**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**По дисциплине:**

**"Организационное поведение"**

**Москва 2009**

**Введение**

В начале 60-х годов XX века возник термин организационное поведение. В то время объединились несколько направлений научных дисциплин, занимающихся объяснением поведения людей и групп в организации, а также организаций во внешней среде.

Организационное поведение появилось из таких дисциплин, как психология и социальная психология, социология труда, теория и социология организаций, исследование бизнеса, наука управления (администрирование), этика и право.

Организационное поведение – дисциплина, изучающая поведение людей в организациях (как индивидов, так и групп).

Предметом организационного поведения выступают основные закономерности и детерминанты, определяющие поведение людей в тех или иных ситуациях в условиях труда и общения.

Знание основ организационного поведения помогает повысить эффективность трудовой деятельности, так как взаимоотношения людей в организации – немаловажный фактор, влияющий на конечный результат, преследуемой или организацией.

Организационное поведение является научной дисциплиной, соответственно имеет свои теории, применяемые на практике.

Сегодня отслеживается тенденция к повышенному вниманию к человеческим ресурсам. Следовательно, современному руководителю необходимы такие навыки и знания, которые помогут более эффектно использовать человеческие ресурсы, предотвращая конфликты, стрессы и различные организационные дисфункции.

**Предмет, цель, задачи и методологические особенности организационного поведения как прикладной науки**

Организационное поведение – это комплексная прикладная наука об управлении поведением человека в организации на основе теории и систематического научного анализа действий отдельных людей, групп и организаций в целом в сложной динамичной среде.

Эта дисциплина выделилась из общей науки управления, когда в ней возникла потребность практики и когда для этого созрели необходимые условия – появились теоретические основы для проектирования моделей поведения человека в организации и теория групповой динамики Э. Мэйо, известная как доктрина человеческих отношений. Любая наука имеет свои предмет, задачи, объект изучения и методологические особенности.

**Предметом организационного поведения** является изучение основных закономерностей и движущих сил в действиях сотрудников в условиях совместного труда и межличностного общения в организации, изменение ее внешней и внутренней среды.

**Объектами** и одновременно **субъектами** выступают личность, группа и организация.

Личность – человеческий индивид как субъект межличностных и социальных отношений и сознательной деятельности.

Группа – двое или более лиц, которые взаимодействуют друг с другом, влияют друг на друга и воспринимают себя как «мы», т.е. как сообщество, к которому принадлежат.

Организация – форма устойчивого объединения людей для их совместной целенаправленной деятельности в рамках определенной структуры.

Особенности организационного поведения в современной российской экономике обуславливается рядом причин:

1. формирование многообразных форм собственности, которые тесно связаны как с управлением организацией, так и с повседневными отношениями между людьми и их поведением.
2. отсутствие радикальных инноваций, как в производстве, так и в социально-культурных сферах
3. примитивная сырьевая ориентация российской экономики, обуславливающая прямую зависимость от состояния мирового рынка
4. отсутствие до недавнего времени уголовной ответственности топ-менеджеров за злоупотребление должностным полномочием или ценовой сговоренностью, нарушающих антимонопольные нормы
5. дефицит управленческого потенциала способного обеспечить современное развитие предприятий всех отраслей экономики РФ
6. вековая коррупция во всех сферах экономической жизни, истощающая РФ

**Основная цель данной дисциплины** – вооружить менеджеров знаниями о природе человеческой психики и управлять поведением сотрудников на основе результатов системного анализа действий отдельных людей, групп и организаций в целом в условиях изменения внутренней и внешней среды.

Исходя из данной цели можно сформулировать следующие **задачи Организационного поведения**:

1. освоение основных структурных элементов системы организационного поведения (человек, его личность и поведение)
2. знать основные теории моделирования организационного поведения человека
3. усвоить содержание и процессы групповой динамики
4. владение основами поведения, как анализа, так и конструирования организации

Главная задача изучения Организационного поведения состоит в усвоении теоретических основ и получение некоторых практических навыков управления поведением людей (групп, организаций) в процессе труда.

Организационное поведение как научная дисциплина имеет свои **методологические особенности:**

а) научное познание, основанное на теоретических обобщениях

б) обыденное познание, которое опирается на эмпирические обобщения, носящие преимущественно индивидуальный характер

в) художественное познание, в основе которого лежит образная форма отражающая действительность

г) религиозное познание

Методологические основы организационного поведения определяют междисциплинарный характер (наука синтезирует в себе различные науки: экономические, психологические, социальные и др.) и системность (в основе изучения проблем лежит системный подход).

Организационное поведение тесно связанно с такими поведенческими науками, как психология, социология, политическими науками и другими (Рис. 1).

Организационное поведение как наука и как область для изучения состоит из двух составляющих:

1. поведение организаций как таковых, проявляющееся по отношению к людям и группам внутри организации и к субъектам внешней среды организации;
2. поведение людей в этих организациях, проявляющееся по отношению друг к другу и к организации в целом.

Под организацией традиционно понимается объединение людей, совместно реализующих определенные цели и действующих на основе принятых правил и норм.

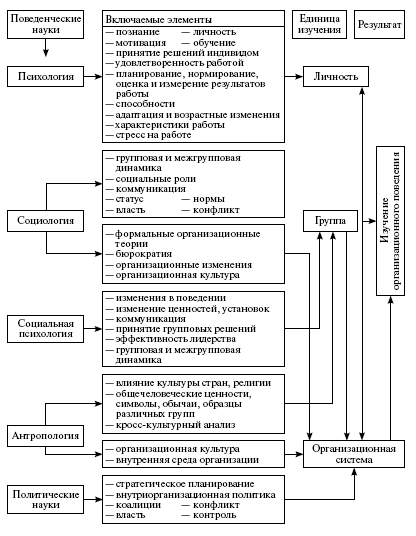


Рис. 1. Связь организационного поведения с поведенческими науками

По мнению В.Н. Глумакова, несмотря на многообразие организаций, все они имеют общие параметры, каждый на многообразие организаций, все они имеют общие параметры, каждый из которых в той или иной мере определяет организационное поведение:

* цели организации;
* организационная структура;
* внутренняя и внешняя среда;
* совокупность ресурсов;
* нормативная и правовая основа;
* организационная культура.

Эффективное достижение поставленных в организации целей предполагает диагностику и управление организационным поведением, что и является практической стороной соответствующей науки.

**Заключение**

Организационное поведение – комплексная прикладная наука о поведении субъектов организации – людей, групп, коллектива в целом – в изменяющейся внешней среде.

Эти субъекты организаций являются объектами исследования, но в силу присущей им активности, в силу их живой природы воспринимать их в качестве просто «объектов» методологически неверно, так же как неверно говорить, что процесс управления их поведением сводится к воздействию на них: более адекватным понятием представляется слово «взаимодействие». Сами же объекты исследования правильнее воспринимать как объект-субъект.

Предметом исследования в организационном поведении являются закономерности поведения и социальные, социально-экономические и психологические факторы, определяющие поведение людей в организациях и организаций во внешней среде.

Основная цель ОП **–** помочь более продуктивно осуществить свои обязанности в организации и получать от этого удовольствие. Для осуществления этой цели надо сформировать ценностные критерии поведения в организации.

Организационное поведение требуется рассматривать как базисную дисциплину, овладение которой позволяет менеджеру, руководителю любого уровня глубже понять причины и факторы поведения людей в хозяйственной организации и на этой основе повысить эффективность управления ведущим фактором производства – персоналом, тем самым обеспечив конкурентоспособность и выживаемость организации.

Менеджеры по персоналу должны понимать причины и мотивы поведения людей и групп в организации значительно глубже, чем линейные менеджеры, более профессионально, поэтому их профессионализм базируется на фундаментальных гуманитарных науках (психологии, социологии, социальной психологии) и фундаментальных науках, исследующих поведение субъектов в экономической среде (экономическая психология и экономическая социология).

Организационное поведение для этих специалистов должно рассматриваться как интегрирующая, развивающая системное мышление и формирующая навыки применения фундаментальных знаний учебная дисциплина.

# Список литературы

1. Глумаков В.Н. Организационное поведение. – М.: Финстатинформ, 2002.
2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: «ЮНИТИ», 1999 г.
3. Электронная энциклопедия ru.wikipedia.org