

О. Ю. Грачева
Организационное
поведение. Шпаргалка

*Публикуется с разрешения правообладателя: Литературного
агентства «Научная книга»*

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=180385

Организационное поведение. Шпаргалка: Окей-книга; Москва; 2009

ISBN 978-5-9745-0516-4

Аннотация

Настоящее издание поможет систематизировать полученные ранее знания, а также подготовиться к экзамену или зачету и успешно их сдать. Пособие предназначено для студентов высших и средних образовательных учреждений.

Содержание

1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ. РЕГУЛЯТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ В ГРУППЕ	4
2. МОДЕЛИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ	7
3. МОДЕЛИ РОЛЕВОГО ПОВЕДЕНИЯ	10
4. МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ	13
5. ТЕОРИИ И ВИДЫ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ. ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ДЕВИАЦИИ	16
6. МОШЕННИЧЕСТВО. САБОТАЖ	19
Конец ознакомительного фрагмента.	21

О.Ю. Грачева

Организационное поведение. Шпаргалка

1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ. РЕГУЛЯТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ В ГРУППЕ

Организационное поведение представляет собой комплексную дисциплину, которая описывает и изучает различные элементы, влияющие на поведение людей в организации. Если менеджмент отвечает на вопрос, что нужно сделать для достижения конкретных целей, то организационное поведение призвано определить, почему так произошло. У менеджмента: что повлияло на поведение работника, как можно в последующем изменить это поведение, если оно нежелательно, как повторить его, если оно желательно для целей организации. Таким образом, менеджмент предоставляет организационному поведению материал для анализа, теорию. А

организационное поведение стремится классифицировать и структурировать полученную информацию таким образом, чтобы менеджерам было удобно применять ее на практике. Конечной целью организационного поведения является совершенствование функциональности предприятия, а также навыков и опыта ее работников.

Организационное поведение делит поведение людей на три основных уровня:

1) поведение личности. Предполагает изучение закономерностей поведения отдельного работника организации. Изучение поведения личности очень важно при формировании групп;

2) поведение группы. На данном уровне рассматриваются такие закономерности группового поведения, как групповое мышление, стадии формирования и развития групп, работа людей в командах и др; 3) поведение организации. Рассматривается организационная культура, философия организации и другие элементы, которые отличают поведение всех работников организации от высшего руководства до исполнителей от поведения работников и руководства других предприятий.

Тенденции организационного поведения:

1) доверие и взаимопомощь между руководителем и подчиненным. Авторитарный стиль управления уходит в прошлое. Отношения построены на взаимной выгоде и компромиссах;

2) возрастающая роль кооперации при осуществлении задач;

3) баланс между личной жизнью каждого сотрудника и его работой.

Теперь руководитель должен учитывать психологическое состояние работника, интересоваться его семейной жизнью во избежании ситуаций, когда человек находится в стрессе из-за проблем в личной жизни и не может адекватно выполнять предписанные ему обязанности.

Задачи организационного поведения:

1) раскрыть потенциал работника и предоставить ему такие полномочия, которые будут в полной мере удовлетворять его потребности и использовать имеющийся у него опыт, квалификацию и т. д.;

2) добиться научного понимания поведения работника и попытаться разработать рекомендации по управлению работниками, уделяя внимание практичности и удобству использования этих рекомендаций в реально существующих организациях.

2. МОДЕЛИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ

Существует несколько подходов к изучению свойств интересующих систем. Известны такие подходы:

- 1) ситуационный подход, когда решение проблемы принимается исходя из особенностей ситуации;
- 2) системный подход, когда система рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов;
- 3) процессный подход, когда система – это последовательность определенных видов деятельности;
- 4) моделирование. Исследование системы путем построения и изучения ее модели.

В рамках организационного поведения моделирование представляется как наиболее удобный и эффективный подход к изучению поведения работников. Модель представляет собой любое изображение процесса или любого объекта в виде графика, чертежа, диаграммы и других форм отображения данных с целью упрощения изучения свойств этого объекта или системы. Любой модели предписываются свойства изучаемого объекта. В рамках организационного поведения используют различные типы моделей и различные принципы моделирования. Существуют, например, модели трудового поведения, модели ролевого поведения в организации,

модели мотивации сотрудников и т. д. Модели используют также для обобщения конкретных данных, для облегчения восприятия этих данных.

Часто при осуществлении процесса управления менеджеры могут формировать определенные модели сотрудников:

1) психологические модели, составленные на основе психологических особенностей работника. Здесь могут быть учтены темперамент работника, его эмоциональная устойчивость;

2) экономические модели. На основе занимаемой работником должности, принадлежности его к социальному классу;

3) различные другие модели.

Моделей поведения человека в организации множество, и автор каждой из моделей представляет именно свою модель как самую эффективную и удобную в использовании. Иногда модели соединяются в единую комплексную модель. Чем больше факторов учтено в модели, тем сложнее получается процесс моделирования, однако такие модели, как правило, более точные и приближены к реальности.

Каждый человек в процессе взаимодействия с внешней средой формирует различные модели. Это могут быть моделирование групп, в которых он действует, либо моделирование людей, с которыми осуществляет взаимодействие, и даже моделирование своего собственного поведения и реагирования на изменения внешнего окружения. Однако стоит

понимать, что если человек сформировал определенную модель, которой пользуется в определенный момент жизни, то маловероятно, что эта модель останется неизменной в течение последующего времени. Моделирование может усложняться или, наоборот, упрощаться в зависимости от возраста, взглядов, окружения моделирующего человека.

3. МОДЕЛИ РОЛЕВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Человек в процессе общения, исполнения трудовых и бытовых обязанностей склонен принимать на себя и исполнять определенные социальные роли. Приходя в новую организацию, работник изначально присматривается к членам группы, а группа в это время присматривается к человеку. Определение роли может быть как добровольное, когда человек самостоятельно выбирает для себя определенную стратегию поведения, которая отвечает его принципам, взглядам, либо его роль в группе устанавливается самим коллективом. В зависимости от целей разделения на роли они могут быть определены по нескольким принципам: 1) по исполняемой в организации функции, виду работ. С этой точки зрения работнику может быть предписана одна из следующих ролей:

а) консультирование по организационным вопросам. Может быть представитель отдела маркетинга, например, который на основе анализа спроса рекомендует производственному отделу производить какой-либо новый продукт или услугу;

б) поиск, переработка и представление информации. Как правило, те же маркетологи и работники службы конкурентной разведки;

в) проектирование и разработка. Люди, занимающиеся моделированием процесса производства, разработкой новых продуктов, а также творческие работники, занимающиеся планированием нововведений в организации с целью повышения ее конкурентоспособности;

г) контроль и исправление. Технологи, менеджеры, осуществляющие контроль за внутриорганизационными процессами. 2) в зависимости от модели поведения, которую от работника ожидают в этой организации. Эти роли часто определяются межличностными отношениями внутри коллектива. В соответствии с этим принципом в организации выделяются следующие роли:

а) поддержка. Члены коллектива, которые могут успокоить и поддержать коллег, к ним, как правило, обращаются больше за эмоциональной, нежели за профессиональной поддержкой;

б) подбадривание. Даже при кризисе в организации люди остаются позитивно настроенными и передают этот позитив коллегам. Они всегда приводят доводы в пользу того, что все складывается удачно. При отсутствии в коллективе человека с такой ролью работники могут быстро впасть в депрессию и снижать работоспособность;

в) критика. Склонность критиковать всех и вся, постоянное недовольство существующим положением дел. Как правило, такие люди не очень объективны, но все же иногда помогают чрезмерным оптимистам взглянуть правде

в глаза;

г) лидерство. Такие люди могут необъективно требовать от коллег подчинения по причине самолюбия и эгоизма. Такой человек чувствует необходимым быть наделенным властью, по крайней мере, над одним человеком. В организациях существует также роль шута. Человек-шут всегда шутит, подбадривает, снимает напряжение в коллективе.

4. МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Трудовое поведение – это та стратегия поведения, которую работник использует в организации. Модели трудового поведения помогают классифицировать людей по признаку их поведения в коллективе при выполнении им трудовых функций. Нередко в разных организациях человек выбирает различные модели своего трудового поведения. На основании опыта и теоретических знаний принято выделять определенные виды трудового поведения работников:

1) внедренческое инновационное поведение. Люди, выбравшие для себя внедренческое, инновационное поведение как основную стратегию поведения, отличаются большим творческим потенциалом. Это новаторы, которые генерируют новые идеи для улучшения положения организации на рынке. Часто новые идеи, приходящие им в голову, бывают совершенно необдуманны и нерациональны, однако инновационное мышление работников и их незатвердевший рассудок помогают организациям быстро приспосабливаться к изменениям внешней среды при введении и планировании нововведений;

2) приспособительное поведение. Такую стратегию поведения избирают для себя новые работники, которые только

что попали в новую организацию, или работники, для которых были изменены условия труда, коллектив, трудовые функции. В этом случае человек временно не проявляет себя как такового, а занимает позицию оценивающего, приспособливающегося к изменениям человека. Часто такое поведение затягивается, и работнику трудно проявить себя, сняв с себя маску приспособительности;

3) предприимчивое поведение. Такой человек обладает незаурядным мышлением, готов к новому. Он постоянно стремится к успеху. Часто эти люди идут на риск ради достижения целей, ошибившись 1 раз, не боятся снова пробовать на себе все новое. Человек с предприимчивым трудовым поведением обладает отличными деловыми качествами, грамотен в общении, имеет много деловых партнеров. Многие люди этого профиля становятся предпринимателями. Они знают, как общаться и управлять людьми не из книг, а исходя из собственных чувств и ощущений;

4) поведение, направленное на достижение целей. Часто люди идут на все ради повышения по карьерной лестнице или получения долгожданной премии к заработной плате. В том случае, если такое поведение проявляется как целеустремленность, большая работоспособность, творческая и коммуникативная активность, это благоприятно влияет как на самого человека, так и на организацию. В другом случае, когда работник ради достижения своих целей злоупотребляет служебным положением, манипулирует коллегами по

работе, а также мешает другим членам коллектива, снижая эффективность работы всей организации, такое поведение нежелательно и требует вмешательства руководителя.

5. ТЕОРИИ И ВИДЫ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ. ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ДЕВИАЦИИ

В любом обществе человеку трудно соблюдать все принятые в этом обществе нормы и правила, поэтому часто человек ведет себя противоположно тем обычаям, которые приняты в этом обществе. Такое поведение называют девиантным, а сам процесс такого поведения – девиацией. Следует отметить, что девиант – это человек, совершающий поступки, противоречащие нормам общества. В разных обществах средний уровень девиации населения будет различным. Это зависит от ряда факторов – степени экономической стабильности общества, степени жесткости и незыблемости правил, принятых в этом обществе, отношения между людьми в обществе и др. При этом в одном обществе определенное поведение индивида будет девиантным, в другом оно будет правильным и даже заслуживать поощрения. Различают следующие виды девиантно-го поведения:

1) организационная, или административная, девиация. Проявляется в организациях, когда работники сознательно

уклоняются от норм, предписанных в данной организации;

2) групповая девиация, когда от правил уклоняется целая группа;

3) индивидуальная девиация, когда уклоняющееся поведение проявляет один человек по каким-либо своим целям, и др. Существует ряд теорий девиантного поведения:

1) биологические теории. Эти теории объясняют причины девиантного поведения тем, что человек рождается с заложенными в нем генетическим кодом и склонностями к девиации. Такие люди с рождения отличаются от других людей склонностью к отрицанию, конфликтам и даже при желании не могут приспособиться к существующим нормам и правилам. Причем на девиацию могут влиять пол, комплекция человека, его физиологические особенности и т. д.;

2) теории аномии. Аномия означает разрегулированность. Данная теория предполагает, что девиацию стимулирует разрегулированность в обществе. Если человек жил по определенным нормам и правилам в течение достаточно долгого времени, то, когда это общество претерпевает какие-либо изменения, неустойчивое состояние общества толкает множество людей на девиантное поведение;

3) теория привязанностей. Она объясняет причины девиантного поведения тем, что люди часто идут на отклоняющие действия для того, чтобы сохранить любыми путями хорошее мнение о себе тех людей, к кому они наиболее привязаны;

4) теории стигмации. Это понятие означает наделение человека свойствами, присущими ему в меньшей степени, чем ему предписываются, или вообще не присущими. Другими словами, можно сказать, что, когда на человека вешают ярлык девианта (например, закоренелого преступника), он подсознательно ведет себя как преступник.

Причинами девиации могут быть как индивидуальные особенности человека, так и причины окружения человека – общество, политика, социальная напряженность в обществе и т. д.

6. МОШЕННИЧЕСТВО. САБОТАЖ

Организации часто становятся жертвами различного рода мошенничества. Нанимая работника, руководители не могут быть уверены, что перед ними честный, добропорядочный человек. Проверка характеристик с прошлого места работы и анализ трудовой книжки не всегда могут гарантировать достоверную и объективную информацию о будущем работнике организации. Поэтому современные организации часто терпят большие убытки от мошенничества своих работников. Основные виды мошенничества на современных организациях:

- 1) воровство денег;
- 2) хищение и порча имущества организации;
- 3) работа на конкурентов. Работник получает так называемую заработную плату от конкурента за представление ему достоверной информации о целях организации, копии документов, планов и стратегий относительно выпускаемых услуг и продуктов. Как правило, заработная плата от конкурента в разы выше той, что работник получает на своем предприятии. Это становится основным фактором, стимулирующим работника на предательство;
- 4) невыполнение своих трудовых обязанностей в своих

личных целях в ущерб организации (сговор с конкурентами, поставщиками, подрядчиками);

5) взлом компьютерных программ. Возрастающее число мошенников делают необходимым изучать причины, по которым люди идут на мошенничество. Это могут быть разного рода причины.

Основные из них:

1) финансовая нестабильность, когда человек идет на мелкое преступление ради выживания;

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.