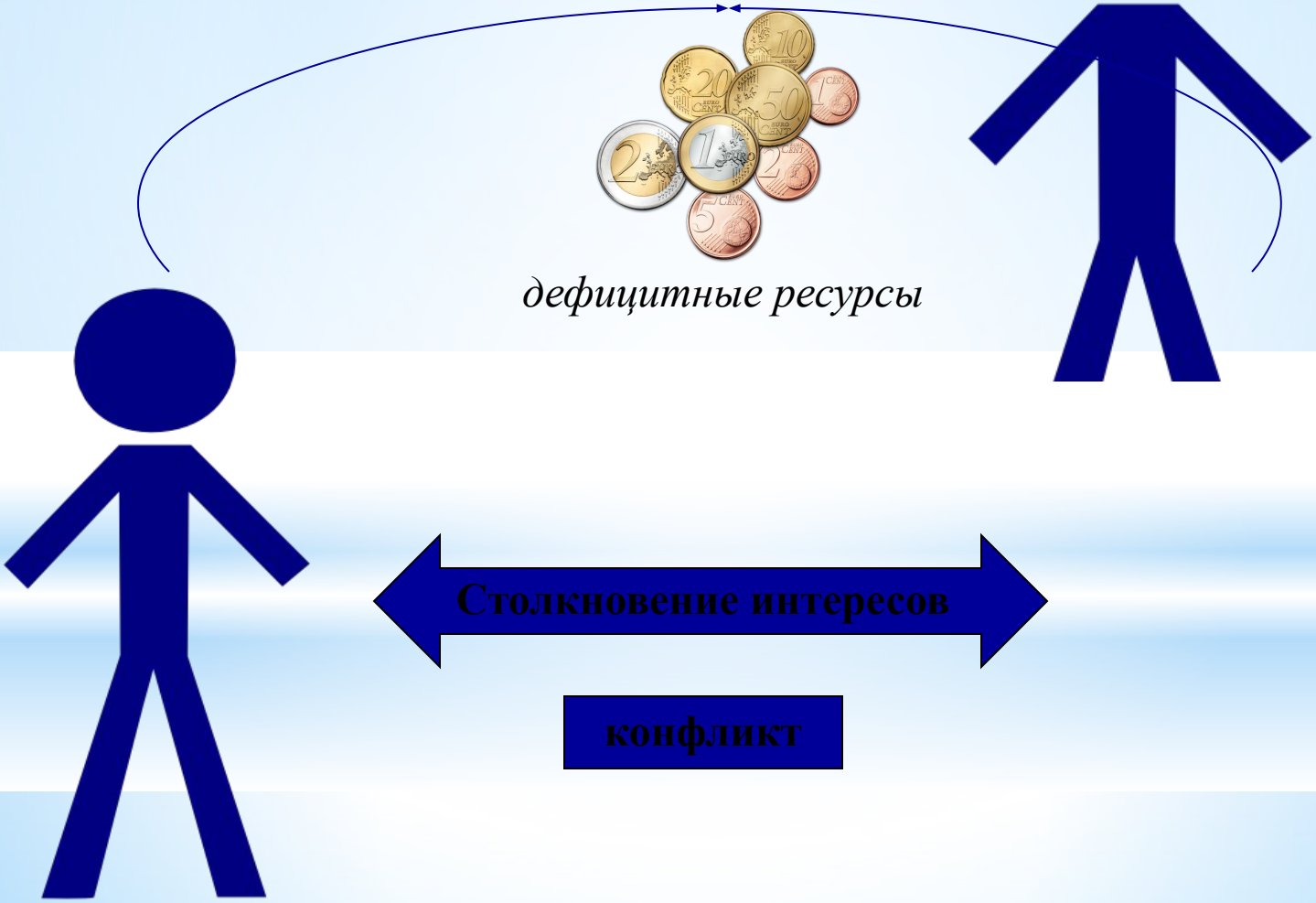
- Поведение - взаимовыгодный обмен деятельностями и вознаграждениями

* поведение рассматривается как результат взаимных уступок людей, зависящих друг от друга и приспосабливающихся друг к другу, договаривающихся при помощи коммуникаций

* Интеракционизм

*Конфликтный подход

*Поведение результат конфликта



Спасибо за внимание