

Самедов Вугар Тагирович

аспирант

БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский

государственный университет»

г. Сургут, ХМАО – Югра

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются некоторые теоретические подходы к организационному поведению. Представлено несколько определений понятия «организационное поведение», перечислены цели организационного поведения. Раскрыты основные теоретические подходы, которые являются фундаментом организационного поведения как науки. К ним относятся: подход, ориентированный на человеческие ресурсы, системный подход, ситуационный подход, синергетический подход и т. д. Рассмотрены особенности каждого из подходов применительно к организационному поведению.*

***Ключевые слова:** организационное поведение, теоретические подходы, системный подход, синергетический подход.*

Поведение человека в организации формируется из двух элементов, непосредственно взаимодействующих друг с другом: личностных качеств (врожденных и приобретенных на основе врожденных) и воздействия среды, в которой находится индивид. Разнообразные концепции, описывающие поведение человека, дают ту или иную роль этим составляющим.

Организационное поведение исследует область знаний, которая рассматривает особенность поведения, как отдельного индивида, так и организации в целом. Данная область знаний дает возможность предсказать и изменить поведение сотрудников и тем самым способствовать формированию типов поведения, обеспечивающих эффективность деятельности всей организации, определяя тем самым ее развитие в конкурентной бизнес-среде.

Как в зарубежной, так и в российской литературе встречается несколько вариантов определения «организационное поведение». В частности, организационное поведение может трактоваться как:

- поведенческий подход к управлению предприятием;
- изучение поведения отдельно взятого индивида либо организации в целом и прикладное использование полученных знаний;
- область исследования, в которой используются знания, методы и принципы разнообразных дисциплин для анализа и изучения ценностей, познавательных умений и взаимодействия в группе либо во всей организации;
- комплексная прикладная наука о поведении субъектов организации – людей, групп, коллектива в целом, а также предприятия в условиях постоянно меняющейся внешней среды [1, с. 28].

В теории управления организационное поведение может быть представлено как:

1. Метод изучения. Поведение рассматривается как на индивидуальном, так и групповом уровне путем применения методов и разнообразных научно-практических подходов. При этом важно выявлять факторы, которые мешают эффективно действовать на каждом из уровней управления.

2. Мультидисциплина, в которой применяются принципы и методы, которые были заимствованы из иных экономических дисциплин.

3. Ориентация на личность индивида внутри организации, когда изучаются взаимоотношения, восприимчивость и способность индивида к обучению.

4. Наука, которая ориентирована на итог, в результате практических действий.

5. Анализ влияния внешнего мира на поведение предприятия в целом и групп лиц, а также отдельно взятых индивидов [4, с. 57].

Задачами организационного поведения как науки выступают:

- анализ и систематизация поведения индивидов в разнообразных ситуациях, которые возникают во время рабочего процесса;

- выявление и описание причин того или иного поведения людей в разнообразных условиях;
- принятие выявленных причин поведения тех или иных сотрудников;
- прогнозирование поведения отдельно взятого сотрудника либо организации в целом;
- разработка подходов влияния на поведение и внедрение их в практику.

Существует ряд ключевых теоретических подходов, являющихся основой организационного поведения. Основные школы управления, которые были сформированы в XX веке, считаются фундаментом развития организационного поведения. К данным школам относятся: школа научного управления, классическая школа управления и т. д. [3, с. 91]. Особое значение в теории управления придается следующим ключевым теоретическим подходам:

1. Подход, который ориентирован на человеческие ресурсы и направлен на поддержку развития сотрудника.
2. Подход, который ориентирован на результаты и направлен на разработку программы модернизации организационного поведения, которая должна повысить эффективность производительности труда.
3. Системный подход предполагающий целостный взгляд на организационное поведение, а также учет и применение огромного количества факторов, которые влияют на поведение людей.
4. Ситуационный подход, который предполагает, что для достижения эффективности в разнообразных ситуациях необходимо соответствующее поведение.
5. Синергетический подход предполагает согласованное поведение группы и склонность сложных систем к самоорганизации в неустойчивом состоянии.
6. Интерактивный подход, который подчеркивает важность взаимодействия индивидов для управления их поведением в различных ситуациях.

Рассмотрим применение некоторых теоретических подходов к организационному поведению. В рамках подхода, который ориентирован на человеческие ресурсы, изучаются возможности реализации потенциала индивидов, учитывая

способности и возможности каждого. Данный подход хорошо описан в работе Дж. В. Ньюстрема и К. Дэвиса, которые выделили две группы концепций [5, с. 86]. Первая группа концепций связана с природой человека. Она включает:

- *концепцию индивидуальных особенностей*, которые подчеркивают уникальность каждого отдельно взятого индивида. Требуется индивидуальный подход к управлению поведением;

- *концепцию индивидуального восприятия*, которое раскрывает особенность восприятия информации человеком с помощью пережитого опыта и коммуникативной специфики;

- *концепцию целостной личности*, которая указывает на невозможность разделения поведения человека на «хорошие» и «негативные» качества, из чего следует, что необходимо работать, учитывая все его качества характера.

- *концепцию мотивированного поведения*, которая направлена на объяснение природы каждого поступка человека. Также в рамках данной концепции менеджеры получают объяснения причин поведения, что позволяет эффективно управлять людьми;

- *концепцию стремления индивида к совместной работе и вовлеченности в дело*, что отражает ориентацию на взаимодействие в обществе.

- *концепцию ценности личности*, которая подчеркивает необходимость принятия отдельно взятого индивида как личность и проявления уважения к нему.

Вторая группа концепций, связана с природой организации. Она включает:

- *концепцию организации*, в которой выявляется зависимость предприятия от внешней среды, а также включенность организации в социальную среду в роли элемента социума, призванного удовлетворять потребности общества;

- *концепцию формирования организации*, которая предполагает, что процесс формирования организации происходит на основе общих интересов ее членов, а также людей, которые понимают причины совместной работы, при этом

удовлетворяя потребности всех сотрудников, заключающихся в достижении целей, интересов, амбиций и т. д.;

– *концепция важности соблюдения профессиональной этики*. Соблюдение этики с каждым годом приобретает все большее значение, как во внешней деятельности предприятия, так и внутри него [8, с. 75].

Подход, который ориентирован на достижение результатов, основывается на разработке программ модернизации организационного поведения. Эти программы нацелены на увеличение производительности и эффективности управления на различных уровнях организационного поведения. Эффективность в рамках организационного поведения предполагает оптимальное соотношение производства, качества, результативности, гибкости, конкурентоспособности и развития. Можно выделить 3 уровня эффективности деятельности на предприятии:

– базовый уровень, который отражает уровень выполнения поставленных задач конкретным работником предприятия;

– вторым уровнем является групповая эффективность, являющейся совместной работой, в которой учувствуют все члены группы;

– третьим уровнем является организационная эффективность, которая основана как на индивидуальной, так и на групповой эффективности.

Сочетание системного подхода и подхода, который ориентирован на получение результата, дает возможность сформировать системные модели поведения на различных уровнях организационной эффективности [7, с. 101].

Так, с помощью ситуационного подхода изучаются основные элементы системы, а также влияние на них факторов как внешней, так и внутренней среды, определяющих ситуацию, которая сложилась в определенный период времени. К основным элементам системы можно отнести людей, цели, структуру технологии, а также процессы, которые протекают на предприятии. Люди являются социально-психологической подсистемой предприятия. Цели являются представлением людей о результате того и иного действия, которое необходимо достичь. Структура является способом упорядочивания элементов и процессов, определяя взаимоотношения людей в организации и их обязанности. Технология

представляет собой стандартную систему методов и техник выполнения той или иной деятельности, которая направлена на достижение поставленной цели. Процессы являются регулярной и структурированной деятельностью, наполняющей значением организационную схему, объединяя ключевые элементы организации, тем самым формируя внутреннюю среду.

Синергетический подход представляет собой согласованное взаимодействие в группе. С помощью данного подхода изучаются специфика организационного поведения в кризисной ситуации, разрабатываются модели поведения работников при введении в эксплуатацию инноваций и т. п.

Сторонники интерактивного подхода предполагают, что поведение – это результат интерпретации индивидом содержания и структуры собственного физического и социального окружения. Человек, определяя и реагируя на какую-либо ситуацию, формирует социальный мир, в котором живет. В контексте данного подхода сформулирована теорема У. Томаса, которая гласит: «если человек определяет ситуацию как настоящую, то она будет реальной по последствиям, несмотря на то, насколько она реальна». Теорема хорошо объясняет процесс формирования разнообразных моделей поведения сотрудников на предприятии [2, с. 97].

Таким образом, для изучения организационного поведения используются все вышеперечисленные подходы, которые применяются в зависимости от поставленных задач и индивидуального подхода менеджера к управлению. Каждый из подходов имеет свои особенности, однако комплексное их применение дает возможность сформировать целостное представление об организационном поведении.

Список литературы

1. Вейк К. Смыслопроизводство в организациях [Текст]: [16+] / Карл Вейк; пер. с англ. П.К. Власов, А.В. Коченгин. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2015. – 318 с.

2. Глумаков В.Н. Организационное поведение [Текст]: Учеб. пособие по специальности «Менеджмент организации» / В.Н. Глумаков. – 2-е изд. – М.: Вуз. учеб., 2011. – 351 с.
3. Дафт Р.Л. Менеджмент [Текст]: Учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования» / Р.Л. Дафт; пер. с англ. В. Кузин. – 10-е изд. – М.: Питер, 2015. – 655 с.
4. Кирхлер Э. Управление в организациях [Текст] / Э. Кирхлер, К. Родлер; пер. с нем. С.С. Димитрова. – 2-е изд., испр., перераб. – Харьков: Гуманитарный центр, 2014. – 122 с.
5. Кови С.Р. Суперработа. Суперкарьера [Текст] / Стивен Р. Кови, Дженифер Колосимо; пер. с англ. М. Мацковской. – М.: Э, 2017. – 285 с.
6. Психология для направления «Экономика» [Текст]: Учебник для студентов учреждений высш. проф. образования / Е.А. Соловьева [и др.]; под ред. Е.А. Соловьевой и И.В. Троицкой. – М.: Академия, 2011. – 256 с.
7. Шварц Т. То, как мы работаем, – не работает [Текст]: проверенные способы управления жизненной энергией / Пер. с англ. / Тони Шварц при участии Жана Гомеса и Кэтрин Маккарти. – 3-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 316 с.
8. Эйкафф Д. Перезаряди карьеру [Текст]: встряхни связи, навыки, достоинства и, наконец, стань тем, кем хотел / Д. Эйкафф; пер. с англ. А. Ильинской. – М.: Э, 2017. – 268 с.