**ФГОУ ВПО «ВОЛГОГРАДСКАЯ АКАДЕМИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»**

**РЕФЕРАТ**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

НА ТЕМУ: **«ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ»**

Выполнила студентка: Фисантова Е.

Курса II группы 201 - М

Проверил преподаватель: к.с.н. Усанова С. Ю.

Волгоград, 2010

**Содержание:**

Введение

Глава I. Сущность организационного поведения 4

§ 1. Введение в организационное поведение

§ 2. Объект, предмет, цели, задачи и методы дисциплины 5

§ 3. Подходы к изучению организационного поведения 8

Глава II. История и основные этапы организационного поведения 10

§ 1. Классическая школа 11

§ 2. Школа «человеческих отношений» 13

§ 3. Школа поведенческих наук и управления человеческими ресурсами (гуманистический этап) 14

§ 4. Дальнейшее развитие теоретических основ науки управления персоналом 16

Заключение

Список использованных источников

**Введение.**

В настоящее время требуются новые подходы к управлению организаций, так как происходит увеличение изменений условий производства: ускорение нововведений, поиск высококвалифицированных кадров, тесное взаимодействие технологических, социально-экономических и политических процессов, их глобальное воздействие на экономику. Содержание и набор действий и функций, осуществляемых в процессе управления зависят от типа организации (деловая, административная, общественная, образовательная), от размеров организации, от сферы ее деятельности, от уровня в управленческой иерархии (высшее руководство, управление среднего уровня, нижний уровень управления), от функции внутри организации и. Можно сгруппировать все виды управленческой деятельности в четыре основные функции: ***[[1]](#footnote-1)***

1) планирование, заключающееся в выборе целей и плана действий по их достижению;

2) функция организации, посредством которой происходит распределение задач между отдельными подразделениями или работниками и установление взаимодействия между ними;

3) руководство, состоящее в мотивировании исполнителей к осуществлению запланированных действий и достижению поставленных целей;

4) контроль, заключающийся в соотнесении реально достигнутых результатов с теми, которые были запланированы.

Поэтому управление организацией - это, прежде всего, управление людьми. Именно искусство управления поведением людей становится в современном обществе решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий и организаций, стабильность их развития. Также изучение управления человеческими ресурсами и использование результатов исследований становится одним из путей усовершенствования государственной системы. По своим свойствам человеческий ресурс существенно отличается от любых других используемых организациями ресурсов, и, следовательно, требует особых методов управления. Поэтому научные основы организационного поведения и их применение на практике путем управления персоналом организаций превращаются в важное направление в области менеджмента.

Актуальность темы обусловлена необходимостью постоянного изучения и обобщения материалов исследований в области организационного поведения в условиях реформирования государственных структур, изменениях в общественно-политических, коммерческих организациях для выработки наиболее оптимальной модели поведения в организации.

Практическая значимость работы продиктована потребностью знания руководителями всех уровней основ организационного поведения для своевременного и грамотного координирования процессов поведения, возникающих при управлении в организации.

Объект исследования - процесс формирования специальной науки по управлению человеком в организации.

Предмет исследования - теоретические основы дисциплины «организационное поведение».

Цель работы рассмотреть организационные теории и модели этапов развития организационной науки.

Задачи работы: определить внутреннюю структуру дисциплины «организационное поведение»; выявить основные проблемы, изучаемые в рамках данного предмета; рассмотреть подходы к изучению дисциплины.

В данной работе были использованы такие методы исследования как метод обобщения и метод анализа.

**Глава I. Сущность организационного поведения.**

**§ 1. Введение в организационное поведение.**

Организационное поведение - это наука, изучающая поведение людей (индивидов и групп) в организациях, с целью практического использования полученных знаний для повышения эффективности трудовой деятельности человека.***[[2]](#footnote-2)***

Также организационное поведение можно определить как понимание, предвидение и управление человеческим поведением в рамках организаций.***[[3]](#footnote-3)***

Появление понятия обычно связывают с докладом Р. Гордона и Д. Хауэла в 1959г., в котором авторы на основе анализа результатов опросов студентов и преподавателей бизнес-школ пришли к выводу, что будущим менеджерам-практикам недостаточно изучения психологии и, поэтому, необходимо создание такой учебной дисциплины, которая охватывала бы широкий спектр вопросов, касающихся поведения людей и групп в организациях. Эта дисциплина должна была аккумулировать опыт практического менеджмента, управленческого консультирования и в научном плане основываться на концепциях и теориях не только психологии, но и социологии, теории организаций и других областей знания. Основанием для объединения их в дисциплину «организационное поведение» также стал повышенный и избирательный интерес специалистов к проявлениям качеств человеческой деятельности на всех уровнях организации. Поэтому, если речь идет об органических или гуманитарных моделях функционирования организации, оправданно предположить, что они появились под влиянием рассматриваемой дисциплины. Многие достаточно распространенные в настоящее время макроконцепции менеджмента: обучающейся, адаптивной, креативной организации составляют важные разделы дисциплины организационного поведения.

Структура дисциплины «организационное поведение» была предложена Г. Левиттом: психологические явления, связанные с индивидуальным поведением человека и могущие иметь отношение к его жизни в организации; феномены общения и взаимодействия в парах; малые группы, насчитывающие до 20 участников; взаимодействие между малыми группами; группы, в которых может участвовать до сотни человек; явления, характерные для больших групп, насчитывающих сотни и тысячи человек.

**§ 2. Объект, предмет, цели, задачи и методы дисциплины.**

Предметом организационного поведения является взаимосвязь всех уровней системы управления с ориентацией на разработку результативных методов управления в условиях конкурентной среды функционирования. ***[[4]](#footnote-4)***

Объекты изучения организационного поведения:

\* поведение индивидов в организации;

\* проблемы межличностных отношений при взаимодействии двух индивидов (коллег или пары «начальник - подчиненный»);

\* динамика отношений внутри малых групп (как формальных, так и неформальных);

\* возникающие межгрупповые отношения;

\* организации как целостные системы, основу которых образуют внутриорганизационные отношения.

Целями организационного поведения являются:

1. систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях;

2. объяснение причин поступков индивидов в определенных условиях;

3. предсказание поведения работника в будущем;

4. овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.

Организационное поведение изучает поведение людей в организации и оценивает его влияние на результаты ее деятельности, поэтому основными задачами данной дисциплины являются:

1. Выявление поведенческих отношений между руководителем и его подчиненными и в том числе между коллегами.

2. Обеспечение формирования благоприятного психологического климата в коллективе, исключение конфликтных ситуаций, создание атмосферы творческого потенциала работников.

3. Систематическое описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях.

4. Объяснение поступков людей в определенных условиях.

5. Умение предвидеть ситуацию.

6. Овладение навыками управления поведением людей в процессе работы и поиск путей повышения эффективности их деятельности.

В основу организационного поведения положено использование социально-психологических методов управления. Социально-психологические методы - это методы управления, базирующиеся на использовании социально-психологических факторов и направленные на управление социально-психологическими процессами, протекающими в коллективе, для оказания воздействия на них в интересах достижения поставленных перед организацией целей.[[5]](#footnote-5)

Социальное воздействие осуществляется путем:

- целенаправленного формирования персонала организации;

- морального стимулирования работников;

- использования методов управления индивидуальным поведением;

- осуществления коллективной деятельности работников и использования их социальной активности.

Психологическое воздействие базируется на:

- использовании методов психологического побуждения (мотивации);

- учете индивидуальных особенностей работников (темперамент, характер, способности, направленность личности, потребности человека);

- психологических аспектах деятельности человека (внимание, эмоции, воля, речь, умения и навыки).

Поэтому при изучении организационного поведения используются такие методы, как опросы (интервью, анкетирование, тестирование), сбор фиксированной информации (изучение документов), наблюдения и эксперименты. Интервью могут проводиться “лицом к лицу”, по телефону, с использованием компьютеров. Разработано большое количество стандартизированных опросников (анкет). Например, с их помощью измеряется удовлетворенность трудом, организационный климат. При исследовании организационного поведения широко используется метод структурированного наблюдения. Например, при наблюдении организационной среды выделяются следующие элементы: помещение, обстановка и оборудование, оформление, освещение и цвет, внешний облик членов организации. Основу исследований в этой области составляют лабораторные и естественные эксперименты.

Исследование - это процесс сбора и интерпретации данных, которые подтверждают или опровергают теоретические построения. Исследование - это непрерывный процесс, благодаря которому идет постоянное расширение знаний о поведении человека в процессе труда. ***[[6]](#footnote-6)***

Научным фундаментом дисциплины “организационное поведение” является то, что:

\* сбор данных осуществляется систематически, контролируется их надежность и достоверность;

\* предлагаемые объяснения фактов тщательно проверяются;

\* в качестве закономерностей, которые могут быть использованы на практике, рассматриваются только неоднократно подтвержденные устойчивые связи и отношения.

**§ 3. Подходы к изучению организационного поведения.**

Организационное поведение объединяет поведенческие (бихевиористские) науки (систематизированные знания о характере и причинах поступков людей) с другими дисциплинами - менеджментом, экономической теорией, экономико-математическими методами, кибернетикой. Организационное поведение - область сложная, воспринявшая множество идей и подходов.

При биологическом подходе делается акцент на зависимости поведения от физических и биологических потребностей и побуждений: жажда, голод, недостаток сна. Социологический подход основывается на том, что поведение человека - результат воздействия людей и событий социального окружения. Ценности и традиции и общества определяют поведение людей в этом обществе. Психоаналитический подход базируется на учении о том, что мотивы поведения человека в основном не осознаются, не очевидны. Так, З.Фрейд считал, что ключ к истинным причинам поведения - в подсознании и что наши осознанные рассуждения большей частью самообман. То есть поведение не всегда бывает логичным и разумным, его не всегда можно объяснить в строгих точных терминах, а также следует принимать во внимание возможные скрытые мотивы. Гуманистический подход доверяет биологическим побудителям, но не отрицает и социальных причин, поведенческие стимулы и то, что стимулы и побуждения могут находиться в подсознании.***[[7]](#footnote-7)***

Более подробно можно остановиться на когнитивном и бихевиористском подходах, а также подходе социального научения, теоретические элементы которых можно использовать для создания общей модели организационного поведения.

Когнитивный подход оценивает человека по более «высоким» критериям, чем другие подходы. Когнитивный подход делает акцент на позитивных и добровольных аспектах поведения, использует такие понятия, как ожидание, потребности и поощрение. Познание является базовым элементом когнитивного подхода - это акт восприятия некоторой информации. Такие инструменты, как когнитивные карты используются в качестве визуальных элементов для уяснения и понимания отдельных элементов мыслей индивида, групп или организаций. Поведение может быть элементом анализа, однако оно направленно на достижение цели. Важно, что когнитивный подход не содержит предположений о том, что происходит в мозгу; это всего лишь термины для описания поведения.

Поведенческий подход ориентирован не на анализ причин, а на анализ результатов. Так, Дж. Б. Уотсон определял поведение как результат ввода информации через человеческие органы слуха, обоняния, осязания.***[[8]](#footnote-8)*** Один из основных тезисов бихевиоризма – вознаграждаемое поведение повторяется.

Так же подчёркивается важность изучения наблюдаемых форм поведения.

С точки зрения бихевиоризма человеческое поведение объясняется при помощи принципа «стимул – реакция». Стимул вызывает реакцию. Считается, что обучение происходит тогда, когда возникает эта связь.

Другими словами, данный подход помогает объяснить физические рефлексы.

Так с помощью эксперимента по оперантному обуславливанию с чётко определёнными условиями, было обнаружено, что следствия отклика могут гораздо лучше объяснить большинство форм поведения, чем порождающий его стимул. Организм вынужден взаимодействовать со средой, чтобы получить желаемое следствие. Предшествующий стимул не порождает определенного поведения при оперантном обуславливании. Он служит в качестве сигнала для «включения» этого поведения. Поведение является функцией его следствий.

Бихевиористский подход опирается на представление о среде: когнитивные процессы, такие как мышление, ожидание и восприятие, могут иметь место, но не являются необходимым условием для предсказания и контроля поведения, а также управления им. Однако как когнитивный подход включал бихевиористские концепции, так и бихевиористский подход включает когнитивные переменные. Однако, несмотря на некоторое сходство это два разных подхода со своим вкладом в науку о поведении.

Подход социального научения является бихевиористским. Он признаёт, что поведение может быть проанализировано. Тем не менее в отличие от бихевиорестского подхода, социальное научение признаёт, что человек обладает самосознанием и его поведение целенаправленно. Данный подход предполагает, что люди познают окружающую среду, изменяют её, чтобы сделать доступными подкрепляющие факторы. Так же отмечается важность правил и символических процессов при научении. Подход социального научения, с его сложной интерактивной природой служит подходящей теоретической основой для построения модели организационного поведения.

**Глава II. История и основные этапы организационного поведения.**

Организационное поведение как новая научная дисциплина начала развиваться в 50-е гг. XX в. Термин «организационное поведение» возник, когда произошло объединение нескольких направлений научных дисциплин, занимающихся изучением процессов, происходящих в организации, между организациями, между внутренней и внешней средой. Таким образом, организационное поведение вобрало в себя такие дисциплины, как производственный инжиниринг, социология труда, социальная психология, исследование бизнеса, теория управления и право.[[9]](#footnote-9)

Наука об организационном поведении подразделяется на основе ряда критериев на более специализированные предметы. Главными критериями являются:

\* уровень агрегирования (обобщения) и анализа;

\* специфические аспекты организационной жизни;

\* особенности, связанные с целями компаний, с продуктами или услугами;

\* критерии деления организации на части и пр.

ОП представляет собой комбинацию, по крайней мере, двух традиционных наук в школах бизнеса:

1) школы управления (менеджмента);

2) школы «человеческих отношений».

**§ 1. Классическая школа.**

Научный менеджмент основан на работах ряда менеджеров, консультантов и исследователей (Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда и др.), которые, несмотря на то, что подходили к изучению организации с различных точек зрения, разработали ряд концепций и идей, имеющих много общего. Эти идеи были очень популярны в первые десятилетия прошлого столетия.

Научный менеджмент сосредоточен на производительности труда отдельного рабочего. По мере того, как общество XIX в. становилось все более индустриальным, повышать свою производительность фирмам оказывалось все труднее.

Фредерик У. Тейлор (1856—1915 гг.), американский инженер-механик, предположил, что проблема, прежде всего, связана с недостатком практики управления. Предмет его исследований — положение рабочих в системе машинного производства (окончательно сформировавшейся к концу XIX в.). Принципиальным объектом менеджмента должна быть максимальная гарантия процветания работодателя (развитие каждой отрасли) в сочетании с максимальным процветанием каждого наемного работника.***[[10]](#footnote-10)***

В основе философии Ф. Тейлора лежало положение о том, что управленческие решения принимаются на основе научного анализа и фактов, а не догадок. Идеи Ф. Тейлора получили широкое распространение в индустриальных экономиках в 1920—1930-х гг.

Административный менеджмент сосредоточен на руководителях и функциях, которые они выполняют. Этот подход к управлению наиболее полно раскрыт Анри Файолем (1841—1925 гг.), французским горным инженером, основная точка зрения которого сформировалась в начале XX в. Файоль стал известен, когда он заново оживил горную компанию, находившуюся на грани краха, и превратил ее деятельность в финансовый успех. Позже он приписал свой успех методу, который он применил, а не своим персональным способностям. Файоль первым признал, что преуспевающие менеджеры должны знать основные функции управления. Он определил эти функции как планирование, организацию, командование (руководство), координацию и контроль. Он также утверждал, что преуспевающим менеджерам необходимо прилагать определенные принципы управления к этим функциям.

Бюрократический менеджмент сосредоточен на организационной системе в целом и основывается на следующих положениях:

\*правилах фирмы, ее политике и процедурах;

\*установленной иерархии;

\*четком разделении труда.

Макс Вебер (1864—1920 гг.), немецкий социолог и историк, наиболее тесно связан с бюрократическим менеджментом. Вебер отметил, что управление во многих европейских организациях в XIX в. имело личностную основу. Работники часто проявляли больше лояльности по отношению к отдельным управляющим, чем к миссии организации. И, как следствие, ресурсы часто использовались по желанию отдельных управляющих, а не в соответствии с целями организации. Чтобы предотвратить эти дисфункциональные последствия, Вебер представил систему управления, которая бы основывалась на обезличенном и рациональном поведении. Управление такого типа называется бюрократией.

**§ 2. Школа «человеческих отношений».**

Школа «человеческих отношений» — школа, выдвигающая в центр внимания личность и групповой фактор, возникла в 1920—1930-х гг. в США в результате исследований и экспериментов на предприятии в Хоторне, недалеко от Чикаго, а затем появилась и в других странах. В США ее представители — Э. Мэйо, Ф. Ретлисбергер, У. Мур, во Франции — Ж. Фридман.

Профессор Элтон Мэйо (1880—1949 гг.) вместе с группой коллег проводил эксперименты в г. Хоторне на заводах фирмы «Вестингауз электрик». Эксперименты проходили в рамках программы изучения жизни в США в разделе «Труд в Америке» на заводах крупных фирм.

В цехе поденно работали девушки-эмигрантки, работа шла в молчаливом, унылом темпе, так как все были отягощены материальными проблемами. В программе была поставлена цель — выяснение влияния атмосферы рабочих мест на труд. Эти условия постепенно начали изменять, производительность труда резко возросла, а через некоторое время она стабилизировалась.

Работницы почувствовали внимание к себе и начали обсуждать эти вопросы между собой. В конечном итоге сформировались неформальные группы и нормы поведения в них, а, соответственно, и контроль за соблюдением этих норм, осуществляемый лидером. Возникли социальные нормы, регулирующие трудовую деятельность (в данной группе следует выпускать не более и не менее определенного количества изделий). Таким образом, социальные нормы стали выполнять функции контроля производства.

Выводы по Хоторнским экспериментам:

1.определено влияние социальных норм поведения на производительность труда;

2. выявлена существенная роль социальных стимулов в поведении членов организации, в отдельных случаях блокирующих действие экономических стимулов;

3. выявлен приоритет групповых факторов поведения над личностными;

4. показана важность неформального лидерства в деятельности группы.

Э. Мэйо подытожил свои взгляды, которые выходят далеко за рамки его исследования, в книге под названием «Социальные проблемы индустриальной культуры». Основная мысль заключается в том, что можно создать организацию, которая достигает своих целей через удовлетворение потребностей своих работников.

**§ 3. Школа поведенческих наук и управления человеческими**

**ресурсами (гуманистический этап).**

Школа поведенческих наук в сочетании с теорией человеческих ресурсов обогатила науку об управлении персоналом новыми положениями. Начало новому направлению положил Ч. Барнард, который опубликовал в 1938 году свой труд «Функции администратора». [[11]](#footnote-11)Более поздними последователями этой школы явились Ф. Герцберг, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор. Цель, которую ставили перед собой представители этого учения, заключалась в повышении эффективности деятельности организации за счет рационального использования человеческих ресурсов. Отсюда и другое название этой школы — теория человеческих ресурсов.

Исследователи этой теории были пионерами в научном обосновании роли мотивов и потребностей человека в его трудовой деятельности. Они рассматривали мотивы как главный показатель отношения людей к труду. Положительная мотивация при этом — основной фактор успешного выполнения работы. Менеджмент должен уметь разрабатывать мотивационное управление в противовес административному.

В научном менеджменте изучение мотивации составляет особое направление. Значительный вклад в эту область внесли А. Маслоу, Ф. Герцберг и Д. Мак-Грегор.

А. Маслоу известен как создатель пирамиды потребностей ([рис. 1](http://www.inrevu.ru/FAVORIT/ART_12/a1201.gif)). Он разделил потребности на базовые (потребности в пище, безопасности и т.д.) и производные (в справедливости, благополучии, самовыражении).[[12]](#footnote-12)

Базовые потребности постоянны, а производные меняются. Физиологические потребности первичны и выступают доминантой до тех пор, пока они не удовлетворены хотя бы на минимальном уровне. После этого доминируют потребности другого уровня. Главное в теории А. Маслоу заключается не в самой реализации потребностей, а в обеспечении их движения. Потребности каждого уровня становятся актуальными тогда, когда удовлетворены предыдущие.



Рис. 1 Пирамида потребностей А. Маршала

К числу ярких представителей концепции человеческих ресурсов относится американский ученый Дуглас Мак-Грегор.

Д. Мак-Грегор проанализировал деятельность исполнителя на рабочем месте и выявил, что управляющий может контролировать следующие параметры, определяющие действия исполнителя:[[13]](#footnote-13)

1. задания, которые получает подчиненный;
2. качество выполнения задания;
3. время получения задания;
4. ожидаемое время выполнения задания;
5. средства, имеющиеся для выполнения задания;
6. коллектив (окружение), в котором работает подчиненный;
7. инструкции, полученные подчиненным;
8. убеждение подчиненного в посильности задания;
9. убеждение подчиненного в вознаграждении за успешную работу;
10. размер вознаграждения за проведенную работу;
11. уровень вовлечения подчиненного в круг проблем, связанных с работой.

Все эти факторы зависят от руководителя, в той или иной мере влияют на работающего и определяют качество и интенсивность его труда.

**§ 4. Дальнейшее развитие теоретических основ науки управления персоналом.**

В дальнейшем наиболее значительные успехи в управлении трудовыми ресурсами были достигнуты в японских и американских фирмах. Исследователями проблем управления персоналом установлена основная причина успеха японской системы менеджмента – умение работать с людьми. В самом упрощенном виде краеугольным камнем системы японского персонал-менеджмента являются принципы единой семьи, пожизненного найма ориентация на удовлетворение нематериальных потребностей, управление скорейшей адаптацией и служебно-профессиональным продвижением. В настоящее время японская система персонал-менеджмента существенно реформируется, наибольшие изменения претерпела система пожизненного найма, которая сохраняется только в крайне небольшом количестве японских корпораций (например, «Toyota», «Canon»), так как несмотря на очевидные преимущества (стабильность занятости и низкий уровень безработицы, полное раскрытие трудового потенциала сотрудников и высокую управляемость персоналом), ее сохранению мешали такие очевидные недостатки, как высокие расходы на заработную плату сотрудникам, узкий внутренний рынок труда, невозможность избавления от неперспективного персонала и пр.

Основу системы управления персоналом в США составляют принципы индивидуализма, экономического стимулирования, высокой текучести кадров, узкой специализации, вертикальной карьеры, досрочного выхода на пенсию, приложение ценностных категорий и оценок к использованию трудовых ресурсов. Важнейшие достижения американской и японской систем управления трудовыми ресурсами в нашей стране следует внедрять избирательно, с обязательным учетом национальной специфики.

Культура труда в России связана с советской моделью, построенной на принципах научной организации труда и созданной советскими учеными А. К. Гастевым, А. Ф. Журавским и др. Эта модель основывалась на методах школы научного управления Ф. Тейлора и вобрала в себя многие достижения зарубежного менеджмента. Несмотря на наличие существенных недостатков, в советской экономической модели практически полностью удовлетворялась потребность в безопасности и защищенности, гарантировалось право на труд, социальные блага: отпуск, оплата временной нетрудоспособности, обучение. Преимуществом советской модели было и создание развернутой системы нематериального стимулирования работников, включавшей социальные соревнования, моральные поощрения.[[14]](#footnote-14)

Резкое изменение экономической ситуации в нашей стране, возникновение рыночных отношений привели к изменениям в системе человеческих ценностей. Поэтому современному российскому менеджеру в целях достижения эффективного управления персоналом фирмы необходимо сохранять, применять и совершенствовать инструменты, созданные социалистической системой управления кадрами, и внедрять методы зарубежного менеджмента, соответствующие параметрам рыночной экономики.

**Заключение.**

Организационное поведение - это систематическое изучение поведения людей внутри организаций, а также отношений внутри организации. Поведение людей в организации не случайно. Эффективность функционирования организации во многом определяется поведением сотрудников и культурой организации. Каждый человек уникален, но отношения и поведение сотрудников в организации можно объяснить и даже предсказать, если анализировать его на трех уровнях: индивидуальном, групповом и организационном. Основными элементами отношений внутри организации являются общение и деятельность.[[15]](#footnote-15)

Общение и деятельность объединяются единым понятием - поведение, которое подразделяется на отдельные составляющие: деятельность, действия, реакции, поступки. В современной науке применяются различные подходы к изучению поведения человека в организации.

Одна из основных отличительных черт науки об организационном поведении - ее междисциплинарный характер. Еще одна черта организационного поведения - системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки. Третья особенность организационного поведения - постоянно возрастающая популярность теорий и исследований у практикующих менеджеров. Современные управленцы восприимчивы к новым идеям, они поддерживают исследования организационного поведения, проверяют на практике новые модели.

Также в данной работе были проанализированы основные школы и теории управления персоналом.

Исследователи проблемы выделяют следующие этапы развития науки управления персоналом:[[16]](#footnote-16)

1) классические теории (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А. Гастев, П. Керженцев) – с 1880 по 1930 гг.;

2) теории человеческих отношений (Э. Майо, К. Арджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк) – с начала 1930-х гг.;

3) гуманистические теории (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор) – c 1970-х гг.

В первой трети XX в. развиваются более отвечающие требованиям производственно-экономических процессов компаний концепции управления человеческими ресурсами, в частности, теории школы человеческих отношений. В данных исследованиях школы человеческих отношений предполагалось, что люди стремятся быть полезными и нужными организации, работники хотят быть признанными, оцененными, причастными к процессам ее развития. Основными задачами руководства являлись: создание таких условий, при которых каждый работник осознавал бы свою полезность, предоставление определенной свободы и самостоятельности в работе, взаимодействие руководителя с подчиненными и участие последних в решении несложных проблем компании, формирование чувства значимости персонала.

Во второй половине XX века появились современные теории, каждая из которых по-своему пыталась объяснить этот сложный вид управленческой деятельности. Вся совокупность новых концепций управления персоналом может быть объединена в еще один подход теоретических исследований в данной области – гуманистический. Этот подход содержит такие теории, как управление человеческими ресурсами, теорию человеческого капитала и др. Концепция человеческих ресурсов подразумевает, что персонал является таким же важным производственным ресурсом, как и финансовые, материальные, технологические и другие ресурсы, участвующие в процессе производства, и, следовательно, предприятие (организация) в процессе своего развития может либо накапливать, либо сокращать этот вид ресурса. Согласно теории человеческий капитал – это имеющийся у каждого сотрудника запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями человеческого потенциала могут быть: образование, профессиональный опыт, охрана здоровья, географическая мобильность, информация.

В современных условиях знание основ организационного поведения позволяет решать следующие задачи: полнее раскрыть потенциал персонала организации и осуществить выбор направлений совершенствования ее деятельности, используя для этих целей современные технологии; разработать такие проекты организационных мер, которые соответствуют критериям, ставящим в центр человека и его потребности; определить стратегии профессионального вмешательства, позволяющие повысить эффективность организации труда.

**Список использованных источников:**

1. Артамонова, Н.В. Организационное поведение: учеб. пособие / Н.В. Артамонова, Л.П. Фрумкин, И.Г. Головцова. - СПб.: СПбГУАП, 2001. - 52 с.

2. Аширов, Д.А. Организационное поведение: учеб. пособие / Д.А. Аширов - М.: Проспект, 2006. - 360 с.

3. Дорофеев, В.Д. Организационное поведение: учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Ю.Ю. Частухина. - Пенза: Изд-во ун-та, 2004. - 142 с.

4. Карякин, А.М. Организационное поведение: учеб. пособие / А.М. Карякин. - Иваново: РИО ГОУ ВПО ИГЭУ, 2001. - 218 с.

5. Кочеткова, А.И. Психологические основы современного управления персоналом / А.И. Кочеткова - М.: ЗЕРЦАЛО, 1999. -384 с.

6. Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. Теория организации: Учебник для ВУЗов. - СПб.: Питер, 2005.- 394 с.

7. Лютанс, Ф. Концепция организационного поведения: прошлое как пролог к настоящему и будущему / Ф. Лютанс -http://www.big.spb.ru/publications/other/org\_culture/koncept\_org\_povedeniya.shtml?print

8. Мункоев, А.К. Организационное поведение: учеб. пособие / А.К. Мункоев - Улан-Удэ: ВСГТУ, 2005. - 184 с.

9. Савеленок, Е. Идеология управления в организации / Е. Савеленок -http://hghltd.yandex.net/yandbtm?url=http

10. Сарычев, С.В, Социально-психологические аспекты надежности группы в напряженных ситуациях совместной деятельности / С.В. Сарычев, А.С. Чернышев - Курск: Изд-во КГПУ, 2000.

11. Серый А.В, Яницкий М.С. Ценностно-смысловая сфера личности / А.В. Серый, М.С. Яницкий. - Кемерово: КГУ, 1999. - 92 с.

12. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор - <http://rusneb.ru/download/orel/nettext/economic/taylor/terewenko.htm> - 261 с.

13. Уотсон, Д. Психология с точки зрения бихевиориста // Хрестоматия по истории психологии / под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. - М.: Изд-во МГУ, 1980. С.17-18.

14. Уотсон, Д. Поведение как предмет психологии // Хрестоматия по истории психологии / под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. - М.: Изд-во МГУ, 1980. С. 34-44.

15. Уткин, Э.А. Бизнес-план. Как развернуть собственное дело / Э.А. Уткин, А.И. Кочеткова. - М.: ЭКМОС, 1998. - 176 с.

16. Яницкнй, М.С. Адаптационный процесс: психологические механизмы и закономерности динамики / М.С. Яницкнй. - Кемерово: КГУ, 1999. - 84 с.

1. Савеленок, Е. Идеология управления в организации / Е. Савеленок -http://hghltd.yandex.net/yandbtm?url=http – С.9 [↑](#footnote-ref-1)
2. Дорофеев В.Д. Организационное поведение: учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Ю.Ю. Частухина. - Пенза: Изд-во ун-та, 2004. - С.6. [↑](#footnote-ref-2)
3. Лютанс Ф. Концепция организационного поведения: прошлое как пролог к настоящему и будущему / Ф. Лютанс http://www.big.spb.ru/publications/other/org\_culture/koncept\_org\_povedeniya.shtml?print - С.3 [↑](#footnote-ref-3)
4. Мункоев А. К. Организационное поведение: Учебное пособие. - Улан-Уде: Изд-во ВСГТУ, 2005. - С.6. [↑](#footnote-ref-4)
5. Сарычев, С.В, Социально-психологические аспекты надежности группы в напряженных ситуациях совместной деятельности / С.В. Сарычев, А.С. Чернышев -Курск: Изд-во КГПУ,2000.-С.56 [↑](#footnote-ref-5)
6. . Кочеткова, А.И. Психологические основы современного управления персоналом / А.И. Кочеткова - М.: ЗЕРЦАЛО, 1999. –С.384 [↑](#footnote-ref-6)
7. Карякин, А.М. Организационное поведение: учеб. пособие / А.М. Карякин. - Иваново: РИО ГОУ ВПО ИГЭУ, 2001. - С.41 [↑](#footnote-ref-7)
8. Уотсон, Д. Психология с точки зрения бихевиориста // Хрестоматия по истории психологии / под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. - М.: Изд-во МГУ, 1980. - С.17. [↑](#footnote-ref-8)
9. Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. Теория организации: Учебник для ВУЗов. - СПб.: Питер, 2005.-С. 14 [↑](#footnote-ref-9)
10. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор - <http://rusneb.ru/download/orel/nettext/economic/taylor/terewenko.htm> - С.141. [↑](#footnote-ref-10)
11. Дорофеев, В.Д. Организационное поведение: учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Ю.Ю. Частухина. - Пенза: Изд-во ун-та, 2004. – С.54 [↑](#footnote-ref-11)
12. Аширов, Д.А. Организационное поведение: учеб. пособие / Д.А. Аширов - М.: Проспект, 2006.-С.91. [↑](#footnote-ref-12)
13. Дорофеев, В.Д. Организационное поведение: учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Ю.Ю. Частухина. - Пенза: Изд-во ун-та, 2004. – С.59 [↑](#footnote-ref-13)
14. Карякин, А.М. Организационное поведение: учеб. пособие / А.М. Карякин. - Иваново: РИО ГОУ ВПО ИГЭУ, 2001. – С.189 [↑](#footnote-ref-14)
15. Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. Теория организации: Учебник для ВУЗов. - СПб.: Питер, 2005. С. -143 [↑](#footnote-ref-15)
16. Лютанс, Ф. Концепция организационного поведения: прошлое как пролог к настоящему и будущему/Ф.Лютансhttp://www.big.spb.ru/publications/other/org\_culture/koncept\_org\_povedeniya.shtml?print- С. 1 [↑](#footnote-ref-16)