НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КУРС «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

ЛЕКЦИЯ №1. ВВЕДЕНИЕ В УЧЕБНЫЙ КУРС «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

План лекции

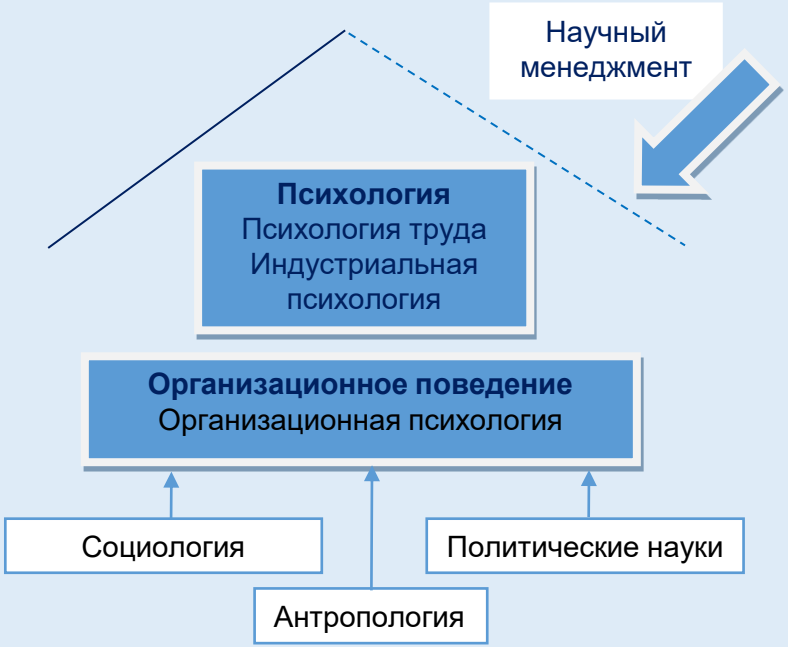
1. «Организационное поведение»: историческая справка
2. Теория организации
3. Структура организации
4. Теория управления
5. Практико-ориентированные подходы к пониманию организационного поведения

1. «Организационное поведение»: историческая справка

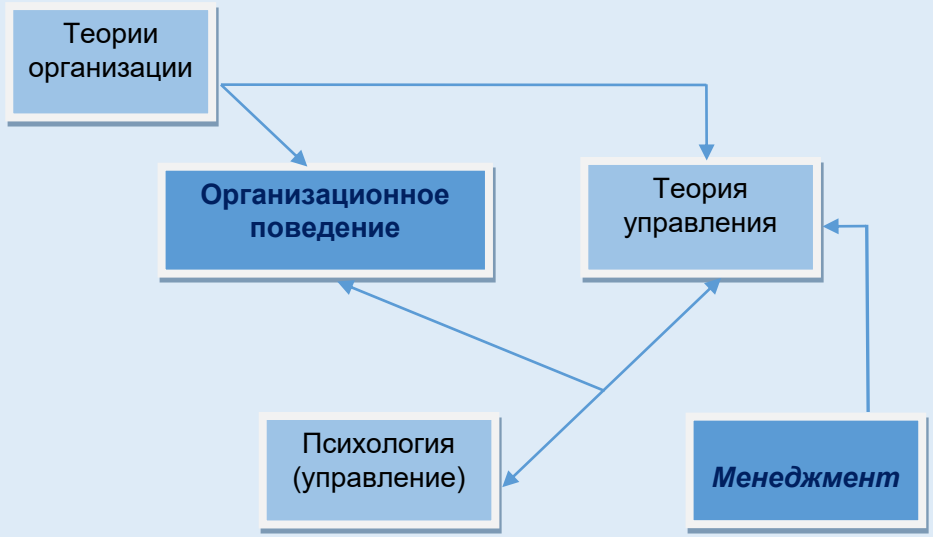
«Организационное поведение» в научном сообществе

Организационное поведение признано самостоятельным научным направлением в психологии в **1973 г.**

Место «Организационного поведения» в научной среде



Место «Организационного поведения» в учебных курсах по подготовке менеджеров



Понятие и сущность «организационного поведения»

Организационное поведение изучает поведение людей и их взаимоотношения в организации с целью объединения нужд и устремлений каждого сотрудника в отдельности с нуждами и целями организации в целом

Стивен Коссен (Kossen S.), 1994

Сущность организационного поведения

Наименование	Характеристика
Цели организационного поведения	- изучение и систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда; - объяснение причин поступков людей в определенных условиях; - осознание этих причин, особенностей и форм поведения сотрудников большинством менеджеров; - предсказание (прогнозирование) поведения работника и / или группы в будущем; - разработка и внедрение в практику менеджмента подходов и методов воздействия на поведение, основанных на научном понимании этой проблемы
Задачи организационного поведения	- определение подходов к исследованию поведения личности как природного феномена; - анализ факторов взаимодействия личностей в малой группе, в том числе в формальных и неформальных командах; - исследование механизмов взаимодействия групп и личностей в рамках организационной культуры; - построение стратегии развития организации и внесение стратегических изменений, меняющих поведение работников организации
Объект организационного поведения	- совокупность людей, объединенных совместной деятельностью, ориентированной на достижение целей существования организации
Предмет изучения организационного поведения	- отношения в системе управления на всех уровнях с ориентацией на разработку результативных методов управления, в условиях конкурентной среды
Методы исследования организационного поведения	- опросы (интервью, анкетирование, тестирование, измерение уровня удовлетворенности трудом, организационным климатом коллектива); - сбор фиксированной информации (устав организации, корпоративный кодекс поведения, контракты, должностные инструкции, положения о подразделениях); - наблюдения (изучение обстановки, состояния рабочего места, внешнего облика сотрудников в соответствии с требованиями организационной культуры); - эксперименты (проведение лабораторных или естественных экспериментов)

2. Теории организации

Ранние теории организации

Теории	Характеристика, место человека в организации
1. Организация как трудовой процесс ***(Ф. У. Тейлор, Ф. и Л. Гилберт, Г. Гант)***	«Менеджеры должны думать, а рабочие работать». **Человеческий фактор есть, но он второстепенен**
2. Бюрократическая модель ***(М. Вебер)***	Организация автономна, закрыта, не зависит от работающих в ней
3. Организация как машина ***(А. Файоль, Л. Урвик, Дж. Муни)***	Организация – механизм для решения задач. Человек – один из «винтиков»
4. Организация как община ***(Э. Мэйо, Ф. Ротлисберг)***	Основа: **«человек – человек»**, регулятор – нормы поведения
5. Теории «X» и «Y» ***(Д. Мак-Грегор)***	«X» – управление через власть. «Y» – создание условий для **сочетания целей личных и организационных**
6. Теория эффективной организации ***(Р. Лайкерт)***	Перекрестная **групповая структура**, групповое принятие решений

Организация как система

Организация – открытая система, которая взаимодействует с внешней средой, как живой организм: получает информацию, капитал, материалы и человеческие ресурсы

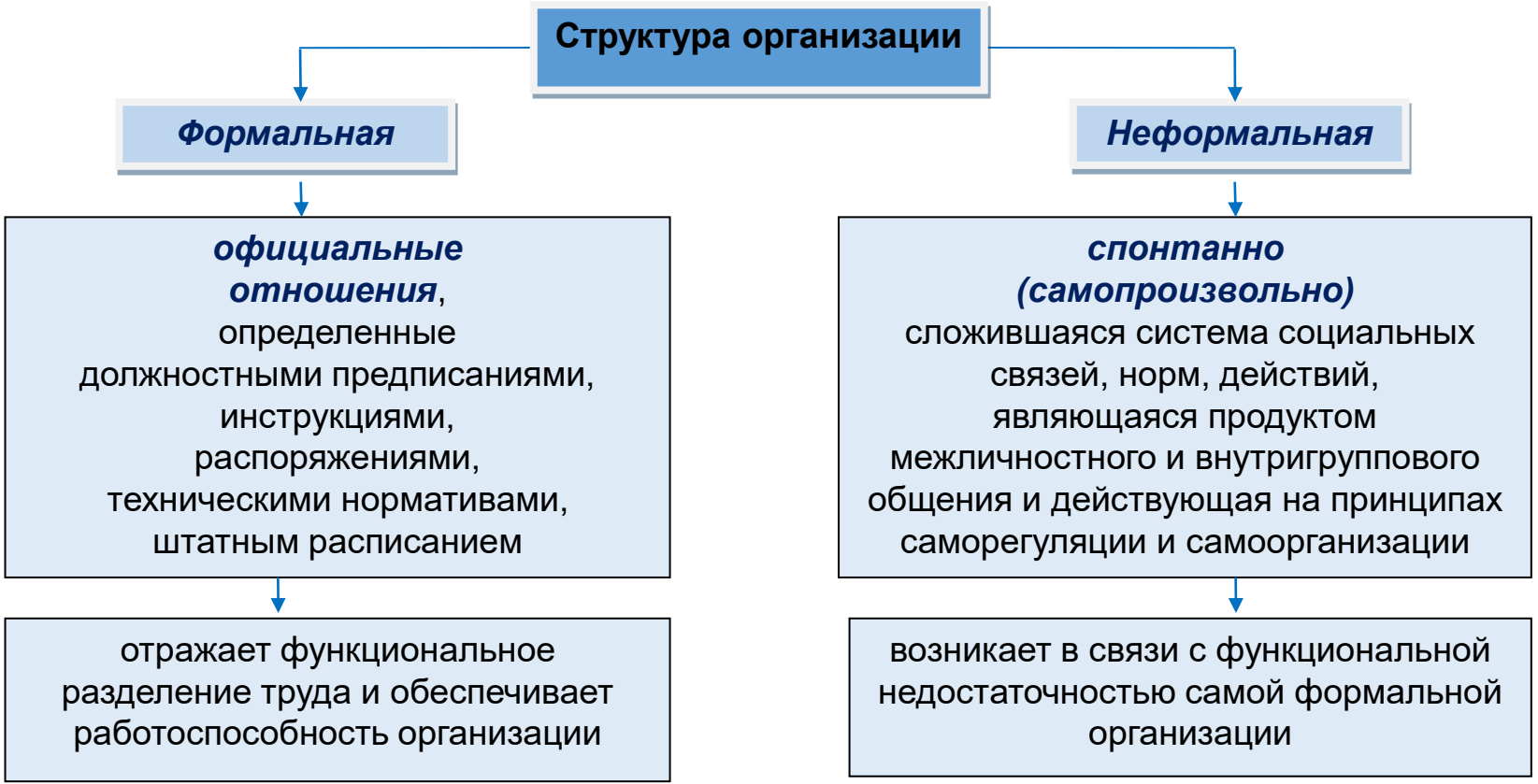
Организация: структура, задачи, технологии, люди, цели

Системные теории организации

Теории	Характеристика, отношение к человеку
Теория Гласиер (исследовательский проект) Б. Уилфред, Д. Браун и Э. Джеквес	4 подсистемы: исполнительная, апелляционная, представительская, законодательная. Отличительный признак **«руководитель – подчиненный»**
Социотехническая модель (исследовательский проект)	Взаимное влияние элементов, например, технологий и социально-психологических качеств
Концепция управления по целям П. Дракер	Цель менеджера – экономические цели, а не создание «радости для рабочих». **Идея самоуправляющего коллектива**
Теория организационного потенциала И. Ансофф	**Организационная культура**: управленцы, система ценностей, системы и процедуры, информация, технологические процессы, структура
Теория «7 S» Т. Питерс, Р. Уотерман, Р. Паскаль, Э. Атос	Стратегия, структура, системы и процедуры социальных технологий, штат, квалификация, разделенная культура (ценности), стиль

3. Структура организации

Формальная и неформальная структуры организации



4. Теории управления

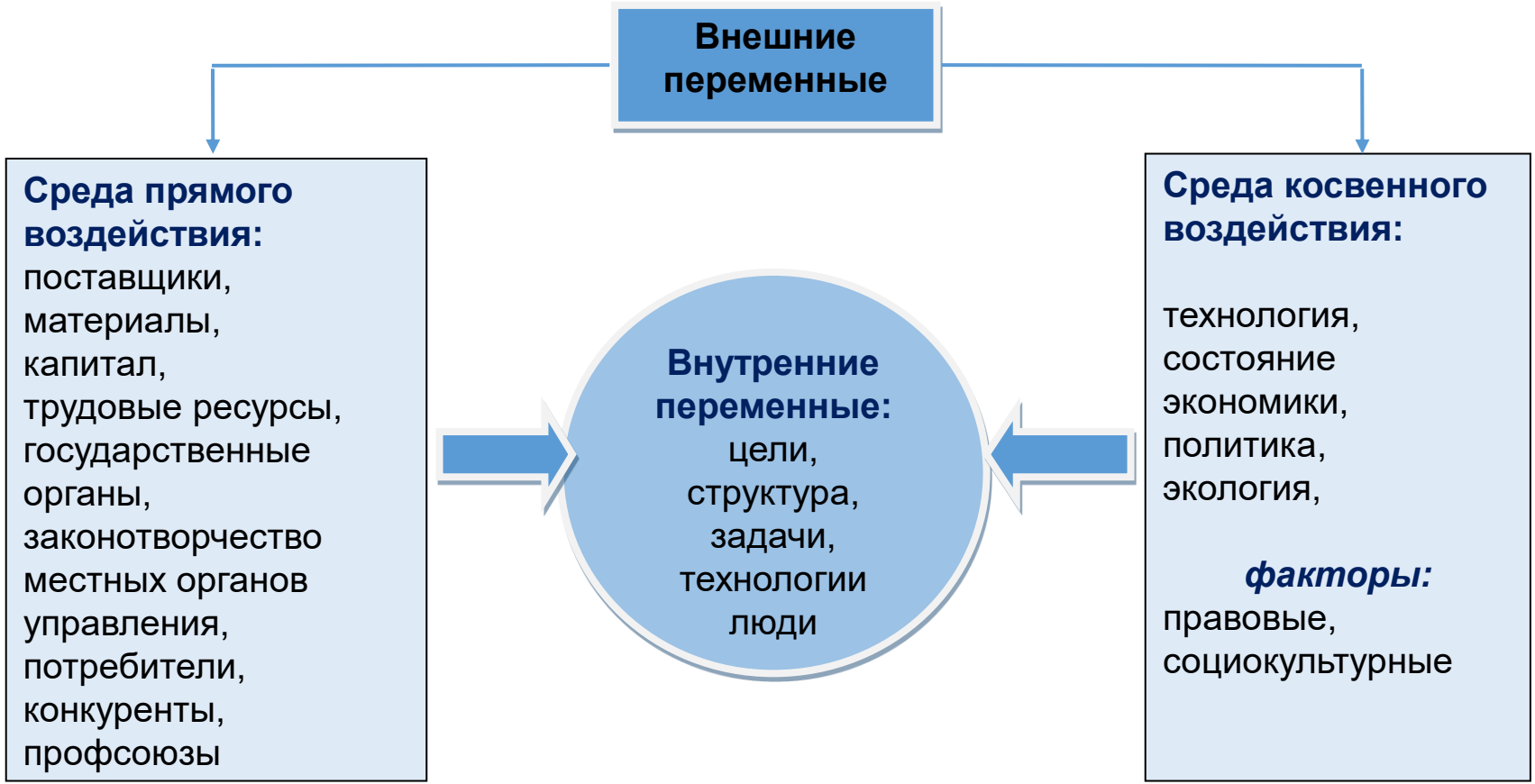
Ситуационный подход к управлению организацией

ИДЕИ:

- механические и органические организации
- механические и органические организации
- процесс управления един, нет единых принципов управления
- контекст (история, паттерн и т. д.)
- ведущее ситуативное мышление
- мягкий и жесткий контракт

Четырехшаговый процесс

Ситуационные переменные



Теории личностных характеристик

Возникновение и расцвет – начало XX века (США)

Теории личностных характеристик имеют психологическую направленность на руководителя

Основа → представление о врожденных особенностях человека, позволяющих ему управлять другими

Задача → составить список значимых психологических черт. В 1940 г. список насчитывал 79 черт, далее – стремительно увеличивался. Поиски продолжаются.

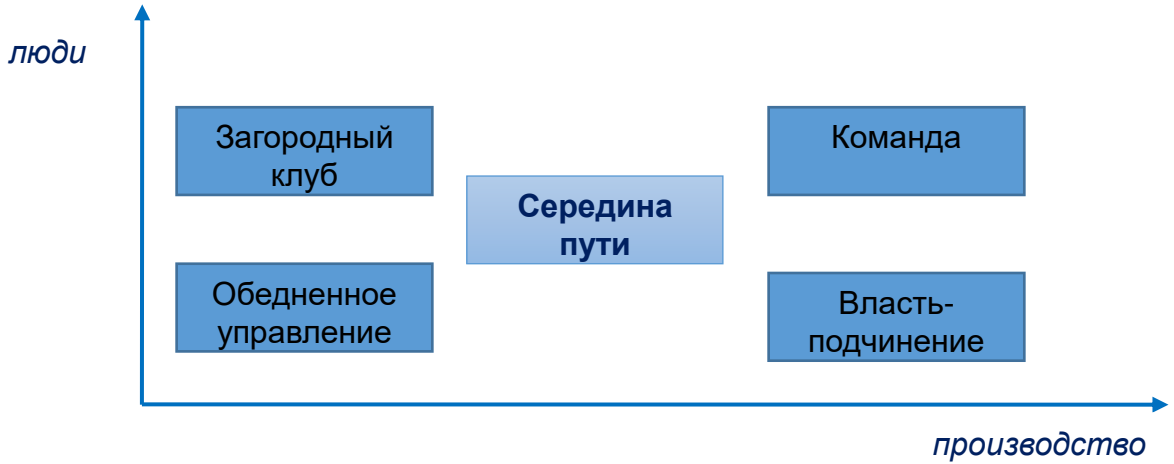
Теории стилей

Возникновение и расцвет – 50-е годы XX века (США)

Основа → особенности взаимодействия между людьми в «силовом поле» (между производством и человеком)

Задача → определить возможные стили и эффективность каждого

«Управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Моутона

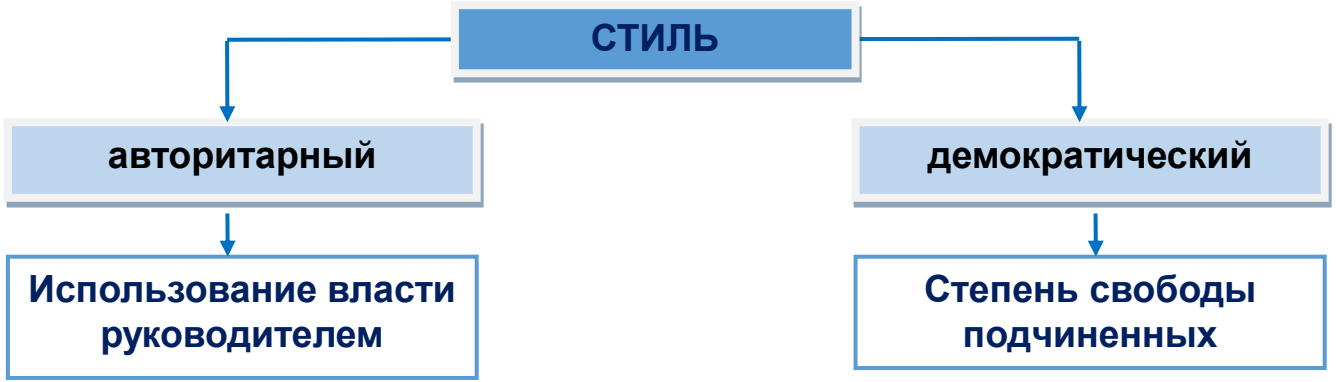


Теории соответствия

Сформулированы Танненбаумом и Шмидтом (1958)

Основа → стиль определяется переменными:

1. Руководитель (личные качества)
2. Подчиненные (потребности, устремления, навыки)
3. Задание (требования и цели работы)
4. Контекст (ценности и традиции организации)



Теории управленческих ролей

Идея принадлежит Г. Минцбергу (1973). В современном варианте:

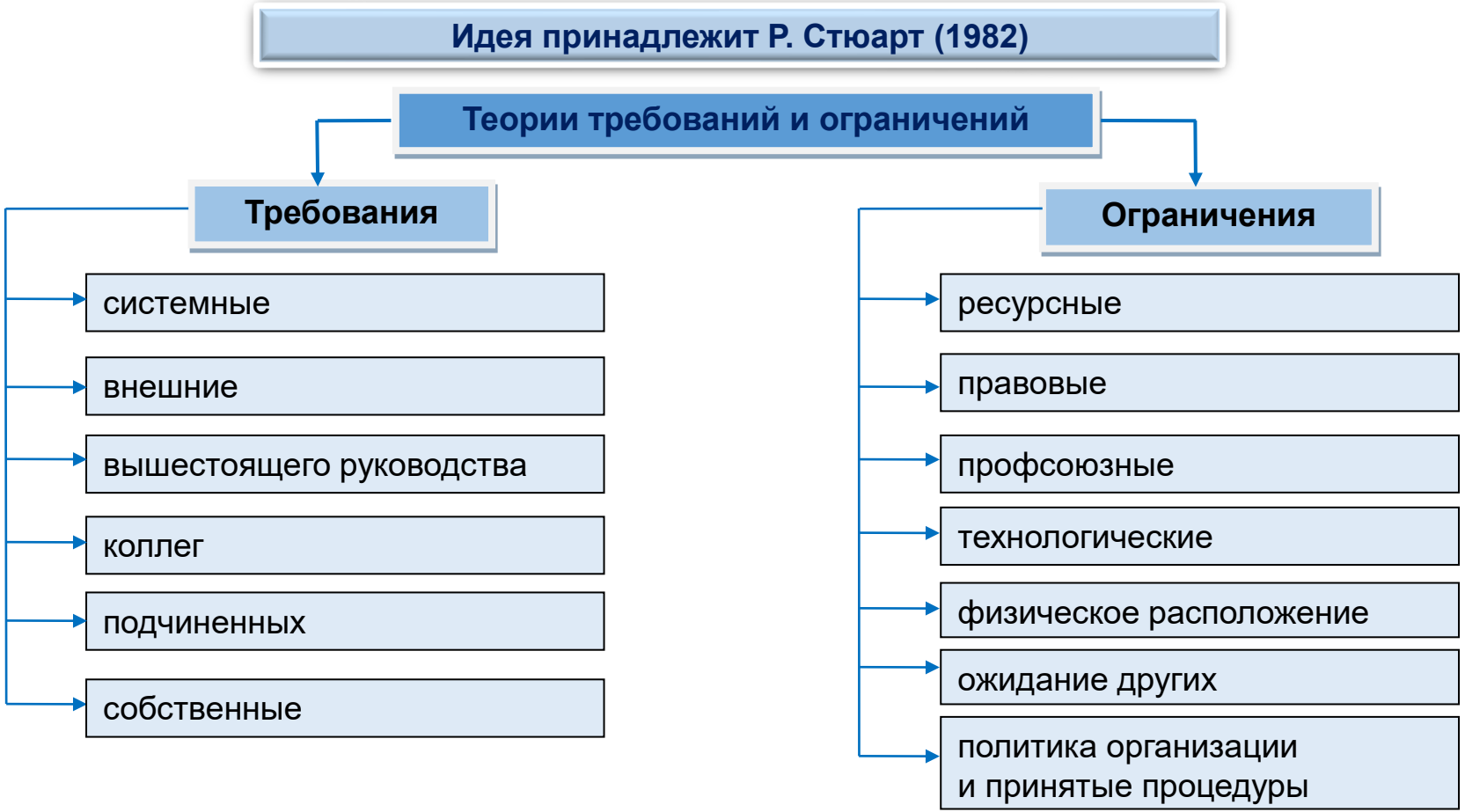
Межличностные роли: → Глава, лидер, связующее звено

Информационные роли: → Собиратель, распространитель, представитель

Роли в принятии решения:

Инициатор, устранитель проблем, распределитель ресурсов, ведущий переговоры

Теории требований и ограничений



5. Практико-ориентированные подходы к пониманию организационного поведения

Модель систем и модель участвующих сторон

Критерии	Модель систем	Модель участвующих сторон
Что является основным предметом анализа?	Организация как сущность с Определенными функциональными требованиями	Субгруппы с заинтересованность в собственной выгоде
Насколько прочной является организация?	Стабильная, с деятельностью, направленной на сохранение	Нестабильная, в лучшем случае, «сообщество интересов»
Каким движущим силам придается значение?	Смыслу норм и связанности	Санкциям и вознаграждению
Каким предполагается имидж человека?	Проявляющим беспокойство об интересах организации	Равнодушным, расчетливым, беспокоящемся о личной выгоде
Каким является анализ в эмоциональном отношении?	Идеалистическим	Реалистическим, циничным

Теории организационного поведения

1. **Прагматические теории**

Основа – тип поведения, который рационально или путем проб и ошибок нацелен на то, чтобы максимально удовлетворить прагматические стремления и амбиции.

2. **Институциональные теории**

Основа – нормы или правила, которые задают направление поведения в явной или неявной форме. Прагматизм встроен в среду.

3. **Культурологические теории**

Основа – ценности, предпочтения, значимые символы. Полезность различается в зависимости от различных процессов социализации.

Организационное поведение: уровни анализа

Уровень	Характеристика уровня	Цели и задачи управления	Пример
Первый уровень – индивидуальный	- индивидуально-личностные особенности - мотивация, интересы - ценностные ориентации - установки, предпочтения	Привести в соответствие организационные требования и личные предпочтения. Для этого требуется социализировать личность и адаптировать организацию.	Организационная культура
Второй уровень – групповой	- межличностные взаимодействия - командные роли - власть и влияние - взаимодействие между группами	Привести групповые интересы в соответствие с обстановкой, политикой, стратегическими целями. Для этого требуется поощрять или препятствовать созданию групп, команд, группировок.	Групповая сплоченность
Третий уровень – организационный	- организационная культура, - организационное развитие - введение инноваций - самообучающиеся организации	«Увязать» интересы организации, личности, группы с учетом контекста внутреннего и внешнего окружения.	Отношение к работе

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
МОСКОВСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СТРОИТЕЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!