

Модуль 1. Введение в курс «организационное поведение»

Лекция 1.

Эволюция и современное состояние организационного поведения

Лектор: Гаспарович Елена Олеговна,
к.п.н., доцент кафедры УПиП

Автор – разработчик: Гаспарович Елена
Олеговна,
к.п.н., доцент кафедры УПиП

Цель изучения материала:



изучить общее представление организационного поведения как научной и учебной дисциплины;



рассмотреть эволюцию и современное состояние организационного поведения.

План лекции 1.

1. Общее представление об организационном поведении как научной и учебной дисциплине.
2. Истоки, эволюция и современное состояние организационного поведения.

1. Общее представление об организационном поведении как научной учебной дисциплине.

Организационное поведение является относительно новой отраслью знания, получившей развитие в США с 50-х гг. XX в.

Организационное поведение как наука выросло из *бихевиоризма* — направления в психологии, изучающего экспериментально поведенческие реакции психической организации человека на внешние стимулы.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ:

Организационное поведение – систематическое изучение и применение на практике знаний о том, как люди (индивиды и группы) взаимодействуют внутри организации.

2. Истоки, эволюция и современное состояние организационного поведения

Организационное поведение представляет собой комбинацию по крайней мере двух традиционных школ:

- «управления» («менеджмента»);
- «человеческих отношений».

Научный менеджмент (классическая школа)

Научный менеджмент сосредоточен на производительности труда отдельного рабочего. По мере того, как общество XIX в. становилось все более индустриальным, повышать свою производительность фирмам оказывалось все труднее.

Представители: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд
др.

Научный менеджмент (классическая школа)

Например, *Фредерик У. Тейлор* предположил, что проблема, прежде всего, связана с недостатком практики управления.

Предмет его исследований – положение рабочих в системе машинного производства.

В основе философии Ф. Тейлора лежит положение о том, что управленческие решения принимаются на основе научного анализа и фактов, а не догадок.

Идеи Ф. Тейлора получили широкое распространение в индустриальной экономике в 1920-х-1930-х гг.

Административный менеджмент

Административный менеджмент сосредоточен в руках руководителей и функциях, которые выполняют.

Представитель: А. Файоль.

Например, *А. Файоль* (1841-1924) первым признал, что преуспевающие менеджеры должны знать основные функции управления.

Он определил эти функции: планирование, организацию, командование (руководство), координацию и контроль.

Утверждал, что преуспевающим менеджерам необходимо прилагать определенные принципы управления к этим функциям.

Бюрократический менеджмент

Бюрократический менеджмент сосредоточен в организационной системе в целом и основывается на следующих положениях:

- правилах фирмы, ее политике и процедурах;
- установленной иерархии;
- четком разделении труда.

Представитель: М.Вебер.

Например, *М.Вебер* отметил, что управление во многих европейских организациях в XIX в. основывалось на личностную основу. Работники часто проявляли большую лояльность по отношению к отдельным управляющим, чем к миссии организации.

М. Вебер представил систему управления, которая бы основывалась на обезличенном и рациональном поведении. Управление такого типа называется бюрократией.

«Школа человеческих отношений»

«Школа человеческих отношений» выдвигала в центр внимания личность и групповой фактор.

Возникла в 1920-х-1930-х гг. в США в результате исследований и экспериментов на предприятии в г.Хоторне.

Представители: Э. Мэйо, У. Личи, Ф.Ретлисбергер, Ж. Фридриксон, гуманистическая психология А. Маслоу.

«Школа человеческих отношений»

Например, профессор *Элтон М* (1880-1949) вместе с группой колл проводил эксперименты в г.Хоторне заводах фирмы «Вестингауз электрик».

В цехе работали девушки-эмигрант поденно, работа шла в молчалив унылом темпе, так как все были отягоще материальными проблемами.

В программе была поставлена цель – выявить влияние атмосферы рабочих мест на труд.

Эти условия постепенно начали улучшать. Производительность труда резко возросла, а через некоторое время стабилизировалась. Рабочие почувствовали внимание к себе и начали обсуждать вопросы между собой.

В конечном итоге сформировались **неформальные группы и нормы** поведения в них, а соответственно контроль за соблюдением этих норм, осуществляемый лидером. Возникли социальные нормы, регулирующие трудовую деятельность (например, в данной группе следует выпускать не более и не менее определенное количество изделий).

Таким образом, социальные нормы стали выполнять функции контроля производства.

Современное состояние организационного поведения как научной дисциплины

Организационное поведение является относительно новой отраслью знаний, получившей развитие в США с 50-х гг. XX в.

Так, например первый учебник по организационному поведению появился в США только в 1973 г. автором которого был *Фрэд Лютенс*.

Ф. Лютенс определяет организационное поведение как науку о описании, объяснении, предсказании и управлении человеческим поведением в организации.

Организационное поведение – систематическое изучение и применение на практике знаний о том, как люди (индивиды и группы) взаимодействуют внутри организации.

В настоящее время организационное поведение превратилось в область научного знания, связанную с практикой эффективного управления современными организациями.

Основными элементами организационного поведения выступают: индивид и группа, закономерности их поведения в конкурентной среде.

Изменения происходящие во внешней и внутренней среде организации, появление новых видов организации, новых парадигм и знаний в человеческом поведении

обуславливает необходимость разработки и реализации на практике моделей организационного поведения отвечающих требованиям времени.

В новых моделях получают воплощения следующие идеи:

- партнёрства, командной работы;
- вовлечение и самоконтроль;
- ориентация на удержание потребностей более высокого порядка;
- самореализация, идеи высокого качества трудовой жизни.

В современных условиях внешняя среда организаций характеризуется высоким уровнем сложности и неопределенности.

Ее влияние на поведение организаций усиливается, что определяет необходимость постоянных организационных изменений. Еще никогда не была так высока потребность в изучении влияния на поведение организаций внешней среды, дальнейшей разработке подходов и методов адаптации к изменениям.

До недавнего времени международный аспект в бизнесе не имел такого большого значения.

Однако реализация многих международных проектов оказалась намного сложнее, чем предполагалось ранее, именно из-за того, что не принимался во внимание человеческий фактор, связанный с различием в поведении людей в разных культурах.

Выводы:

1. Дано общее представление об организационном поведении как научной и учебной дисциплины.
2. Рассмотрена эволюция организационного поведения.

Выводы:

3. Изучено современное состояние организационного поведения, что дает понимание необходимости исследовать особенности национальных культур и их влияние на организационное поведение.

4. Современные тенденции развиваются при исследовании особенностей организационного поведения в компаниях мультинационального уровня, тех которые выходят на мировой рынок, при разработке способов повышения межкультурного взаимодействия, мотивации, адаптации, лидерства, принятия решений.

Вопросы для самопроверки:

1. Охарактеризуйте общее представление организационного поведения как научной и дисциплины.
2. Охарактеризуйте общее представление организационного поведения как учебной дисциплины.
3. Классифицируйте истоки и выделите этапы эволюции организационного поведения.
4. Выделите тенденции современного состояния организационного поведения.

Список литературы:

1. **Ждан, А.Н.** История психологии: учеб. пособие /А. Н., Ждан. – М., 2002. – 225 с.
2. **Глушаков, В.Н.** Организационное поведение: учебное пособие /В.Н., Глушаков. – М., 2002. – 225 с.
3. **Красовский, Ю.Д.** Организационное поведение: учеб. пособие /Ю.Д., Красовский. – М. : ЮНИТИ – Дана, 2004. – 304 с.
4. **Латфуллин, Г.Р., Громова, О.Н.** Организационное поведение: учеб. пособие /Г.Р., Латфуллин, О.Н., Громова. – М., 2008. – 364 с.
5. **Шапиро, С.А.** Организационное поведение: учеб. пособие /С.А., Шапиро. – М. : Гросс Медиа, 2005. – 230 с.