

БИХЕВИОРИЗМ В ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

ЩЕВЕЛЕВА ПОЛИНА
ГМУ+
ОБ17-9

БИХЕВИОРИЗМ

Бихевиоризм (от англ. *behavior* — *поведение*) — направление в психологии человека и животных; буквально — наука о поведении.

Бихевиоризм представляет собой прагматический подход к изучению организационно-экономического поведения людей. Программа бихевиоризма и сама теория были впервые представлены Джоном Уотсоном в 1913 г. Бихевиоризм акцентирует внимание на внешних формах поведения и его составных элементах – поступках, реакциях. Общеметодологическими предпосылками бихевиоризма явились принципы философии примитивизма, согласно которым наука должна описывать только непосредственно наблюдаемое. Отсюда и основной его тезис – изучать не сознание, а поведение, трактуемое как совокупность связей «стимул-реакция». Бихевиоризм не занимается поиском причинно-следственной зависимости поведения, он лишь фиксирует обнаруженные эмпирические связи между определенными «стимулами» и «реакциями» работников в производственной обстановке, отбирая в этих связях наиболее функциональные, быстро переводимые на язык практических предложений и рекомендаций.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БИХЕВИОРИЗМА

Расценивая окружающее как конфигурацию раздражителей, бихевиористы пришли к выводу, что поведение — функция комплекса внешних раздражителей. Согласно этой точке зрения, индивид контролируется исключительно внешними обстоятельствами, т. е. среда - это активная система, а человек - реактивная. По мнению приверженцев бихевиористов, надо исследовать непосредственную зависимость между поведением и внешней ситуацией. Отрицание направляющего влияния внутреннего состояния индивида на его поведение — это центральный тезис классического бихевиоризма.

БИХЕВИОРИСТСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Бихевиористские подходы к управленческой деятельности направлены на изменение человеческих взаимоотношений в организации и является одним из множества существующих в психологии методов изучения поведения человека.

Изменения, при которых должно существенно измениться поведение людей, приводят к неопределенности:

- относительно гарантированности работы;
- относительно приспособления к новым условиям;
- относительно социальных отношений в будущем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Базовая концепция бихевиоризма заключается в утверждении, что сотрудника необходимо развивать. Эффективность и результативность сотрудников зависит от их поведенческих характеристик, психоэмоционального состояния, а также от коммуникаций внутри организации и сложной системы групповых внутриорганизационных взаимоотношений.

Именно фактору социальных отношений должно уделяться особое внимание. В действительности работники оказывают сопротивление вовсе не техническим, а социальным изменениям - изменениям в человеческих взаимоотношениях, которыми обычно сопровождаются технические изменения.