

**\* 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.

- \* 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.

# \* Цели организационного поведения

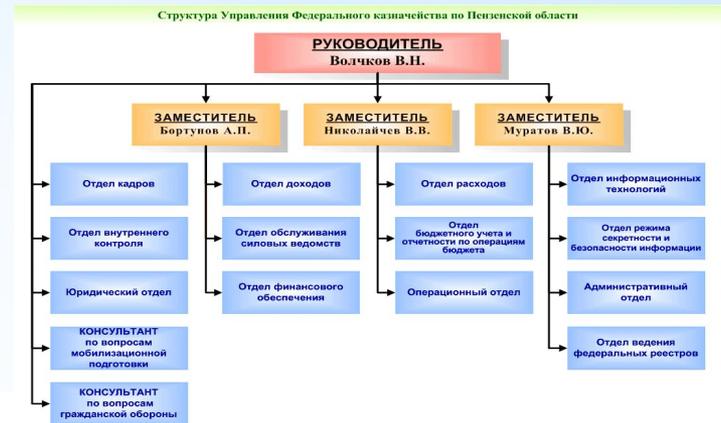
- \* управление человеческими ресурсами для обеспечения конкурентного преимущества организации.
- \* развитие этически- приемлемой организационной структуры.
- \* управление разнородным составом сотрудников
- \* определение путей повышения эффективности трудовой деятельности человека как в индивидуальном,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

## **Практические задачи**

- \* 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

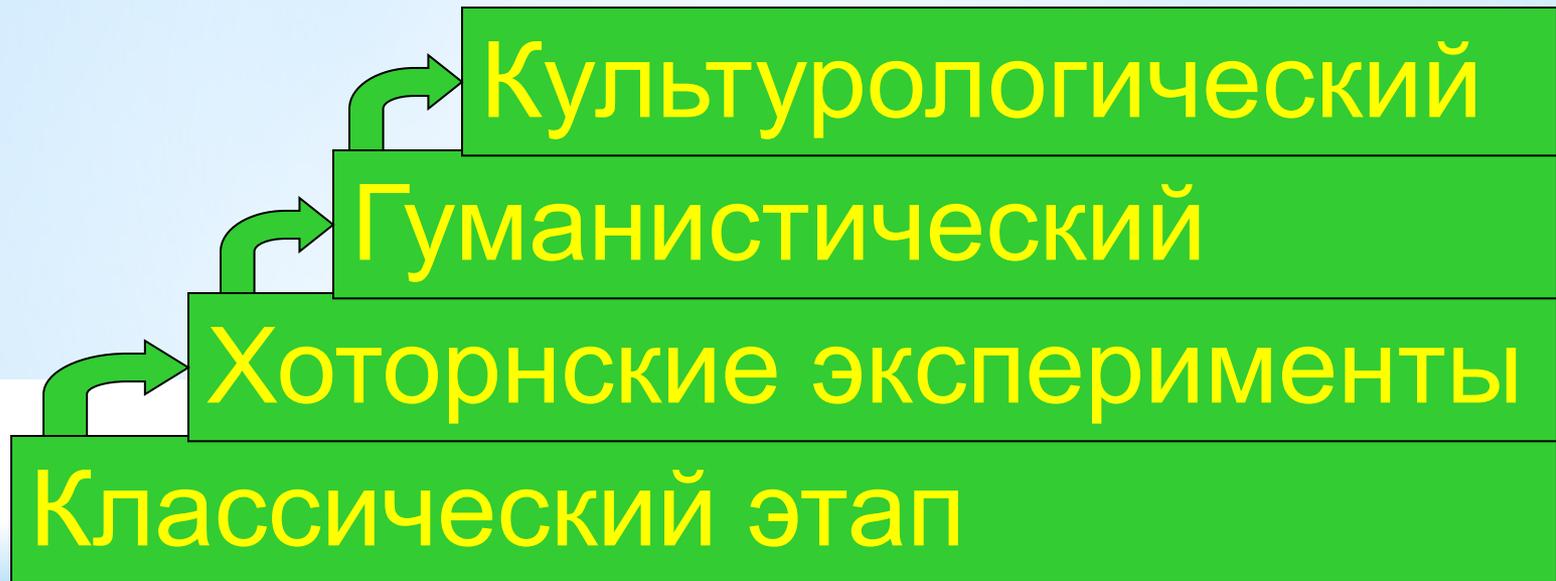
\* Групповой

\* 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.

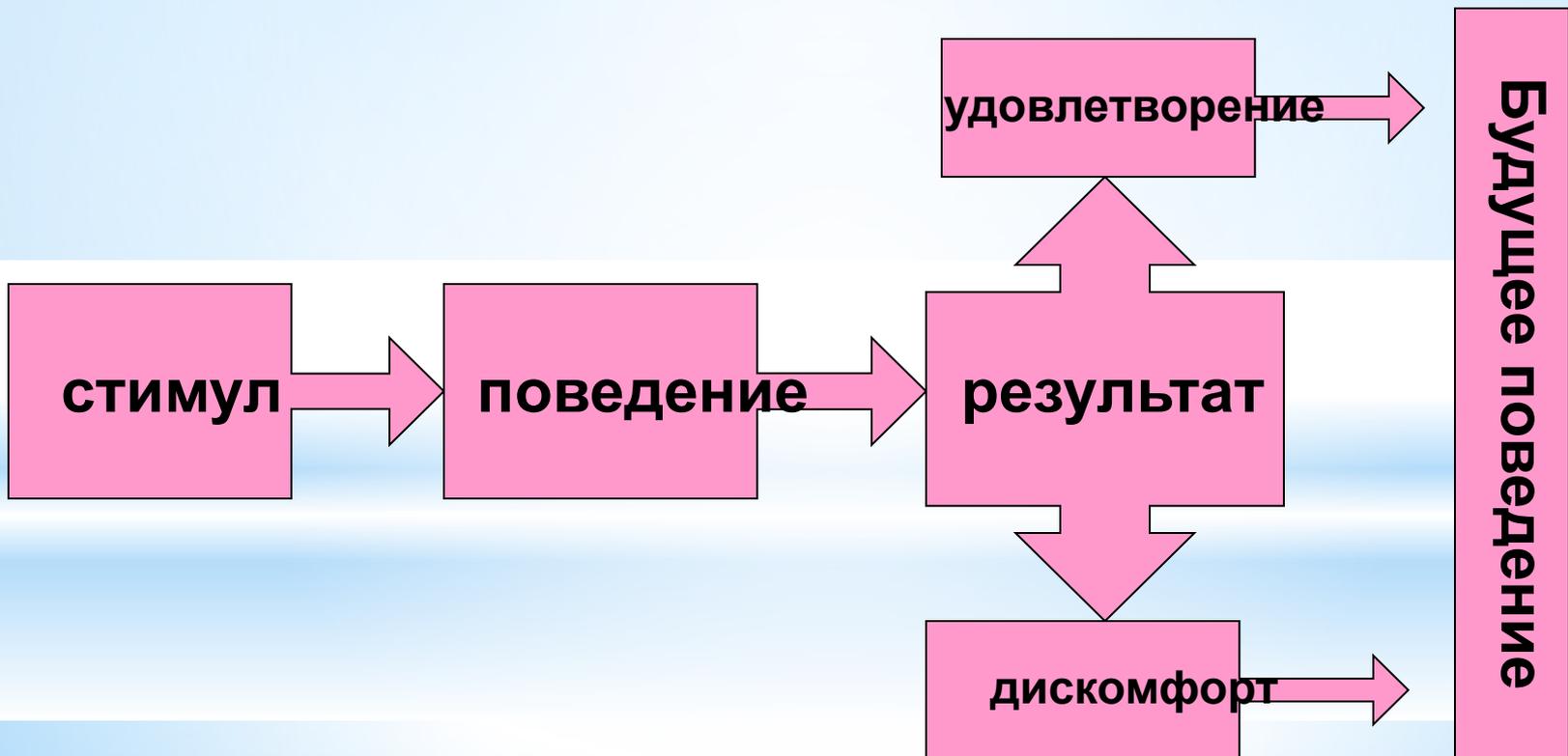


- ▶ Бихевиоризм
- ▶ Психоанализ
- ▶ Гештальтпсихология
- ▶ Когнитивный подход

- ▶ 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

- \* 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.

## \* Когнитивный подход

# \* 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 деятельностью и вознаграждениями

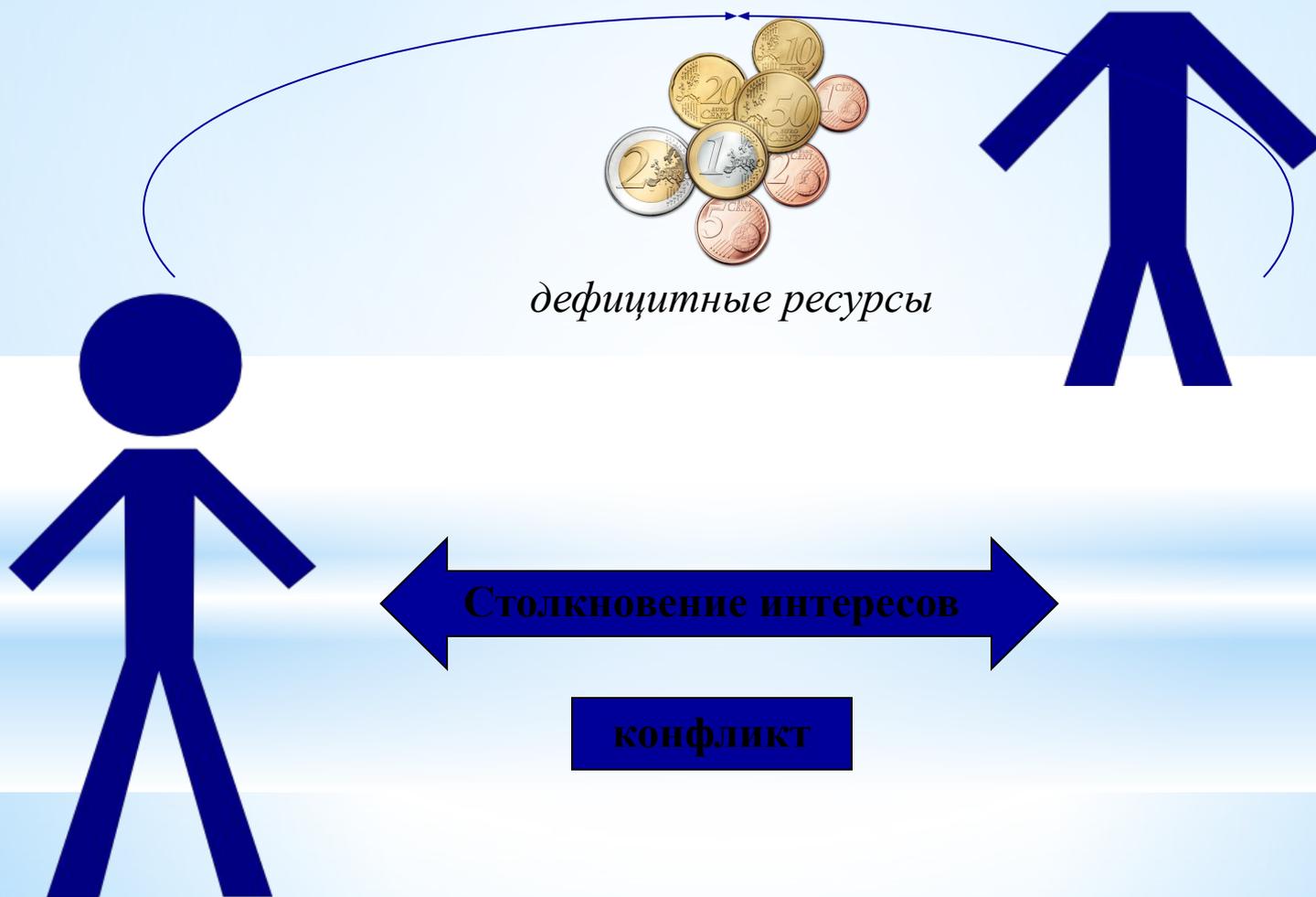


\* поведение рассматривается как результат взаимных уступок людей, зависящих друг от друга и приспособляющихся друг к другу, договаривающихся при помощи коммуникаций

**\* Интеракционизм**

# \* Конфликтный подход

\* Поведение результат конфликта



 **Спасибо за  
внимание**