

*Антонова Татьяна Павловна*

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ИНДИВИДОВ В ОРГАНИЗАЦИИ XXI ВЕКА**

*Аннотация:* в данной статье отмечено, что современные организации сталкиваются с тремя вызовами ХХІ века: скоростью изменений в инновационной и информационной экономике в обществе, инновациями и инновационным развитием и управлением организациями и персоналом, мейнстримом в основе которого экономика знаний и виртуальное пространство.

*Ключевые слова:* современные организации, управление поведением, управление персоналом, инновации.

Актуальность моей работы заключается в том, что современные организации сталкиваются с тремя вызовами ХХІ века: скоростью изменений в инновационной и информационной экономике в обществе; инновациями и инновационным развитием и управлением организациями и персоналом; мейнстримом в основе которого экономика знаний и виртуальное пространство. В таких условиях требуются новые подходы к системе управления поведением сотрудников в организациях ХХІ века.

Рассмотрим понятие управление поведением в организациях в трудах (Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громова). Управление поведением – система мер для формирования принципов, норм поведения людей в организации, которая позволяет организации достичь поставленных целей в заданные сроки и с допустимыми затратами. Управление поведением осуществляется в несколько этапов.

На I этапе выявляются основные формы поведения, которые оказывают существенное воздействие на деятельность всей организации. Второй этап – аудит поведения. Поведенческий аудит – это анализ каждого вида деятельности по количественным и качественным составляющим элементом. Если целью этого этапа является предоставить информацию о наличии функционального и частоте появления дисфункционального поведения, то задачей интервенции является упрочение и повышение частоты функциональных форм поведения и уменьшение дисфункциональных. Т.е. третий этап разрабатывает план формирования, требуемого поведения сотрудников.

Соглашусь с мнениями следующих авторов Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Доннелли о том, что управление персоналом – стратегический и последовательный подход к управлению самыми цennыми активами организации – людьми, которые в ней работают и вносят индивидуальный и коллективный вклад в достижение ее целей, поддерживая постоянное конкурентное преимущество компании.

В заключении, хочу сказать, что каждый этап управление поведением важен и необходим, как и сам управление поведением индивидов внутри организации. Ведь управление людьми и их поведениями позволит организации достигнуть поставленные цели. В организациях XXI века меняются фундаментальные принципы и постулаты. На первое место при поведении сотрудниками выходят такие понятия как открытость, гибкость, сотрудничество, ориентация на заслуги. Эти принципы повышают гибкость, адаптивность и устойчивость организаций к вызовам XXI века.

### ***Список литературы***

1. Латфуллин Г.Р. Организационное поведение: Учебник для вузов / Г.Р. Латфуллин, О.Н. Громова. – СПб.: Питер, 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: //4i5.ru/uchebnik/123-upravlenie-povedeniem-individov-vnutri-23003.htm

2. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы / Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Доннелли – мл. пер. с англ. – 8-е изд. – М.: Инфра-М, 2000. – XXVI. – 662 с.