



**ТЕМА 1:  
« МОДЕЛИ  
ОРГАНИЗАЦИЙ И  
ОСОБЕННОСТИ  
ОРГАНИЗАЦИОННОГО  
ПОВЕДЕНИЯ»**

**К.ПСИХОЛ.Н., ДОЦЕНТ С.В. ЧЕГРИНЦОВА**

# 1. МЕХАНИСТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Ф.ТЕЙЛОР, А.ФАЙОЛЬ, М.ВЕБЕР

- **Организация** – искусственно созданная закрытая система для достижения определенной цели, в которой необходимо организовать труд работников в сложной механистической структуре
- **Организация** – это специфический вид координационной деятельности, осуществляемой с целью повышения производительности труда в искусственно созданной организационной системе
- **Организация** – это искусственно созданная иерархическая система, в которой господствуют власть, порядок и жесткая дисциплина
- **Организация** – это сложная иерархически организованная система



# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В МЕХАНИСТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Субъект-объектный  
характер отношений  
между  
руководителем и  
подчиненными

Работник-ценный  
ресурс

Планирование и  
контроль за  
деятельностью  
работников

Специализация труда



# ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ

Объем  
производства

Выручка от  
реализации

Прибыль

Рентабельность



## 2. СОЦИОТЕХНИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

А.РАИС, Э.ТРИСТ

- **Организация** – это система, в которой цели и тип управления зависят от технологии производства



# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СОЦИОТЕХНИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Изменение технологии  
должно сочетаться с  
изменением социальных  
отношений

Субъект-объектные  
отношения между  
руководителем и  
подчиненными



### 3. МОДЕЛЬ ЕСТЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Т.ПАРСОНС, Р.МЕРТОН, А.ЭТЦИОНИ

- ▣ **Организация** — это социальная система, фокусирующаяся на достижении специфических целей, являющихся, в свою очередь, вкладом в достижение целей более широкой социальной системы (вышестоящая организация или общество в целом).

Достижение целей — лишь одно из условий ее функционирования



# ВНЕШНЯЯ СРЕДА

Ресурсы



Товары и услуги  
Обязательства



Механизмы  
взаимодействия  
и интеграции  
элементов  
системы

Цель – механизмы,  
определяющие процесс  
постановки целей и  
стратегии

СЭС

Интеграция элементов –  
внутренний потенциал

(и  
элементы)  
организации  
– часть  
системы

Согласование  
потенциала  
с внешней средой



Легитимация  
роли и места  
организации



Общественные  
ценности



# «ОБРАЗЦОВЫЕ» ПЕРЕМЕННЫЕ И СТРУКТУРИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СТАТУСОВ И РОЛЕЙ

Универсализм -  
партикуляризм

- Общие стандарты ценностных ориентаций - частные

Достижение -  
приписывание

- Ценностная ориентация на действия социального объекта – на свойства

Аффективность –  
нейтральность

- Допустимость удовлетворения интересов личности с помощью экспрессии – не допустимость

Специфичность –  
диффузность

- Объект интересен в одном социальном контексте – в нескольких

Ориентация на себя –  
на коллектив

- Допустимость – недопустимость преследования лицом интересов не общих ему с группой



## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОБЩИНА

Э.Мейо

- ▣ **Организация** — это закрытая социальная система, целью которой является повышение собственной эффективности за счет повышения эффективности человеческих ресурсов.
- ▣ **Организация** — это социальная система, в которой между участниками совместной деятельности формируются, развиваются и прекращаются социальные отношения.

В системе реализуется организационное поведение, а главным регулятором являются принятые нормы поведения



## 5. ИНТЕРАКЦИОНИСТСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ Ч.БЕРНАРД

- **Организация** — это система длительных взаимодействий между ее членами, которые вносят в нее собственные ожидания и ценности



# СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

- ▣ **Социальная организация** – это система социальных групп и отношений между ними, направленная на достижение поставленных целей посредством распределения функциональных обязанностей, координации усилий и соблюдения определенных правил взаимодействия в процессе функционирования системы управления.
- ▣ **Социальная организация** – это совокупность индивидов, ролей и других элементов, систематически взаимосвязанных между собой ради достижения результатов, получение которых недоступно отдельно взятым индивидам.
- ▣ **Социальная организация** – это совокупность иерархически расположенных социальных позиций (статусов), выполняемых ролей, форм деятельности, отношений и связей работников.
- ▣ **Социальная организация** – это социальная система, которая характеризуется определенной коллективной тождественностью, имеет точный список членов, программу деятельности и процедуру замещения людей



# ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Реализация  
потенциальных  
возможностей и  
способностей  
человека

Формирование  
единства различных  
интересов людей и  
их групп

Сложность,  
динамизм и высокий  
уровень  
неопределенности



# ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (Т. ПАРСОНС)

Адаптация

Целедостижение

Интеграция

Латентность



# СВЯЗИ В СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## Социальные

- Межличностные (горизонтальные)
- Субординационные (вертикальные)

## Экономические

- Материальное стимулирование и ответственность
- Величина прожиточного минимума, льготы и привилегии



# СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

**Социальные отношения** – это отношения между людьми и их объединениями в целях обеспечения личных и общественных потребностей

## Виды:

1. Социально-трудовые отношения
2. Управленческие отношения



# ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Социально-  
психологический  
климат

Уровень  
конфликтности

Степень  
удовлетворенности  
трудом

Участие персонала в  
управлении  
организацией



# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЩИНЕ И ИНТЕРАКЦИОНИСТСКОЙ МОДЕЛИ

Субъект-субъектные  
отношения между  
руководителем и  
подчиненными

Работник-социальное  
существо

Социальные  
отношения

Коммуникации

Лидерство

Мотивация



## 6. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.НОРТ

- **Организация** — это социальная система, в которой цели определяются обычаями, традициями и нормами



# ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

- ▣ **Организационная культура** — это система неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, символов и ценностей, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала организации, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой, перспектив развития.



## 7. КИБЕРНЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

С.Вир, Д.Форрестер, С.Янг

- **Организация** – сложная система, в которой управление осуществляется на основе построенной математической модели структуры организации с учетом многочисленных обратных связей



## 8. КОНФЛИКТНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

### Р.Холл

- **Организация** — это социальная система, имеющая множество противоречивых целей и действующая в условиях противоречивых интересов различных участников или их групп



## 9. КОНФЛИКТНО-ИГРОВАЯ МОДЕЛЬ (М. КРУАЗЬЕ)

- **Организация** может рассматриваться как набор игр между группами партнеров, которые должны играть друг с другом.
- Игра — это определенный тип отношений, который возникает в любых организациях



# ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ИГРЫ

1. Все игроки хотят достичь своих целей, но в этом им препятствуют другие участники игры.
2. Участники стремятся получить как можно больше преимуществ и выгод исходя из своей стратегии, разработанной для обеспечения их интересов.
3. Стремление к этим преимуществам и выгодам обычно не должно ставить под угрозу существование самой организации.
4. Все игроки заинтересованы в стабильном и длительном существовании организации, которая им необходима для возможности самого участия в игре.
5. Правила игры устанавливаются не формально, а складываются постепенно, путем эволюции на основе анализа повторяющегося поведения игроков в сходных ситуациях.
6. Правила игры — это важный элемент организационной культуры, который передается из поколения в поколение вместе с другими нормами и ценностями организации.



# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В КОНФЛИКТНОЙ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ

Организационные  
коммуникации

Взаимодействие  
субъектов

Личные цели и  
взгляды

Конфликтное  
поведение



# 10. ОРГАНИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

## Т.БЕРНЕ, Д.СТАЛКЕР

- **Организация** – это живой организм, в котором все элементы тесно взаимосвязаны друг с другом



# 11. ПРОЦЕССНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

## А.БОГДАНОВ

- **Организация** — это динамичная система, не имеющая устойчивой структуры; это процесс соединений (ассоциаций) и разъединения (диссоциаций)



# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОБЩЕЙ ТЕОРИИ СИСТЕМ

- **Организация** — это целеустремленная, саморегулирующаяся, открытая система, в которой осуществляется взаимодействие работников и жизненный цикл зависит от степени удовлетворения мотивов отдельных участников.



# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТНО-АКТИВИСТСКОМ ПОДХОДЕ

Самостоятельное  
принятие решений  
актерами

Активное  
преобразование  
социальной  
реальности

Обоюдное принятие  
формальных норм  
субъектом и объектом  
управления



# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ТЕОРИИ ХАОСА

Условия  
неопределенности

Сложность и  
динамизм

Невозможность  
прогнозирования  
последствий

Решение отдельных  
проблем



# 12. ПРОБЛЕМНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

## В.ФРАНЧУК

- ▣ **Организация** – это устойчивая социальная целостность, проявляющая «умное» организационное поведение, ориентированное на реагирование на вызовы, обнаружение и решение проблем



# ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОБЛЕМНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Целостность

Стойкость

Наличие орг.  
культуры

Регламентация  
поведения  
участников

Способность  
удовлетворять  
свои  
потребности

Способность к  
самообучению и  
развитию

Способность к  
обнаружению и  
решению  
проблем



# ПРИНЦИПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА В ПРОБЛЕМНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Принцип ответа

Принцип  
перцепции

Принцип  
параллельности

Принцип  
накопления  
знаний

Принцип  
закрепления

Принцип  
синергии  
активности



# 13. ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

- **Организация** — динамичная система взаимодействия субъектов, создающих общее понимание структуры из видений и личных целей отдельных индивидов; процесс непрерывного формирования понятных друг другу идей и взглядов



# 14. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Удовлетворенность  
трудом

Обучение и тренинги

Аутентичное  
лидерство в команде

Организационно-  
гражданское и  
проактивное  
поведение

Эмоциональный  
интеллект

Позитивное и  
креативное поведение



# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ГЕНДЕРНОМ ПОДХОДЕ

Гендерные  
стереотипы

Конфликт в  
системе «семья —  
работа»

Дискриминация

Управление  
карьерой



# СОВРЕМЕННЫЕ ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

- ▣ **Организационно-гражданское ОП** – индивидуальное поведение, которое косвенно распознается формальной системой вознаграждения и является результатом свободного выбора сотрудника, которое способствует эффективному функционированию организации.



## СОВРЕМЕННЫЕ ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

▣ **Проактивное ОП** – индивидуальное поведение, реализуемое в соответствии с намерениями человека, который стремится трансформировать сложившуюся ситуацию еще до того, как ее последствия начнут воздействовать на нее



## СОВРЕМЕННЫЕ ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

- ▣ **Позитивное ОП** – индивидуальное или групповое поведение, ориентированное на применении сильных сторон и психологического капитала позитивно ориентированных трудовых ресурсов (уверенность, надежда, оптимизм, эмоциональный интеллект, благополучие)



# СОВРЕМЕННЫЕ ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

- ▣ **Креативное ОП** – индивидуальное или групповое поведение, ориентированное на использовании кративности как социального процесса, встроенного в организационный и институциональный процесс

