Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н.Ельцина

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 научно учебной дисциплине.

Организационное поведение явля относительно новой отраслью зн получившей развитие в США с 50-х гг. X

Организационное поведение как н выросло из *бихевиоризма* — направлен психологии, изучающего эксперимента поведенческие реакции психиче организации человека на внешние стиму

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 фирм оказывалось все труднее.

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

Научный менеджмент (классическая школа)

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

Предмет его исследований – положе рабочих в системе машинного производс

В основе философии Ф. Тейлора леж положение о том, что управленчес решения принимаются на основе научн анализа и фактов, а не догадок.

Идеи Ф. Тейлора получили широ распространение в индустриаль экономиках в 1920-х-1930-х гг.

Административный менеджмент

Административный менеджмент сосредоточе руководителях и функциях, которые выполняют.

Представитель: А. Файоль.

Например, *А. Файоль* (1841-1 первым признал, что преуспевающие менедж должны знать основные функции управления.

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

Утверждал, что преуспевающим менедже необходимо прилагать определенные принц управления к этим функциям.

Бюрократический менеджмент

Бюрократический менеджмент сосредоточе организационной системе в целом и основывает следующих положениях:

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

Представитель: М.Вебер.

Например, *М.Вебер* отметил, что управлен многих европейских организациях в XIX в. личностную основу. Работники часто проявляли б лояльности по отношению к отдельным управля чем к миссии организации.

М. Вебер представил систему управления, к бы основывалась на обезличенном и рациона поведении. Управление такого типа назы бюрократией.

«Школа человеческих отношений»

«Школа человеческих отношен
выдвигала в центр внимания личност
групповой фактор.

Возникла в 1920-х-1930-х гг. в СШ
результате исследований и эксперимен
на предприятии в г.Хоторне.

Представители: Э. Мэйо, У. М
Ф.Ретлисбергер, Ж. Фридм
гуманистическая психология А. Маслоу.

«Школа человеческих отношений»

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

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

В программе была поставлена цель – выяс влияния атмосферы рабочих мест на труд.

Эти условия постепенно начали улуч производительность труда резко возросла, а некоторое время стабилизировалась. Рабо почувствовали внимание к себе и начали обсужда вопросы между собой.

В конечном итоге сформировались **неформал группы и нормы** поведения в них, а соответстве контроль за соблюдением этих норм, осуществля лидером. Возникли социальные нормы, регулиру трудовую деятельность (например, в данной г следует выпускать не более и не менее определе количества изделий).

Таким образом, социальные нормы стали выпо 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 люди (индивиды и группы) взаимодействуют внут организации.

В настоящее время организацион поведение превратилось в область науч знаний, связанную с практикой эффективн 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 но видов организации, новых парадигм и знаний человеческом поведении

обуславливает необходимость разработки и реализации на практике моделей организационного поведения отвечающих требованием 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 ср
организаций характеризуется высоким уров
сложности и неопределенности.

Ее влияние на поведение организа
усиливается, что определяет необходимост
постоянных организационных изменениях. В
никогда не была так высока потребность
изучении влияния на поведение организа
внешней среды, дальнейшей разрабо
подходов и методов адаптации к
изменениям.

До недавнего времени международ
аспект в бизнесе не имел такого боль
значения.

Однако реализация многих международ
проектов оказалась намного сложнее,
предполагалось ранее, именно из-за того
не принимался во внимание человеч
фактор, связанный с различием в повед
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.