

ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА

*Е.М. ЕГОРОВА, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры мировой экономики и менеджмента, Кубанский государственный университет
e-mail: katie-egorov@mail.ru*

Аннотация

Используя методы, атрибуты и принципы психологии, социологии, экономики, политологии, организационное поведение является мультидисциплиной. При этом организационное поведение — база для изучения управленческих дисциплин. В связи с этим важно показать специфику управления организационным поведением. От того, насколько компетентно менеджмент анализирует ситуацию, поведение персонала, принимает управленческие решения, зависит эффективность деятельности организации в целом и деятельности менеджмента в частности.

Ключевые слова: менеджмент, организационное поведение, эффективность организации, бизнес-сообщество.

DOI: 10.31429/2224042X_2022_65_70

Исследователи в области экономики, психологии, социологии, политологии систематически пытались разработать всеобъемлющую систему, которая приводит к организационной эффективности, причем организационное поведение отличается от смежных областей (психологии, социологии, политологии и антропологии) тем, что специально фокусируется на индивидуальном и групповом поведении в организации.

История изучения организационного поведения. Изучение организационной эффективности, организационной теории и происхождения организационного поведения начинается в эпоху промышленной революции и научного менеджмента в Соединенных Штатах (Симс, 2002), эпоху, в которую классические мыслители, такие как Макс Вебер (немецкий социолог), Анри Файоль (французский промышленник) и Фредрик Тейлор (предприниматель американский инженер-промышленник) начали исследо-

вать различные атрибуты организационной производительности и эффективности [3]. К 1930-м гг. организации были исследованы через призму теории социальных систем, а к 1960-м гг. организации рассматривались с учетом теории открытых систем [4].

Первый обзор организационного поведения был проведен в 1979 г. Теренсом Р. Митчеллом и охватил четыре темы: личность и индивидуальные различия, отношение к работе, мотивация и лидерство.

Молодые ученые, доценты кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета А. К. Кочиева, А. Д. Ерок [1] предприняли свою попытку детерминации места и роли организационного поведения. Результатом этого стал выход в свет учебного пособия «Организационное поведение».

Почему изучение организационного поведения важно для менеджера? Десятилетние исследования организационного поведения выявили множество вопросов, ответив на которые, менеджеры смогут так спроектировать организации, чтобы они стали лучшими исполнителями, определяя, какие конкретные действия должны быть предприняты для достижения организационного успеха. Исследователи потратили десятилетия на изучение организаций, людей, отдельных лиц и причины, по которым одни организации работают на необычайно высоком уровне, а другие нет. Многие проблемы компаний проистекают из деятельности человека.

Таким образом, изменение поведения человека означает изменение результатов деятельности организации. Организационное поведение было определено как решающая переменная для достижения успеха и счита-

ется фундаментальной опорой, которая помогает лидерам выявить проблемы, выяснить, как решать проблемы, распознать сложности внутри организации и установить, нужно ли что-то изменить, чтобы стало лучше [5].

Лидеры должны знать, как эффективно управлять поведением в организации и определять связь между организационным поведением и производительностью, чтобы сделать организацию высокоэффективной.

Понимание организационного поведения повлияло на организационную эффективность и то, как люди ведут себя в организациях.

Студенты часто формулируют запрос об актуальном, современном курсе, который погружает и вовлекает в процесс обучения. Мы полагаем, что поставленная цель достигнута в новом издании учебного пособия «Организационное поведение».

В процессе ознакомления с главами учебника вы убедитесь, что этот модуль является отличным примером комбинации теоретических и практических элементов.

Организационное поведение — это многодисциплинарная область, которая получает сведения о поведении в организации путем систематического изучения индивидуальных, групповых и организационных процессов. Исследование организационного поведения — это изучение индивидуального поведения и групповой динамики в организации, с акцентом на психосоциальной, межличностной и поведенческой; таким образом оно превращается в прикладную дисциплину.

Авторы построили изложение материала дисциплины таким образом, что студент быстро адаптируется, переключаясь от объяснения к применению.

Читатели познакомятся с представителями основных теорий, внесшими весомый вклад в становление дисциплины «Организационное поведение». В процессе рассмотрения теорий и бизнес-ситуаций студент все глубже будет погружаться в дисциплину.

Кейс-стади, контрольные вопросы и практические примеры, представленные в рамках курса, продемонстрируют обучающимся

прикладную сторону рассматриваемых теоретических знаний с точки зрения их потенциального применения для повышения конкурентоспособных позиций организаций.

Предлагаемые для анализа ситуации в подавляющем большинстве случаев основываются на реальных событиях и историях менеджмента компаний как на внутреннем, так и на мировом рынке.

В современном мире время — очень ценный ресурс, и особенно важна возможность самостоятельного изучения материалов дисциплины. Для тех, кто только начинает изучение менеджмента и организационного поведения и для студентов продвинутого уровня данное учебное пособие может существенно усилить их компетенции в управлении организацией и повысить личные перспективы в карьере.

Красной нитью через все главы проходит тема коммуникативной составляющей.

Этот блок нашел отражение в теме 1 (коллектив как социальная организация) и в теме 4 (межличностные коммуникации и их барьеры). Важным модулем является то, как группы и команды наряду с конкурентными силами определяют направления решений менеджмента, оказывающих влияние на организационное поведение отдельных членов коллектива и компании в целом. Раскрыть этот модуль более глубоко помогли бы примеры, которые все чаще встречаются и становятся глобальной тенденцией. Это делегирование сотрудникам властных полномочий и все большее применение самоуправляемых команд в организациях. Данные явления прослеживаются в использовании аутсорсинга, офшоринга, реинжиниринга.

Данный курс не обошел вниманием принцип постоянного совершенствования процессов организации. Для подавляющего числа менеджеров этот постулат означает всеобщее управление качеством. Однако в учебном пособии «Организационное поведение», данный модуль раскрыл тему и ее наиболее актуальные и острые вопросы: тотальное улучшение обслуживания клиентов, сокращенный рабочий цикл и новые формы дизай-

на для адаптивных компаний, вовлеченных в процесс постоянной конкуренции.

Темы, модули, кейс-стади, контрольные вопросы и вопросы для подготовки к итоговому контролю в пособии «Организационное поведение» также призваны отразить указанные темы.

Итак, в каждом блоке учтены современные тренды и управленческие практики в области управления организационным поведением.

В модуле 1 представлены актуальные темы, содержащие материал о работе менеджера в современных реалиях, о разнообразии рабочей силы и о сути ценностей, убеждений и этики.

В модуле 2 рассмотрен материал, связанный с индивидуальным поведением в организации. Индивидуальные характеристики личности в организации и делегирование сотрудникам полномочий, являющиеся важной частью дисциплины «Организационное поведение», полноценно раскрываются в ходе изучения всего курса.

Студенты узнают о методах мотивации организационного поведения с точки зрения практик управления персоналом и дизайн-систем вознаграждения, повышающих эффективность и производительность рабочих групп.

В модуле 3 рассматривается нормативная модель принятия решений Врума — Йеттона — Яго в комплексе с ее отношением к групповому принятию решений и участию в нем сотрудников.

Модуль 3 представляет различия между группами, командами и лидерами в организации, поведением менеджеров и предпринимателей и предлагает конкретные советы, раскрывает важность принуждающего и вознаграждающего поведения лидера и влияния, которое оно оказывает на рабочие группы.

В фокусе модуля 4 два компонента коммуникационного поведения в организации: межличностные коммуникации и их барьеры, формы и виды организационных коммуникаций, которые в значительной степени зависят от организационной стратегии и ее цели создать устойчивое конкурентное преимуще-

ство. Материалы, представленные в модуле, по-новому освещают тему межорганизационного дизайна.

В разделе кейс-стади можно также найти короткую секцию, посвященную эмоциональности. Некоторые ситуации для анализа посвящены сложностям реакции на стресс со стороны персонала и организаций. Данный раздел повествует о синдроме эмоциональной неустойчивости, как он может выйти из-под контроля, приводя к разрушительным последствиям.

Научное исследование и учебное пособие дают представление о важных управленческих принципах, которые способствуют созданию эффективных взаимоотношений в организации, основанных на доверии, показателях производительности труда и способности учитывать личности сотрудников.

Признавая и понимая важность влияния дисциплины организационного поведения на производительность, руководители могут лучше определить, какие элементы приводят к высокой эффективности организаций.

Впоследствии авторы обращаются к организационному поведению при определении организационных атрибутов, отвечающих за разницу в уровнях производительности.

Организационное поведение используется как средство повышения организационной эффективности и индивидуального благополучия [2].

Организационное поведение предполагает изучение и формирование поведения личности и групп работников для достижения целей компании и повышения эффективности ее деятельности. Современный подход к организационному поведению основан на признании приоритетной роли личности, ее знаний и навыков для развития компании, при этом сотрудник, пришедший на работу в компанию, принимает ряд ограничений поведения, определяемых регламентом, нормами этой организации, корпоративным кодексом.

Организационное поведение меняет естественность человека. И когда поведение, привычки и мышление меняются, действия человека могут повлиять на результаты дея-

тельности организации. Соответственно, организация может и будет воздействовать на поведение людей.

Важнейшим фактором в построении сильного рабочего места является лидер, который может эффективно управлять организационным поведением в постоянно меняющихся условиях [2].

По этой причине руководство должно осознавать, что его действия, решения и поведение могут повлиять как на организацию, так и на ее сотрудников на микро- и макроуровне.

Для повышения индивидуальной и организационной эффективности лидер становится единым целым с организацией и окружающей средой.

Организационное поведение не заменяет собой менеджмент как науку, а сконцентрировано на изучении поведенческого аспекта

менеджмента, не претендуя на анализ его процессуальных, количественных, системных, стратегических и ситуационных аспектов.

Библиографический список

1. *Кочиева А.К., Ерок А.Д.* Организационное поведение: учеб. пособие. Краснодар, 2021.
2. *Greenberg J.* Managing behavior in organizations (6th ed.). Boston, 2013.
3. *Hanson S.* Change management and organizational effectiveness for the HR professional // Cornell HR Review. 2013. URL: Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=chrr>.
4. *Owens R.G., Valesky T.C.* Organizational behavior in education: Leadership and school reform. Boston, 2021.
5. *Sims R.R.* Managing organizational behavior. Westport, 2002.