

Мурзова Любовь Васильевна

канд. экон. наук, доцент,
заведующая кафедрой

Балахонова Анна Владимировна

старший преподаватель

Энгельсский технологический институт (филиал)

ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Гагарина Ю.А.»

г. Энгельс, Саратовская область

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассматриваются проблемы современного периода развития экономики. Изменения в окружающей среде, внедрение нового поколения информационных технологий, управление качеством с ориентацией на потребителя, признание существующего многообразия работников и управление ими привели к изменению парадигмы управления. Новый подход, изучаемый авторами, состоит в признании первенства личности в организации, ее знаний, навыков для эффективной деятельности.

Ключевые слова: поведение, организация, работники.

Индивид, пришедший на работу в организацию, принимает на себя целый ряд ограничений своего поведения, диктуемых регламентом, нормами этой организации, корпоративным кодексом поведения. Сегодня работодателю знания становятся намного нужнее, чем простая исполнительская дисциплина. Умение учиться начинает цениться выше преданности. В результате меняются отношения внутри организации, в них усиливается рыночная составляющая, которая представляет более жесткую форму взаимоотношений, требующую адекватного поведения и работника, и работодателя. Поведение работника существенно определяется целью и задачами, которые ставит перед собой организация, теми ограничениями, которые она накладывает на личность.

Проблема поведения как особой формы активности организма, осваивающего среду, была открыта в России И.П. Павловым. Он ввел термин «поведение», с помощью которого стало возможным отражать сферу отношений отдельного целостного взаимодействующего организма со средой, в недрах которой он существует и с которой активно взаимодействует [2].

Поведение имеет свои особенности: причинность, целенаправленность, мотивированность.

Можно выделить основные факторы, которые оказывают наиболее сильное влияние на поведение человека в организации.

1. Цели организации. Поскольку человек является частью организации, имеет определенную должность, он действует в соответствии со своими обязанностями, должностными инструкциями, то есть в соответствии с целями организации.

2. Особенности характера. Черты характера определяют поведенческие установки, которые сохраняются во времени и в различных ситуациях.

3. Индивидуальные ценности. Приобретаются посредством обучения и соответствуют ценностям, существующим в культуре данного общества. Организация должна использовать индивидуальные ценности как стимулы, побуждающие работников вести себя в соответствии с целями организации. Каждая организация сознательно или несознательно устанавливает свою систему ценностей.

4. Общественные нормы – устоявшиеся стереотипы поведения. Они прививаются всем членам общества посредством одобрения или неодобрения со стороны других людей. Например, определенные виды одежды считаются уместными для определенных профессий. С начальником принято разговаривать в одной манере, с коллегами в другой.

5. Потребности личности. С точки зрения организационного поведения, организация стремится создавать ситуации, в которых удовлетворение потребностей работника вело бы к реализации целей организации, другими словами, мотивировать работников.

6. Ожидания. Основываясь на прошлом опыте и оценке текущей ситуации, люди формируют ожидания относительно результатов своего поведения. Если работник не ожидает, что его поведение приведет к достижению желаемых целей или удовлетворению личных потребностей, он потеряет интерес к своей деятельности.

7. Восприятие. Люди обычно реагируют не на факты, а на то, что они воспринимают как действительно происходящее. То, что происходит в действительности, влияет на поведение человека только в той мере, в какой воспринимается самим человеком. Если руководитель хочет, чтобы работники стремились к достижению целей организации, не достаточно создать условия, поощряющие работников к этому. Руководство также должно показать работникам четкую взаимосвязь между желательным для организации поведением работников и удовлетворением их индивидуальных потребностей. До тех пор, пока работники не воспримут этого, они не будут вести себя соответствующим образом.

8. Отношение, точка зрения формирует необъективное восприятие окружающей среды и тем самым влияет на поведение человека в организации (например, расовые или иные предрассудки). Отношение к работе является важным фактором, определяющим то, как люди будут реагировать на изменения условий и продолжительности работы.

9. Позиции личности. Человек прилагает усилия для достижения определенного положения или баланса. То есть человек старается занимать позиции, которые не противоречат друг другу. В результате этого выстраивается очень сложная взаимосвязанная структура убеждений и отношений к чему-либо, на основе которой строится наше поведение. Эта структура с трудом поддается изменениям, поскольку человек скорее отбросит одну новую идею, чем будет менять все свое мировоззрение.

10. Избирательность информации. Человек избирательно прислушивается только к той информации или тем людям, мнение которых заведомо совпадает с его собственным. Человек отбрасывает, отвергает информацию, которая противоречит его позиции. Этот процесс снижает возможности для изменения.

11. Возраст. Способность людей к изменению притупляется с возрастом. Это происходит под влиянием, как внутренних свойств человека, так и под влиянием окружения.

12. Круг общения. Человек трудится, взаимодействуя с другими людьми – коллегами, руководителями, подчиненными. В результате он включается в определенную систему межличностных отношений, которая называется кругом общения. Круг общения бывает служебным, предопределяемым должностными связями, и личным, основывающимся на эмоциональных отношениях.

Поведение человека в организации, являясь результатом воздействия большого числа переменных как личностных, так и организационного окружения, в свою очередь, является фактором, влияющим на поведение других людей в трудовой совместной деятельности. Поэтому руководителю, чтобы определить пути повышения эффективности трудовой деятельности человека, как индивидуальной, так и коллективной, нужно принимать во внимание воздействие многочисленных факторов на поведение работника в организации.

Список литературы

1. Карташова Л.В. Организационное поведение [Текст]: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2015. – 383 с.

2. Латфуллин Г.Р. Организационное поведение: учебник для вузов [Текст] / Г.Р. Латфуллин, О.Н. Громова. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб: Питер-Юг, 2015. – 464 с.

3. Резник С.Д. Организационное поведение [Текст]: Учебник / С.Д. Резник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2013. – 430 с.

4. Личность и организация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/1700151/>