

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/8647>

Тип работы: Эссе

Предмет: Организационное поведение

-

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

В современном мире изучения в области менеджмента уделяют огромное внимание человеческому фактору. В частности, эксперты во всем мире признают, что осознание, предсказание и контролирование поведения людей - есть залог успеха в деятельности каждого руководителя.

Организационное поведение - это исследование поведения людей (индивидов и групп) в организациях и внедрение приобретенных знаний в практической деятельности.

Исследования организационного поведения дают возможность найти пути повышения эффективности трудовой деятельности человека.

Организационное поведение является наукой, в которой к основному массиву знаний непрерывно добавляются итоги новых изучений и концептуальных разработок[2, с.88].

Также организационное поведение - прикладная наука, благодаря которой информация об успехах и поражениях компаний распространяется в остальных организациях.

Наука об организационном поведении предоставляет набор используемых на разных уровнях анализа инструментов. К примеру, она позволяет менеджерам разбирать поведение индивидов в организации, содействует пониманию проблем межличностных отношений при взаимодействии двух индивидов (коллег или пары «начальник – подчиненный»).

Кроме того, знания об организационном поведении очень могут быть полезны, в момент рассмотрения динамики отношений внутри небольших групп (как формальных, так и неформальных). Иногда складываются определенные ситуации, когда нужна координация усилий двух и больше групп (к примеру, технических служб и отдела продаж), менеджеров интересуют появляющиеся межгрупповые взаимоотношения.

И, в конце концов, организации способны рассматриваться и управляться как целостные системы, базу которых образуют внутриорганизационные отношения[5, с.103].

Организационное поведение представляет собой одну из концепций в теории организаций, у истоков которой стояли У. Беннис, Г. Ливитт, Г. Лайкерт, Ф. Лутанс, К. Арджирис и др.

Специфика данной концепции заключается в осмыслении поведения с позиций организации как одного целого. Впервые термин «организационное поведение» был применен Ф. Ротлисбергером во второй половине XX века вместо престижного в то время понятия «человеческих отношений». Это можно сказать новый предмет, который определяется как «исследование структуры, критериев эффективности функционирования организаций, а также поведения групп и отдельных индивидов внутри организации». Термин «организационное поведение» содержит в себе несколько важных идей:

1. Сущностью организации является ее поведение. Вместо того чтобы описывать организацию как «вещь» или структуру, то есть статически, ее лучше обрисовать как процесс, то есть динамически.
2. Принцип социальной ответственности организации, признание того, что организация действует в определенной общественной среде, она постоянно на кого-то работает. У организации имеется собственный потребитель и благодаря чему принципиально знать, как организация ведет себя по отношению к потребителю и иным направлениям общественного окружения.
3. Идея «единой команды», где обладает смыслом не лишь поведение людей в организации, но и коллективное поведение организации как целенаправленного общественного образования.
4. Поведение включает в себя все формы индивидуальной и групповой деятельности, в том числе разные формы общения людей, которые способны обеспечить функционирование организации;
5. Согласно бихевиористской методологии предметом исследования людей обязано быть, в первую очередь, их поведение, то, что возможно, измерять и наблюдать. Напрашивается практический вывод - нужно совершенствовать наблюдательность, быть внимательным к тому, что люди говорят и делают[8, с.76].

Объектами исследования организационного поведения выступают:

- поведение индивидов в организации;

- трудности межличностных отношений при содействии 2-ух индивидов (коллег или пары «руководитель – подчиненный»);
- динамику отношений внутри небольших групп (как формальных, так и неформальных);
- появляющиеся межгрупповые отношения;
- организации как целостные системы, базу которых образуют внутриорганизационные отношения (к примеру, стратегические альянсы и совместные организации).

Большинство научных дисциплин преследует 4 цели - осознание, описание, прогнозирование и контроль над определенными явлениями.

Целями организационного поведения являются:

1. Систематизированное отображение поведения людей в разных возникающих в процессе труда ситуациях;
2. Объяснение обстоятельств поступков индивидов в определенных критериях;
3. Предсказание поведения сотрудника в будущем;
4. Овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их улучшение[3, с.96].

Природа организации создается в процессе взаимодействия разных сил, обилие видов которых может быть классифицировано по четырем фронтам - люди, организационные структуры, технологии и внешняя среда, в которой действует определенная организация.

Рис. Силы, определяющие организационное поведение

Какова же природа организационного поведения? Природа организационного поведения характеризуется:

- социальными системами;
- взаимным интересом;
- этическими принципами.

Организации являются социальными системами, деятельность которых регулируется как законами общества, так и психологическими законами. Социальные роли и статус – выступают так же атрибутом человеческой личности, как и психологические потребности. Поведение людей создается под воздействием их личных желаний, а также под воздействием групп, членами которых они являются.

Каждая организация обладает определенными общественными целями, создается и работает на базе определенной общности интересов собственных членов организации. При ее отсутствии отсутствует и общественная основа, на которой формируется что-то важное для социума. Общность интересов описывает сверхзадачу организации, которая решается лишь общими усилиями наемных сотрудников и работодателей.

Для того чтобы привлечь и удержать ценных служащих (спрос на которых непрерывно растет), организации в процессе собственной деятельности стремятся соблюдать этические принципы. Все больше организаций понимают данную потребность и разрабатывают разные программы, которые способствуют обеспечению высоких нравственных стандартов как для управляющих, так и для сотрудников[1, с.99].

Таким образом, можно сделать вывод: организационное поведение позволяет полнее раскрыть потенциал персонала организации и исполнить выбор направлений совершенствования ее деятельности, применяя для данных целей инновационные технологии.

Влияние является поведением одного человека, вносящее изменения в поведение, отношения, чувства другого человека.

Власть является возможностью воздействовать на поведение остальных.

1. Алиев, В.Г. Теория организации: Учебник. / В.Г. Алиев - Москва: Изд-во Экономика 2007. – 431 с.
2. Арджирис, К. Организационное научение. М.: Инфра-М, 2004. -563 с.
3. Виханский, С. С. Менеджмент: учебник / С. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Экономист, 2006. – 670 с.
4. Кочеткова. А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учебное пособие. – М.: Дело, 2003.- 944 с.
5. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник. / Б.З. Мильнер - Москва: Изд-во Инфра-М, 2008. – 864 с.
6. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов / Под ред. Проф. В.Н. Лавриненко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 407 с.
7. Райченко, А.В. Общий менеджмент: Учебник. / А.В. Райченко - Москва: Изд-во Инфра-М, 2009. – 384 с.
8. Рогожин, С.В. и Рогожина, Т.В. Теория организации: Учебник. / С.В. Рогожин и Т.В.Рогожина - Москва: Изд-во Экзамен 2008. – 427 с.
9. Хагеманн, Г. Руководство по мотивации / Пер. с англ. М.: HIPPO, 2004. - 208 с.

10. http://studbooks.net/690953/psihologiya/tipologiya_povedeniya_sotrudnikov_v_organizatsii

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/8647>