

УДК 331.1

МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

© **Ким А. О., Лебедева Е. А., Саралидзе Е. А., Черкасова М. В., 2024**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассматривается понятие «организационное поведение» как система внешних и внутренних связей, обладающих внутренней формальной управленческой природой. Рассмотрены основные модели организационного поведения на трех уровнях анализа: индивидуальный, групповой и на уровне организации. Представлены основные тенденции развития общества, влияющих на формирование задач организационного поведения.

Ключевые слова: организационное поведение, эффективность организации, организация, человеческие ресурсы, бихевиоризм, личность, концепция организационного поведения, модель организационного поведения

Перед каждой организацией возникает потребность в формировании своего имиджа — определение ценностей, целей, правила поведения сотрудников и их моральные принципы. Имидж помогает повысить уровень репутации среди конкурентов. Важной частью имиджа является корпоративная культура, отвечающая за эффективную работу компании.

В современном мире важнейшим преимуществом любой организации является человеческие ресурсы. Данный фактор приводит к тому, что организационное поведение и применение его основ для управления человеческими ресурсами становится ведущим направлением в области менеджмента.

Организационное поведение — это междисциплинарное направление, главной задачей которого является обеспечение и исследование эффективности функционирования организации. Эффективность оценивается с помощью следующих критериев: достижение целей организации, прибыльность и благополучие участников.

Основной задачей организационного поведения является процесс повышения эффективности управления человеческими ресурсами. На практике все больше внимания уделяется анализу методов и организационным возможностям управления изменениями организационного поведения.

Базовой теорией управления является теория известного француза Анри Файоля, определившего принципы и функции менеджмента. В тоже время на практике используются принципы научного менеджмента, разработанные Фредериком Тейлором. У данных теорий есть общая черта: признание человеческого фактора на предприятии. Указанные теории игнорировали важность эффективного управления поведением людей, которые трудятся в одной группе. Данный недостаток в теории указывает на процесс формирования нового направления в области менеджмента на основе организационного поведения.

Указанная наука сравнительно молодая, а область науки, изучающая организационное поведение еще моложе. В современных концепциях возникает ряд изменений: появление макрорядов, основы лидерства, мотивация сотрудников и др.

Все это приводит к тому, что направлением организационного управления является

макроуровень. И на данном этапе эволюции концепций происходит «смещение» менеджеров, которые выполняют задачу по поиску кадров и тех, кто отвечает за проектирование организации. Так происходит из-за отсутствия понимания важности рассматриваемого направления и его специфики. Данным специалистам важно понимать и уметь «предвидеть» организационное поведение, для этого следует рассмотреть несколько базовых идей о природе человека и организаций:

- индивидуальные особенности. Каждый человек обладает своими особенностями, рождается уникальным, это подчеркивает важность индивидуального подхода менеджера к каждому из сотрудников;

- восприятие. Каждый человек воспринимает происходящие события по-разному. Данная идея подчеркивает человеческий фактор.

- целостность личности. Организация выбирает квалификацию и навык человека, зачастую забывая про наличие целостной личности.

Стремление к соучастию. Некоторые сотрудники активно используют свои таланты в рабочих процессах, что способствует успеху организации. В ответ организации следует поощрять таких работников.

Ценность личности. Каждый сотрудник желает уважительного отношения к себе со стороны руководящего состава.

Мотивированное поведение. Зачастую мотивация, которую предлагает компания, не совпадает с желанием сотрудников.

Также следует обратить внимание на природы организации:

Социальные системы. Организация — это система, деятельность которой регулируется законами общества и психологическими законами.

Общность интересов. У каждой организации есть социальная цель и после ее формирования деятельность компании трансформируется в сторону общности интересов ее членов. На рисунке 1 показана схема, с помощью которой видно то, что общность интересов определяет сверхзадачу организации, решаемую объединенными усилиями наемных работников.

Этические принципы. Для привлечения ценных сотрудников организации выстраивают свою деятельность опираясь на этические принципы.



Рис. 1. Взаимосвязь интересов и сверхзадача организации

Все это помогает повышать эффективность организации, совершенствовать качество выпускаемой продукции и повышать уровень качества обслуживания. В данном случае выгоду также получает общество, приобретающее возможность использовать товары более высокого качества, тем самым стимулируя прогресс и сотрудничество.

Также на организационное поведение влияет размер компании. Система мотивации крупных компании сильно разнится с системой мотивации малых предприятий. Такое отличие возникает из-за того, что в малых компаниях отсутствует возможность вертикального роста по карьерной лестнице и главным мотиватором считается эмоциональная атмосфера в коллективе или отношение с руководством. В крупных компаниях мотиватором может выступать структура компании, ее стратегия развития, стадия развития (интенсивный рост, кризис, стабилизация), тип организационной культуры (сетевая, общинная, наемническая).

Другая, не менее важная характеристика — целевое назначение предприятия. Существуют компании — главная цель которой извлечение прибыли и в то же время существуют некоммерческие организации, у которых основная задача — решить общественно значимые проблемы.

Из вышесказанного следует то, что при поверхностном сравнении организационного поведения в организациях разного типа можно увидеть существенные различия. Данное сравнение подчеркивает не конструктивность толкования объекта организационного поведения как организация любого типа.

Отрасль, занимающаяся изучением организационного поведения, появилась для того, чтобы ответить на запрос менеджеров бизнес-компаний улучшить и повысить эффективность инструментов управления человеческими ресурсами. Основная часть исследований в рассматриваемой отрасли проводилась на компаниях среднего и крупного уровня, что говорит нам о том, что объектом организационного поведения являются большие и средние бизнес-компании со сложным комплексом организационных характеристик. В свою очередь в малых компаниях выявленные закономерности проявляются частично или в свернутом виде.

В современной теории управления принято выделять три уровня организационного поведения:

индивидуальный; групповой; организационный. И предметом организационного поведения будет являться закономерность поведения на всех трех уровнях анализа.

Сперва рассмотрим индивидуальный уровень, в котором акцент сделан на индивидуальные характеристики поведения человека в организации, например, эмоциональное состояние на работе, мотивация сотрудника и др.

На групповом уровне анализа рассматриваются феномены групповых процессов, внутреннее взаимодействие и процессы принятия решения внутри группы.

Третий уровень анализа является организационный, рассматривающий организацию в целом, процесс проектирования, планирования.

Из этого следует то, что организационное поведение существует на нескольких уровнях и на каждом из них предметом является закономерность поведения.

Также обратим внимание на то, что термин «поведение» — ключевой в бихевиоризме (направление психологии) и под ним понимается теоретическое направление, где основную роль играет окружение человека. Упомянутая наука заложила фундамент организационного поведения, данная закономерность прослеживается при рассмотрении понятий, концепций и теорий. На основе существующих теория разрабатываются новые концепции, которые применяются в ежедневной практике в различных организациях. Кроме этого. Важно обратить внимание на то, что существует ряд наук, являющихся теоретической базой для каждого из рассмотренных уровней. Психология рассматривает индивидуальный уровень, социология — групповой, а теория организаций — организационный.

При анализе индивидуального поведения важную роль играет исследование психологии личности, в свою очередь при рассмотрении группы следует обратить внимание на исследование малых групп.

Процесс управления человеческими ресурсами показывает уровень знаний на практике или обобщает различные методы, технологии и инструменты, используемые при данном процессе. К таким инструментам можно отнести оценку персонала, подбор персонала, его адаптация и др. При рассмотрении указанных инструментов можно увидеть отличие организационного поведения, описанное теоретическим уровнем и тем, что

опирается на результаты исследований и разрабатывает концепции для практики. Примерами данных концепции являются: концепции трудовой мотивации, организационный стресс или модель удовлетворенности трудом.

Из этого следует то, что организационное поведение является теоретической базой в процессе преобразования практики управления человеческими ресурсами.

Направление развития общества влияют на формирование задач организационного поведения, тем самым трансформируя их под современные условия и запросы общества. Такими тенденциями являются:

- быстрое технологическое развитие;
- глобализация и рост популярности трансграничных компаний;
- рост ожиданий людей от организаций;
- демографические изменения рабочей силы: тенденции роста и разнообразия.

Рассмотрим направления демографических изменений рабочей силы. Одним из основных направлений является рост длительности трудовой деятельности. Так происходит из-за того, что с каждым годом увеличивается продолжительность жизни. Вторым направлением является рост количества работающих женщин, которые заинтересованы в карьерном росте. Также усиливается расовое и этническое разнообразие среди работников различных компаний.

Рассматриваемые тенденции влияют на разработку новых способов и концепций управления человеческими ресурсами. Ожидания сотрудников меняются и затрагивают основные аспекты деятельности любой организации.

Гибкость. Каждый сотрудник ожидает от организации ответ на его потребности, например, гибкий график работы.

Неэтичность поведения руководства и компании в целом. Компаниям следует обратить внимание на этические ценности, требования закона, потому что социально-этическая ответственность компаний ежедневно возрастает.

Ожидание высокого качества выпускаемых товаров и оказываемых услуг.

На деятельность компании оказывают влияние устойчивые формы, складывающиеся внутри нее. Данная проблема особо актуальна на практике и к ней существует разных подходов. В данной статье будет рассмотрена работа американских исследователей Девиса и Ньюстрона, где рассмотрено четыре модели организационного поведения: опека, поддержка, коллегиальная и авторитарная.

Авторитарная модель подразумевает ориентир работников на подчинение, что влечет к тому, что подчиненные становятся зависимыми от начальника. Фундаментом данной модели является власть и полномочия руководящей должности, «заставляющие» выполнять распоряжения. Данная

модель имеет минус — сотрудники не вовлечены в процесс труда, отсутствуют амбиции и не делают больше того, что от них требуют. Из-за того, что у сотрудников нет права голоса, формируется неуверенность и происходит разочарование в своей деятельности. В нашей стране данная модель является популярной в большинстве организациях различного уровня. Так происходит потому, что менталитет в России обладает такой чертой как желание следовать за рынком, а также отсутствует связь результата труда сотрудников и размера материального вознаграждения.

Вторая модель — опека. При такой модели руководитель относится к организации как к своей семье. Опека ориентирована на экономические ресурсы и их распределение. И в данной модели под ресурсами понимаются не только финансовые аспекты, ни время работы, удобное расписание, распределение нагрузки, личные отношения и др. В свою очередь работники ориентированы на льготы и личную безопасность. Благодаря этому у работников возникает сильная зависимость от организации.

Вторая модель эффективна при сложившихся условиях недостаточности ресурсов. Уровень заботы о работниках значительно выше и удовлетворяет их, но продуктивность у такого коллектива не всегда высока.

Следующая модель — поддержка. Является наиболее популярной на данный момент. В сравнении с рассмотренными выше моделями данная имеет ряд преимуществ. Такая модель опирается на руководство, ориентирующиеся на поддержание взаимоотношения, а у работников в свою очередь приоритет на выполнение конкретных заданий (в отличие от прошлой модели, где приоритет — получение льготы или привилегии), а также у коллектива появляется возможность принять участие в процессе принятия решения. В данной модели удовлетворяется потребность в признании и статусе, возникает опора на внутренние стимулы.

Обратим внимание на то, что поддерживающая модель работает при минимальном количестве ресурсов любого вида (финансовые, информационные и др.)

К данной модели Россия в наши дни не готова, потому что топ-менеджеры не желают оплачивать прорывы или перевероты, которые сотрудники могут совершить на рынке. Также сотрудники не готовы к данной модели. Самым близким регионом, в котором поддерживается данная модель, является Казахстан. Данный регион отличается отношением к труду из-за более жестокой политики выживания. В России данную модель легче строить на юге страны, потому что центральная часть преобладает обилием работы, где можно «не напрягаться».

Также для построения данной модели в нашей стране существует еще одно препятствие — тяжело получить эффективную обратную связь. Каждый

сотрудник совершает ошибки, а если у человека большое количество полномочий, ошибок становится больше, что приносит компании убытки. Поэтому важна не только постоянная связь работника и руководителя, но и ее своевременность и объективность. В России сотрудник не передает обратную связь руководителю, он боится позвонить начальнику и попросить помощи при срыве проекта. Работник старается скрыть правду, обмануть. Никому не хочется нести ответственность — мы опять упираемся в уровень развития сотрудников

Рассмотрим четвертую модель — коллегиальную. Модель является привлекательной, но тяжелая в реализации, потому что требует избыток ресурсов, а в наши дни это не всегда реально.

Модель является теоретической, потому что на практике встречается очень редко и подразумевает партнерские отношения людей, которые объединены в одну группу для выполнения общей цели. Иными словами, когда коллектив чувствует, что менеджер также вносит свой вклад в процесс достижения цели, коллектив принимает руководителей в «свой круг».

На данный момент организационное поведение — это один из базовых курсов в школах бизнеса. Его роль в академических программах возрастает в связи с тенденцией роста организаций и их регулярных преобразований, основанных на полученных знаниях

Поведение работника в организации определено большим количеством факторов, которые важно учесть в процессе управления организационным поведением. А также формировать и менять указанные факторы в благоприятную сторону для повышения эффективности деятельности организации и ее развития. Например, профиль деятельности конкретной организации, стиль руководства, сложившиеся ценности в коллективе, стимулирование труда работников.

Диагностика организационного поведения позволяет руководителям предприятий выявить психологические особенности работников и подобрать оптимальные средства воздействия: административные, экономические и социально-психологические. Общеизвестными методиками данной диагностики является наблюдение, анкетирование, которое целесообразно для большого количества участников, и проведение тестирования, предложенного самыми разнообразными авторами.

Одним из основных факторов, влияющих на организационное поведение, является стимулирование трудовой деятельности. Под данным понятием понимается комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности деятельности предприятия. Различные стимулы помогают повысить производительность труда, сформировать высокоморальный климат в коллективе и удовлетворить материальные (премии,

компенсации, надбавки) и нематериальные (организация питания, публичное общественное признание тех или иных заслуг, дополнительные выходные дни) потребности сотрудников.

Из этого следует то, что современная организация — это система как внешних, так и внутренних связей, и взаимодействий, которые обладают формальной управленческой природой и основывается на социально-психологических механизмах. Таким образом, для того, чтобы успешно управлять нужно сочетать административные, психологические и мотивационные рычаги воздействия на организационную систему. ■

1. Аширов Д.А. Организационное поведение: учеб. пособие/ Д.А. Аширов. — М.: «Проспект», 2021. — 360 с.
2. Бондаренко В.В., Васин С.М., Седлецкий А.В. Организационное поведение / В.В. Бондаренко, С.М. Васин, А.В. Седлецкий. — М.: «КноРус», 2018. — 288 с.
3. Виноградова И.М., Новичков В.И., Семенова В.В. Организационное поведение: Учебно-методический комплекс для студентов. / И.М. Виноградова, В.И. Новичков, В.В. Семенова. — М.: «Дашков и К», 2021. — 96 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник/ О.С. Виханский, А.И. Наумов. — М.: «Высш. шк.», 2022. — 224 с.
5. Юсупов А. Зарплата зависит от качества труда, а не наоборот / А. Юсупов. — М.: «Человек и труд», 2019. — 340 с.
6. Леонова И. С. Конфликтное поведение персонала предприятий условиях организационных культур разного типа: автореферат дис. ... кандидата социологических наук / И. С. Леонова Ирина Сергеевна; Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. — Нижний Новгород, 2015. — 24 с

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Аширов Д.А. Организационное поведение: учеб. пособие/ Д.А. Аширов. — М.: «Проспект», 2021. — 360 с.
- Бондаренко В.В., Васин С.М., Седлецкий А.В. Организационное поведение / В.В. Бондаренко, С.М. Васин, А.В. Седлецкий. — М.: «КноРус», 2018. — 288 с.
- Виноградова И.М., Новичков В.И., Семенова В.В. Организационное поведение: Учебно-методический комплекс для студентов. / И.М. Виноградова, В.И. Новичков, В.В. Семенова. — М.: «Дашков и К», 2021. — 96 с.
- Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник/ О.С. Виханский, А.И. Наумов. — М.: «Высш. шк.», 2022. — 224 с.
- Леонова И. С. Конфликтное поведение персонала предприятий условиях организационных культур разного типа: автореферат дис. ... кандидата социологических наук / И. С. Леонова Ирина Сергеевна; Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. — Нижний Новгород, 2015. — 24 с
- Юсупов А. Зарплата зависит от качества труда, а не наоборот / А. Юсупов. — М.: «Человек и труд», 2019. — 340 с.

Organizational behavior models

© Kim A., Lebedeva E., Saralidze E., Cherkasova M., 2024

This article examines the concept of «organizational behavior» as a system of internal and external relationships

possessing an internal formal managerial nature. The main models of organizational behavior are considered at three levels of analysis: individual, group, and organizational levels. The main societal development trends influencing the formation of organizational behavior tasks are presented.

Keywords: organizational behavior, organization effectiveness, organization, human resources, behaviorism, personality, organizational behavior concept, organizational behavior model
