

## СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Теории поведения человека в организации .....	3
Тема 2. Лидерство в организации. Стили управления.....	16
Тема 3. Формирование группового поведения. Модель трудового поведения.....	22
Тема 4. Персональное развитие в организации.....	27
Тема 5. Управление стрессами. Синдром профессионального выгорания.....	31
Тема 6. Мотивация и результативность поведения в организации.....	37
Тема 7. Коммуникативное поведение в организации.....	44
Тема 8. Принятие решений в организации.....	50
Тема 9. Организационное научение и обучение.....	52
Тема 10. Сущность контроля в организации, его виды.....	56
Тема 11. Изменения в организации и управление нововведениями. Организационное развитие.....	61
Тема 12. Организационное проектирование.....	65
Вопросы к зачету.....	68
Литература.....	69

## ТЕМА.1 ТЕОРИИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИИ

### **Объект, цель и задачи науки об организационном поведении**

Впервые понятие «организационное поведение» стал употреблять американский психолог Фриц Ротлисбергер (50-е гг. XX в.), изучая организации. Но системная разработка организационного поведения как учебной дисциплины началась с 70-х гг. в США (Фред Лютенс, 1976).

Наука об организационном поведении изучает психологические закономерности поведения, общения и взаимоотношений между людьми в организации. Основными объектами исследования являются индивиды и группы, включенные в организацию.

Организационное поведение - область знаний, дисциплина, изучающая поведение людей и групп в организациях с целью нахождения наибольшей эффективности методов управления ими для достижения цели организации. Организационное поведение занимается формированием поведенческих моделей, разработкой навыков управления поведением, практическим использованием полученных навыков.

Цели организационного поведения как науки:

- систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях в процессе труда;
- объективное объяснение причин поступков индивидов и групп в определенных условиях;

- прогнозирование поведения работника в будущем;
- овладение навыками управления поведением людей в процессе труда.

Факторы, формирующие организационное поведение:

- люди;
- организационная структура;
- технология;
- внешняя среда организации.

«Организационное поведение» тесно взаимосвязано с такими дисциплинами, как психология, которая изучает основы поведения личности; социология, предметом которой является социальная система, в которой индивид осуществляет свою социальную роль; социальная психология, которая изучает непосредственное влияние людей друг на друга; экономика; история и философия.

*История и этапы становления организационного поведения*

4 этапа развития: - классический; - хоторнские эксперименты. Формирование менеджмента чел. отношений; - гуманистический; - культурологический.

1) Классический наибольшее развитие получил в 20-30-х годах в Европе и США. Основатели научного менеджмента: Анри Файоль, Фредерик Тейлор. Путь к эффективности организации в повышении производительности труда, рациональности организации труда рабочих и служащих. Учет личных характеристик выводился за рамки исследования. Наибольшую известность в развитии научного менеджмента занимает Ф. Тейлор (1856-1915). Тейлор полагал, что если время и усилие которые каждый сотрудник тратит на выпуск продукции сократить посредством кооперации, то производственный процесс станет наиболее эффективным.

2) Хоторнские эксперименты направлены на изучение зависимости материальных факторов на производительность труда. Хоторнский эксперимент — общее название ряда социально-психологических экспериментов, проводившихся группой учёных под руководством Элтона Мэйо на фабрике «Вестерн Электрикс» в США. Их задачей было выявление зависимости между физическими условиями работы и производительностью труда.

В результате эксперимента было доказано, что социально-психологический климат оказывает большее влияние на производительность, чем многие технические аспекты производственного процесса. Результат эксперимента: производительность напрямую не зависит от физических и экономических факторов, является следствием установления неформальных отношений между работниками. Существующую роль играют социально-групповые стимулы в поведении работника. Зависимость вовлеченности участников в производительный процесс от лидерства и усиления коммуникаций в группе.