

ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ И СОСТАВЛЯЮЩИХ ПОВЕДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

©Анани Атеф, Держак Н.А., Ромахова О.А., 2015

Масштабные социально- экономические преобразования, происходящие в экономике многих стран мира на протяжении последних двух десятилетий, сопровождаются переосмыслением роли организации в экономике и ее вклада в решение социальных проблем общества. Организация стала ведущим структурным звеном национальной экономики, а активность ее поведения в рыночной среде – главным фактором обеспечения конкурентоспособности и устойчивости экономического развития. Конкурентное положение организации во многом предопределяется поведением ее субъектов, управляя которым, организация достигает цели своего развития. Проблема совершенствования управления поведением организации важна для любой организации, осуществляющей свою деятельность в условиях изменений во внешней среде и существенной ее неопределенности. Следует отметить, что существует два равноценных подхода к исследованию поведения организации. Для первого отправной точкой служит категория «поведение» – центральный объект академической и прикладной психологической науки. Здесь поведение людей, несмотря на организационные обстоятельства, которые подлежат учету, предстает частью человеческого поведения вообще. Это позиция организационной психологии и социологии. Второй подход отталкивается от категории «организация». Исходной здесь является теоретическая концепция, определяющая структуру, функции, процессы и цели организации и их взаимозависимости. В этом случае поведение, несмотря на все его многообразие и сложность, которые принимаются в расчет, рассматривается как органическая составляющая процессов организационной системы. Общим в двух подходах является то, что это два разных пути по направлению к одному и тому же – развитию организации.

Поскольку организационное поведение рассматривается с позиций разных наук, подходы к управлению им в научной среде также несколько разнятся. В частности, в рамках психологической науки управление поведением базируется на подробном рассмотрении индивидуальных форм поведения работника, внутренней регуляции его действий. В рамках социальной психологии интерес ученых несколько смещается к формальным и неформальным группам внутри организации; специалисты в области антропологии анализируют процесс формирования и управления организационным поведением с точки зрения культурологических факторов (символов, мифов, обрядов, ритуалов, ценностей) внутри организации, влияющих на поведение персонала. Специалисты-политологи рассматривают возможность управления организационным поведением через формальное и неформальное руководство, установление властных отношений, форм контроля между группами управляющих и управляемых, форм конфликтов в организации и его влияния на поведение индивидов. Экономическая наука рассматривает организационное поведение в контексте рациональности, пытается дать объяснение действиям сотрудников, их групп в организации с позиций полезности, целесообразности и эффективности расходования своих ресурсов с целью удовлетворения потребностей. С позиции социологии управление организационным поведением может рассматриваться с различных уровней: во-первых, это могут быть действия сотрудников организации (микроуровень), достигающий наивысшего уровня сложности, когда в анализ включается и формальная и неформальная структуры организации, во-вторых - действия предприятия в целом (макроуровень). Организационное поведение сотрудников предприятия - это множество человеческих установок, чувств и убеждений работников, оказывающих влияние на эффективность деятельности предприятия, это поступки и действия персонала организации - эффективная трудовая деятельность, участие в профсоюзах, прогулы, конфликты и т.п. Поведение организации - термин более широкий, комплексный в него входит и деятельность организации во внешней среде, и динамика структуры технологий и деятельность ее персонала во внутренней среде. Для того чтобы изменить поведение организации, необходимо в первую очередь повлиять на поведение ее членов, а поскольку сотрудники организации неоднородны по половозрастной и должностной структуре, они по-разному реагируют на производственную сферу, формируя как индивидуальное поведение персонала, так и поведение всей организации в целом.

Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури

В данном исследовании под поведением организации авторы понимают комплекс индивидуальных или коллективных объективно осознаваемых социальных поступков, активизируемых внешней и внутренней средой организации, которые совершает персонал в процессе трудовой деятельности для достижения личных, групповых и организационных целей.

На рис. 1 представлены структура и составляющие поведения организации как система имеющая вход и выход, среди элементов поведения организации личностные характеристики человека и факторы деятельности предприятия, которые могут наблюдаться на поведенческом поле ожиданий и обязательств персонала предприятия.



Рис. 1. Структура и элементы поведения организации [авторская разработка]

Как видим, окружающая среда организации находится за пределами организации, по другую сторону от границы, отделяющей внутреннюю организационную среду. Новая точка зрения состоит в том, что работники гораздо более сложные объекты, и необходимо теоретическое осмысление эмпирических исследований, прежде чем разрабатывать прикладные методы управления людьми.