

УДК 331.101

Медведева А.А.

Студент магистратуры

Горелова А.О.

Студент магистратуры

Горностаева Ж.В.

к.э.н., профессор

Институт сферы обслуживания и предпринимательства

(филиал) ДГТУ в г. Шахты

СПЕЦИФИКА И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ В РАМКАХ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

Аннотация: В рассмотрена сущность организационного поведения. Представлены виды взаимодействия, формирующие природу организационного поведения. Изучены элементы системы организационного поведения. Сделаны выводы о влиянии организационного поведения на эффективность работы персонала.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организационное поведение, предприятие, трудовая деятельность.

Medvedeva A.A.

Graduate student

Gorelova A.O.

Graduate student

Gornostaeva Zh.V.

Ph.D., professor

Institute of Service and Entrepreneurship (branch) DSTU, Shakhty

SPECIFICITY AND ESSENCE OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR WITHIN THE FRAMEWORK OF A SYSTEMATIC APPROACH

Abstract: The article considers the essence of organizational behavior. The types of interaction that form the nature of organizational behavior are presented. The elements of the system of organizational behavior are studied. Conclusions are drawn about the influence of organizational behavior on the effectiveness of the work of the staff.

Key words: personnel, personnel management, organizational behavior, enterprise, labor activity.

Организационное поведение представляет собой предметную область, которая исследует влияние отдельных личностей, групп и их структур на поведение внутри организации с целью улучшения эффективности деятельности предприятия [1].

На поведение организации существенное воздействие оказывает совокупность поведения ее сотрудников, взаимосвязи между структурными подразделениями, взаимоотношения между формальными и неформальными группами. Поведение сотрудника организации должно быть предсказуемым, адекватным и формализуемым.

Организационное поведение реализуется посредством следующих форм [2]:

- личностные установки, индивидуальные ценности и предпочтения, отдельных сотрудников организации;
- поведение отдельных сотрудников компании по отношению к информационным и социальным контактам;
- поведение сотрудников отдельного структурного подразделения, команд и иных группировок внутри организации;

- поведение нескольких структурных единиц: отделов, отделений, филиалов или крупных объединений организаций;
- поведение взаимосвязанных объединений организаций;
- поведение внутренней и внешней среды организации.

Природа организации формируется в процессе взаимодействия различных элементов, которые целесообразно классифицировать по нескольким направлениям: люди, организационные структуры, технологии и внешняя среда, в которой функционирует организация (рисунок 1) [3].

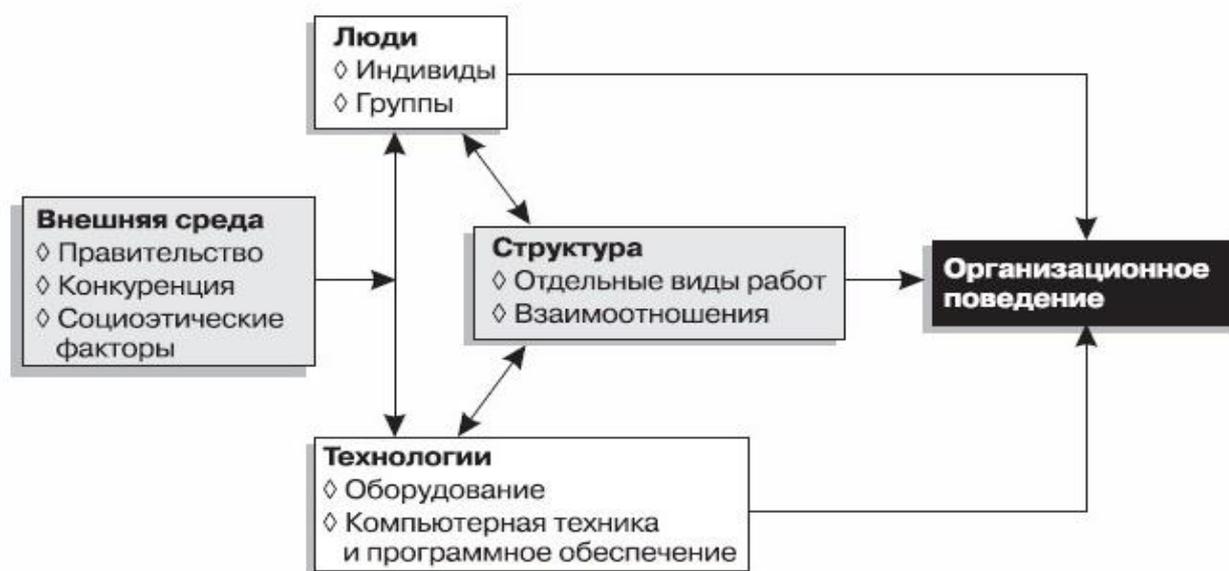


Рисунок 1. – Виды взаимодействия, формирующие природу организационного поведения

Рассмотрим элементы, определяющие организационное поведение более подробно. Реализация профессиональных задач работниками предприятия предусматривает координацию их усилий, а значит, в организации должна быть сформирована структура формальных трудовых отношений.

Так как в процессе труда довольно часто применяется производственное оборудование, то можно утверждать в процессе реализации организационного поведения взаимодействуют работники, организационные структуры и технологии. Кроме того, данные элементы

подвержены воздействию внешней среды, в которой функционирует исследуемая организация.

Персонал организации формирует ее внутреннюю социальную систему, которая включает в себя как отдельных сотрудников предприятия, так и группы сотрудников (формальные и неформальные).

Современные предприятия отличает качественно иная рабочая сила, обладающая личностными и профессиональными компетенциями на высоком уровне [4].

Организационная структура предприятия определяет формальные взаимоотношения между сотрудниками организации и позволяет использовать их для достижения целей компании. Из значительного количества организационных структур управления выделяются две основные группы: иерархические и адаптивные организационные структуры [5].

Эффективная координация усилий различных категорий персонала компании предусматривает разработку определенной системы. Отношения сотрудников организации внутри этой системы формируют сложные схемы сотрудничества от согласования до принятия и реализации управленческих решений [6].

Необходимо отметить, что в настоящее время для отечественных предприятий характерен тренд упрощения организационной структуры за счет сокращения должностей менеджеров среднего звена, обусловленный необходимостью снижения издержек при сохранении конкурентоспособности организации. Помимо этого, прослеживается тенденция активного использования аутсорсинговых услуг и других гибких форм организации труда.

Технологическое обеспечение представляет собой материальные ресурсы, вовлеченные в процесс управления и производства. Уровень

развития техники и технологий оказывает существенное воздействие на трудовые отношения внутри организации.

На деятельность организации оказывает влияние внутренняя и внешняя среда. Каждая компания является частью системы, включающей в себя множество различных элементов. Появляющиеся новые требования, предъявляемые к современным организациям, обуславливают многочисленные изменения в окружающей среде. Поэтому при изучении организационного поведения необходимо учитывать воздействие факторов внешней среды [7].

Достижение целей организации достигается за счет создания и функционирования системы организационного поведения.

Основная задача систем организационного поведения заключается в идентификации личностных компетенций и организационных факторов, оказывающих воздействие на достижение целей предприятия, и формирования условий для эффективного управления персоналом компании.

Основные элементы системы организационного поведения представлены на рисунке 2 [8].



Рисунок 2 - Основные элементы системы организационного поведения

Управленческая деятельность предполагает, что менеджеры различного уровня придерживаются определенного стиля руководства, используя свои коммуникативные навыки и знания межличностной и групповой динамики для достижения высокого качества трудовой жизни в организации [9].

Решение данной задачи позволяет необходимым образом мотивировать персонал к достижению целей предприятия, а также к индивидуальной удовлетворенности трудовой деятельностью. В данных условиях формируются взаимовыгодные трудовые отношения, направленные на достижение целей всех участников взаимодействия, то есть менеджер и сотрудники организации влияют друг на друга к обоюдной выгоде.

Система организационного поведения основана на убеждениях и намерениях сотрудников компании, объединяющих свои усилия для ее эффективного функционирования, как в настоящее время, так и в долгосрочной перспективе, что имеет существенно значение в контексте современной системы человеческих ценностей [10]

Использованные источники:

1. Иванова, Т.Б. Корпоративная культура и эффективность предприятия: Монография / Т.Б. Иванова, Е.А. Журавлёва и др. – М. : РУДН, 2011. – 152 с.

2. Лисовская, А. Ю. Управление поведением персонала в условиях VUCA / А.Ю. Лисовская // Молодой ученый. - 2015. - №23. - С. 586-588. – Режим доступа: URL <https://moluch.ru/archive/103/24117/> (дата обращения: 27.11.2022).

3. Басов, К.Ю. Принципы и факторы формирования кадровой стратегии / К.Ю. Басов, Ю.Ю. Грушина, // Актуальные вопросы науки и практики. Сборник научных трудов по материалам II Международной

научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 05 ноября 2018 г.). – Анапа: Научно-исследовательский центр «Иннова», 2018. - 160 с.

4. Горностаев, А.С. Блатман, Г.М. Кадровая безопасность организации как показатель эффективности работы организации/ А.С. Горностаев, Г.М. Блатман// Форум молодых ученых. - 2018. - № 3 (19). – С.37-40. - URL: <http://forum-nauka.ru> (дата обращения: 26.11.2022).

5. Сушко, А.В. Управление и организация производством на предприятии: теоритический аспект: электронное учебное пособие / А.В. Сушко, Е.В. Полицинская. - ЮТИ ТПУ, 2015. – 137 с.

6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник/ под ред. Кибанова А.Я. – М.: ИНФРА-М, – 2011. - 360с.

7. Алешина Л. А., Заглада Т. П. Исследования организационной культуры предприятия/ Л.А. Алешина // Молодой ученый. - 2016. - №18. - С. 222-227. – Режим доступа: URL <https://moluch.ru/122/33755/> (дата обращения: 21.11.2022).

8. Захаров, Н.Л., Управление настроем персонала в организации: учебное пособие/ Н.Л. Захаров, Б.Т. Пономаренко. – М.: Инфра-М, 2009. – 288.

9. Волошин, Ю. Ю. К понятиям «организационная культура» и «корпоративная культура»/ Ю.Ю. Волошин // Молодой ученый. - 2017. - №35. - С. 29-35. - Режим доступа: URL <https://moluch.ru/169/45483/> (дата обращения: 26.11.2022).

10. Головин, А.А. Мотивация и организационное поведение персонала организаций. А.А. Головин, М.А. Пархомчук // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2010. - №1. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/motivatsiya-i-organizatsionnoe-povedenie-personala-organizatsii> (дата обращения: 26.11.2022)