



Выполнила: Белоусова Елена, Э-171 (Keeper12Worlds)

Шаблон презентации взят с templated.ru

Организационные правила и статусы

Проблемы снижения девиантности
организационного поведения

Организационные правила

Это реализация принципа формализации, предполагающая выработку неких сознательно задаваемых стабильных поведенческих моделей, наличие которых избавляет современную организацию от необходимости:

- а) в каждой ситуации, с которой сталкивается организация, вырабатывать и реализовывать свои управленческие и поведенческие модели;
- б) вводить тотальный надзор и контроль за всеми сторонами жизни и деятельности членов организации.

Функции, реализуемые с помощью организационных правил

- коммуникационная;
- стимулирующая;
- дистантная;
- девиационная

Виды правил

- правила-инструкции
- правила-нормы
- правила-конвенции (договорённости)
- правила-традиции

Статус работника в организации — это


1. позиция, занимаемая работником в структуре социальных отношений в организации;
2. способ идентификации работника с социальной структурой организации.

Пример ролевого репертуара малой группы

- лидер
- эксперт
- «крайний» член группы
- противник
- мученик
- моралист
- перехватчик
- любимчик
- агрессор
- шут
- провокатор
- защитник
- нытик
- спасатель
- педант
- жертва

Типы поведения в организации:

1. преданный и дисциплинированный член организации;
2. приспособленец;
3. оригинал;
4. бунтарь.



Четыре типа неформального контроля по Кросби:

- социальное вознаграждение;
- наказание;
- убеждение;
- переоценка норм.



Спасибо за внимание!