

Парамонова Наталия Викторовна магистрант

НАЧОУ ВПО Современная гуманитарная академия, г. Саранск

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассмотрено организационное поведение в системе управления персоналом. Дано определение организационного поведения, выявлены его элементы. Рассмотрена сущность управления организационным поведением на предприятии.

Annotation. The information behavior in the system of personnel management is in the article. There is definition of organizational behavior, identifies its elements. Management of organization behavior it the company is considered.

Ключевые слова: механизм управления, организационное поведение, персонал, принципы, управление.

Keywords: management, organizational behavior, personnel management principles.

Решающим фактором результативности деятельности людей является их мотивация и в науке наблюдается соединение исследований по экономике и психологии, объектом изучения которой является личность отдельного человека. Поэтому закономерным является интерес менеджмента к организационному поведению, как инструменту управления, который может обеспечить появление преимуществ, необходимых для успешной конкуренции. Управление организационным поведением персонала должно быть направлено на повышение эффективности системы управления организацией.

Понятие «организационное поведение» было введено в связи с необходимостью обозначения разнообразных поведенческих реакций личности (группы)

на организационные воздействия (стимулы, ролевые и административные требования, предписания и санкции), а также в связи с вариативностью типов этих реакций.

Организационное поведение (англ. - organizational behavior) является сравнительно юной отраслью научного знания. Впервые понятие «организационное поведение» ввел в научный оборот американский психолог Фриц Ротлишбергер (40-50-е гг. XX века).

В 1973 году Фрэдом Лютенсом в США был издан первый учебник по этой дисциплине. Анализируя исторические корни и процесс формирования организационного поведения как науки, Ф. Лютенс утверждал, что она «представляет собой комбинацию по крайней мере двух старых наук в школах бизнеса - «человеческих отношений» и «управления» («менеджмента»), но эти науки также включили в себя элементы других дисциплин, в основном психологии и социологии. Политическая наука, экономика, антропология и психиатрия также повлияли на развитие науки об организационном поведении» [3, с. 21].

Ю. Д. Красовский определяет организационное поведение как «поведение работников, вовлеченное в определенные управленческие процессы, имеющие свои циклы, ритмы, темпы, структуру отношений, организационные рамки и требования к работникам. Данные процессы, с одной стороны, направляются усилиями руководителей всех звеньев управления, а с другой – реализуются в поведении непосредственных участников, т.е. работников разных управленческих уровней» [2, с. 21].

По определению Г. Р. Латфуллина, сущность организационного поведения заключается в «систематическом, научном анализе поведения индивидов, групп организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации с учетом воздействия внешней среды» [5, с. 11].

В. Н. Бас считает, что «под организационным поведением понимается специфическая форма человеческого поведения, связанная с его пребыванием в организации, трансформацией этого поведения и самой личности человека, ее

основных элементов (ценностей, мотивов), связанных с организацией с учетом специфики организации как фактора, изменяющего поведение человека тем или иным образом» [1, с. 20].

Организационное поведение рассматривает поведение основных типов сотрудников организации в типовых ситуациях, связанных с работой в организации. Поведение сотрудника в организации обусловлено ролью, обеспечивающих реализацию функций, характерных для данного типа сотрудника. Эффективность работы организации, определяется наличием всех необходимых и достаточных типов сотрудников, обеспечивающих реализацию бизнес-процесса и удовлетворенных своей трудовой деятельностью.

Организационное поведение состоит из следующих элементов: персонал организации; структура и технология.

Персонал организации состоит из людей и каждый человек - это целый мир чувств, переживаний, мыслей, потребностей. Люди, объединяясь в группы, создают еще один мир, т.е. свой социум, где они живут по определенным законам и правилам, устанавливаемым в своих коллективах. Персонал является определяющим элементом в системе организационного поведения.

Структура организации, определяет характер формальных отношений между людьми. Структура организации задает отношения между работниками, выполняющими различные функции. Эти отношения могут выступать источником конфликтных ситуаций.

Технологические процессы формируют основное содержание работы организации. Технологии обеспечивают достижение организационных целей и требуют для этого интеллектуальных, физических и эмоциональных затрат от людей. Чем сложнее применяемая технология, тем выше требования, предъявляемые к персоналу.

Для повышения эффективности организации необходимо формировать и управлять организационным поведением в соответствии со стратегической целью организации.

Управление организационным поведением – это вид управленческой деятельности, использующий различные методы и приемы управления, направленные на личность, группу и организацию в целом, позволяющий достигать единичных, групповых и организационных целей.

Управление организационным поведением необходимо рассматривать как составную часть системы управления персоналом организации. Важнейшей составляющей систему управления персоналом в контексте управления организационным поведением является его механизм. Механизм управления организационным поведением персонала – это система мероприятий, осуществление которых позволяет формировать условия для взаимодействия работника и организации через изменение образцов организационного поведения.

Составляющими элементами механизма управления организационным поведением являются: цель, задачи, субъекты управления, объекты управления, методы управления, стратегия развития предприятия.

Рассмотрим подробнее составляющие механизма управления организационным поведением. Объектом управления организационным поведением, являются работники и их группы. Субъектом управления организационным поведением выступают социальные институты общества, различные организации и отдельные индивидуумы, в зависимости от уровня управления.

Целью управления организационным поведением, является создание условий для эффективного и рационального взаимодействия людей внутри организации, поиск рациональной и позитивной мотивации персонала к труду.

Для достижения цели управления организационным поведением должны быть решены взаимосвязанные задачи, которые следует разделить на три категории: административные, экономические и социальные.

К административным задачам управления организационным поведением следует отнести: выработка общественно признанных форм организационного поведения; координация поведения индивидов; обеспечение линии совместного организационного поведения; согласование и координация интересов с целями и задачами организации.

Экономические задачи призваны обеспечить рост эффективности управления персоналом организации: повышение эффективности деятельности персонала; обеспечение удовлетворения потребности в средствах жизнеобеспечения работников; минимизация издержек на управление организационным поведением.

Социальные задачи управления организационным поведением направлены на улучшение системы взаимодействия между людьми: создание социальных стандартов, значимых ценностей и профессиональных традиций; обеспечение отождествления человека с соответствующей социальной группой; рост удовлетворенности трудом.

В системе управления организационным поведением человека должны учитываться факторы, влияющие на него. Субъект управления определяет сильные и слабые стороны, оценивает факторы по степени важности. Субъект управления выявляет области, которые требуют быстрого вмешательства, а также те, на которые можно сделать упор при разработке и реализации стратегии компании.

Внешнее окружение организации, подразделяется на две группы факторов: прямого и косвенного воздействия. Факторами прямого воздействия являются организации и люди, которые связаны с данным предприятием в силу выполняемых ими целей и задач: поставщики, потребители, кредиторы, конкуренты, государственные органы, общественные организации и т.д.

Факторы косвенного воздействия, определяют стратегически важные решения, принимаемые организацией. К таким факторам относят: политические, экономические, демографические, социально-культурные, технологические. Исследование содержания каждой из этих групп позволяет определить силу и возможное направление их воздействия на деятельность организации.

Внутренними факторами организационного поведения, является социальная ситуация в организации, а также организационные условия работы персонала.

Социальная ситуация, в рамках которой протекает поведение, характеризуется значимыми социальными элементами. Такими элементами являются цели и

потребности людей, находящихся в данной ситуации; соотношение и взаимосвязи этих целей; роли, которые люди на себя принимают; как формируются они в целостные ролевые системы, как соотносятся социальные способности участников, их взаимные ожидания и актуальное поведение, которое они демонстрируют.

Уровень развития навыков эффективного решения ситуаций может носить характер, как отдельных поведенческих форм, так и целостных алгоритмов поведения в конкретных ситуациях. Наконец, он может быть развит до уровня осознанных принципов решения целого класса ситуаций.

Организационные условия - это ключевые элементы ситуации, которые во многом определяют, какой сценарий поведения с высокой степенью вероятности будет разыгран в определенной ситуации.

Важной составляющей управления организационным поведением персонала являются методы управления, которые представлены на рисунке 1.

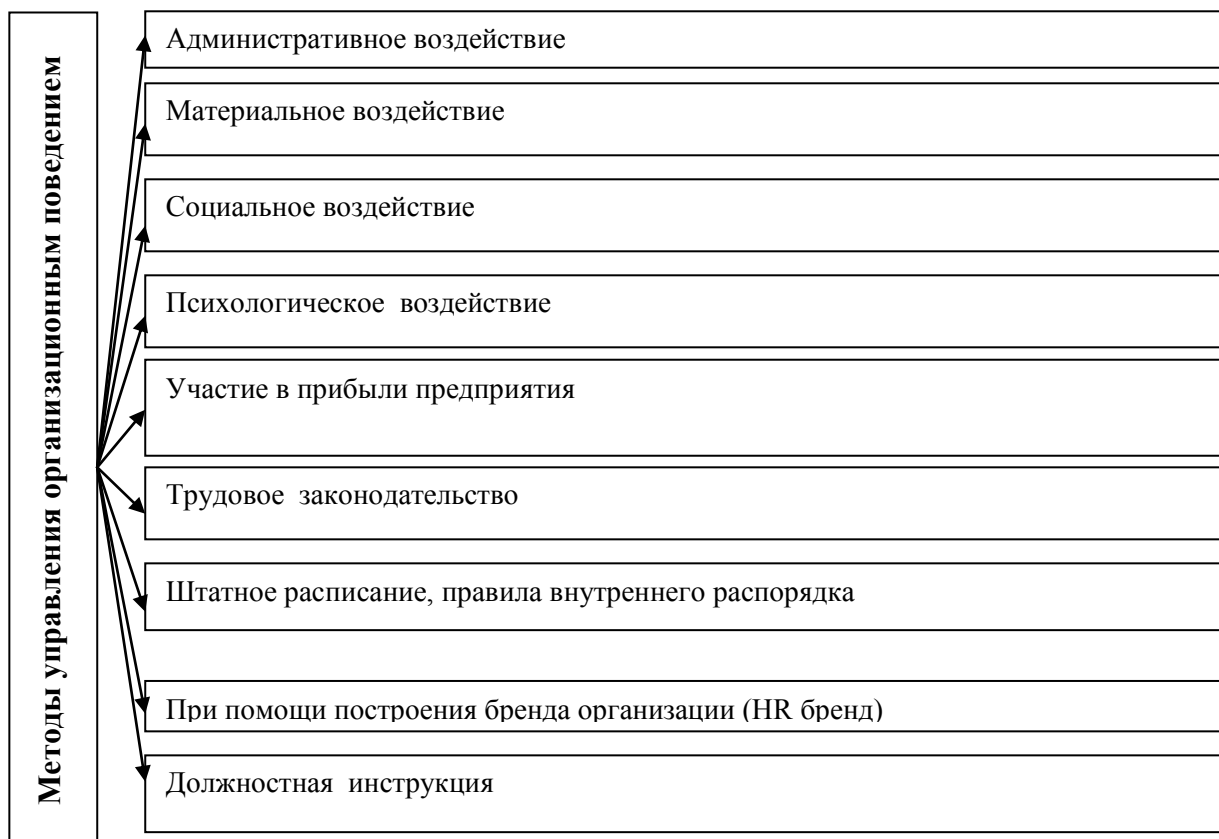


Рисунок 1 - Методы управления организационным поведением

По результатам изучения подходов к управлению: гуманистического, экономического, поведенческого, функционального, административно-правового (бюрократического) и социально-психологического, была проведена систематизация соответствующих им методов управления. На основании проведенного анализа были выработаны подходы, наиболее адекватные специфике организационного поведения: бюрократический (административно-правовой), экономический, гуманистический.

Основанием для выбора этих подходов явилось то, что бюрократический подход к управлению персоналом формирует систему ограничений организационного поведения, экономический - систему предпосылок развития в условиях конкурентной среды функционирования организации, а гуманистический - систему условий формирования организационного поведения, соответствующих социальной ориентации ее деятельности.

Управление организационным поведением персонала определяется стратегией развития организации. Стратегия рассматривается как долгосрочное направление развития организации. Цели управления организационным поведением должны соответствовать стратегии развития предприятия.

В системе менеджмента выделяют следующие стратегии развития предприятия: стратегия роста, стратегия стабильности; стратегия выживания; стратегия сокращения.

В современной науке появилась новая стратегия – это стратегия устойчивого развития. За несколько десятилетий идея устойчивого развития, пройдя путь широких научных дискуссий и обсуждений на всемирных форумах, из неясных контуров экоразвития обрела вполне четкие очертания цивилизационной модели будущего, призванной и принятой всем мировым сообществом [4]. Управление организационным поведением должна формироваться в контексте устойчивого развития компании.

Таким образом, из всего вышеизложенного можно сделать вывод, организационное поведение можно представить комплексно, как поведение основных типов сотрудников организации в типовых ситуациях, связанных с рабо-

той. Это поведение обусловлено усвоенным репертуаром ролей, обеспечивающих реализацию функций, характерных для данного типа сотрудника. Эффективность организации, с этой точки зрения, определяется наличием всех необходимых и достаточных типов сотрудников, обеспечивающих реализацию бизнес-процесса, направленного на достижение стратегической цели организации.

Эффективное управление возможно только тогда, когда есть понимание откуда, куда и с какой скоростью мы движемся, как работает механизм, обеспечивающий это движение. Естественно, при управлении организационным поведением необходимы соответствующие системы контроля и мониторинга.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Бас В. Н. Методология управления организационным поведением на основе корпоративной культуры в системе управления персоналом / Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2010. – 48 с.

2 Красовский Ю. Д. Организационное поведение. Учебное пособие для вузов - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 511 с.

3 Лютенс Ф. Организационное поведение: пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 692 с.

4 Мартынов К.П. Предпосылки становления и развития концепции устойчивого развития // Контентус [Электронный ресурс]: Электронное периодическое издание «Контентус» — Эл № ФС77-44282. — Режим доступа: <http://kontentus.ru/wp-content/uploads/2013/10/Мартынов.pdf>

5 Организационное поведение. Учебник для вузов / Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой - СПб.: Питер, 2004. – 432 с.