МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФГАОУ ВО «ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФИЛИАЛ В Г. ГЕЛЕНДЖИКЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Проблематика и предмет организационного поведения

Выполнил студент 4 курса направление «Менеджмент» Левикова Л.

Что организационное поведение?

Это изучение многих факторов, влияющих на то, как отдельные люди и их группы реагируют и действуют в организациях и как организации управляют внешней средой, в которой они действуют.



Предмет организационного поведения

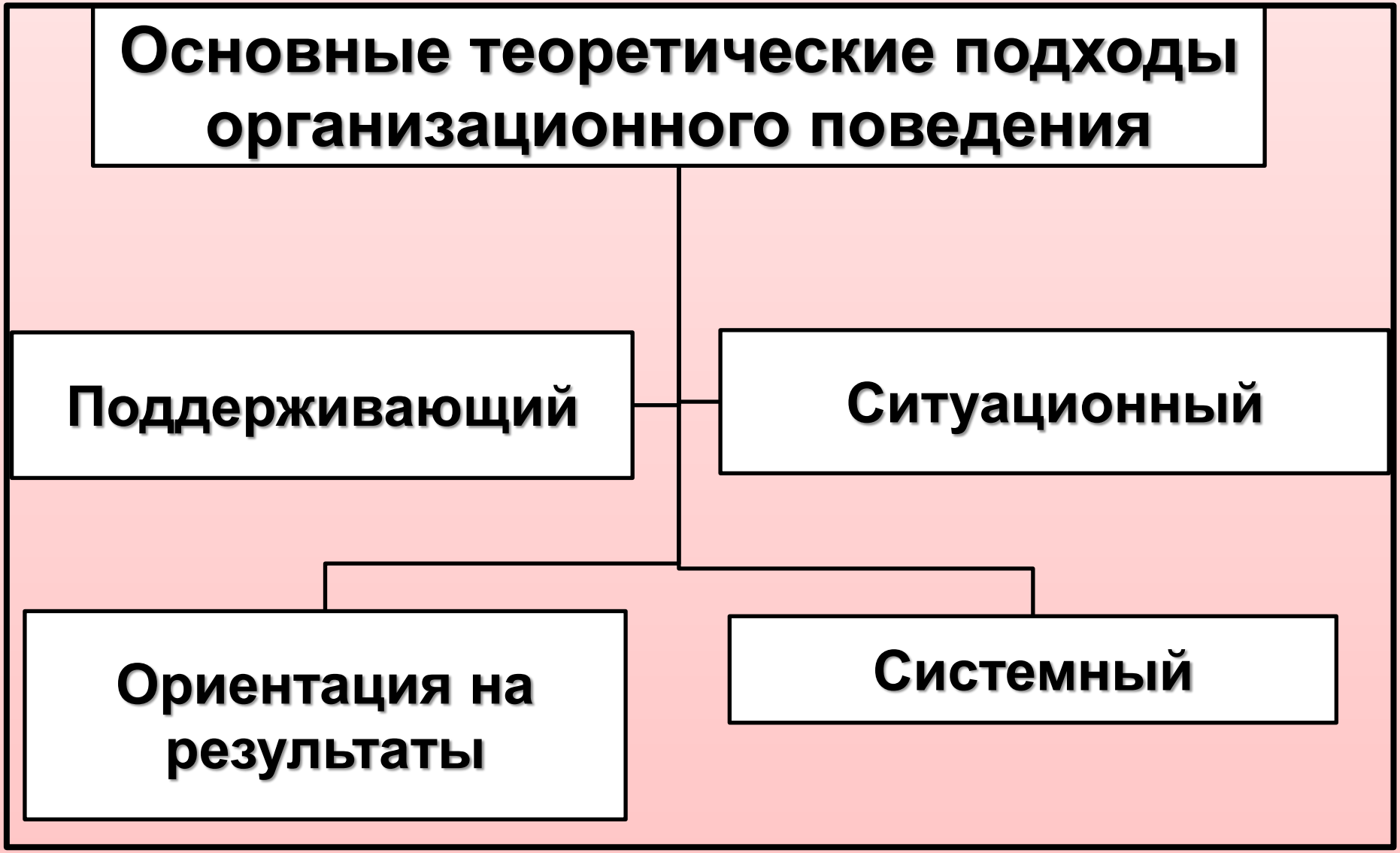
Предметом организационного поведения являются закономерности (социальные, психологические, социально-психологические) и движущие силы, которые определяют поведение людей в условиях совместного труда и межличностного общения.



Задачи, решаемые с помощью основ организационного поведения



Основные теоретические подходы организационного поведения



Вопросы, на которые отвечает организационное поведение

Вопросы, на которые отвечает организационное поведение

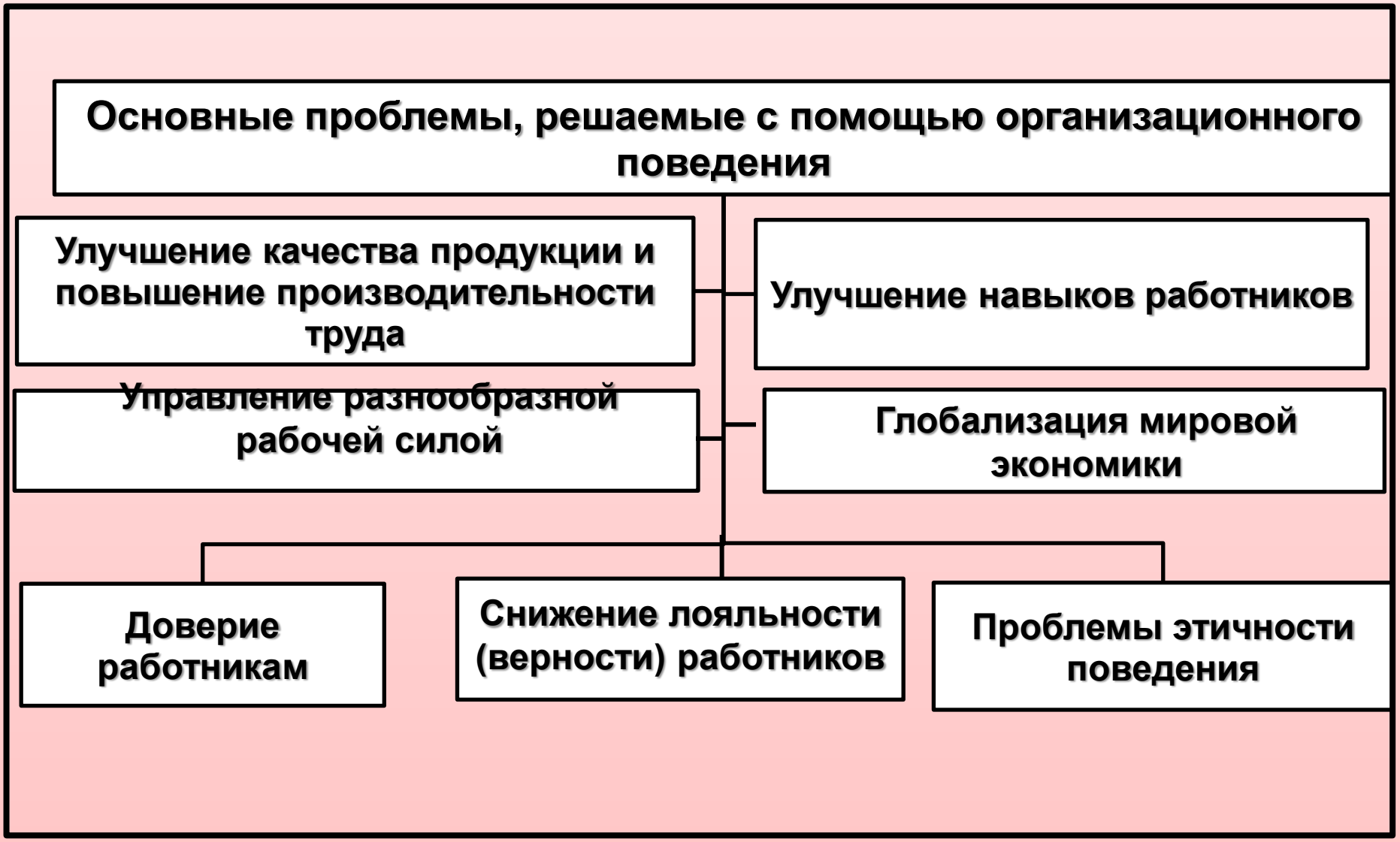
Что именно влияет на поведение человека на рабочем месте?

Каковы характеристики организации, особенности ее структуры, факторы внешней среды, характеристики (особенности) самого человека или все эти факторы вместе?

Почему предполагается, что человек в организации ведет себя иначе, нежели, например, в семье?

Учитывая, что современный человек на работе проводит более половины своей жизни, то, может быть, его поведение в организации не отличается от его поведения в повседневной жизни?

Основные проблемы, решаемые с помощью организационного поведения



Улучшение качества продукции и повышение производительности труда

Решение проблемы улучшения качества продукции и повышение производительности труда требует широкого вовлечения работников. Организационное поведение предоставляет менеджерам возможность выяснить предполагаемые изменения в поведении работников в результате проведения таких программ.



Улучшение навыков работников

Навыки работников оказывают значительное влияние на эффективность управления. Организационное поведение позволяет улучшить навыки слушания, обратной связи, делегирования полномочий, создания производительных рабочих команд.



Управление разнообразной рабочей силой

Разнообразие рабочей силы означает, что организации становятся более гетерогенными (разнородными) по возрасту, национальности, полу. Это затрудняет общение и выполнение поставленных задач. Менеджеры нуждаются в изменении философии своего поведения в зависимости от различий работников.



Глобализация мировой экономики

Стирание границ в мировой экономике, предполагаемое вступление России в ВТО влияют на управленческие навыки по двум направлениям: 1) возрастает вероятность работы в другой стране; 2) возрастает вероятность работы с иностранными работниками в своей стране. Понимание национальных культур, национальных различий позволяет менеджерам совершенствовать навыки управления.



Доверие работникам

Управление в современной быстроизменяющейся среде предполагает возможность участия в принятии решений самих работников. Организационное поведение позволяет менеджерам сформировать навыки группового принятия решений.



Снижение лояльности (верности) работников

Работниками можно управлять для того, чтобы они были открыты изменениям и нововведениям. Менеджерам необходимо стимулировать творчество работников. Организационное поведение предлагает технику раскрытия творческих способностей, что позволяет менеджерам использовать различные способы мотивации работников для повышения эффективности организации, тем самым повышая лояльность (верность) работников.



Проблемы этичности поведения

Работники постоянно сталкиваются с этической дилеммой, т.е. ситуацией, когда от личности требуется определить, является поведение правильным или неправильным. В настоящее время менеджеры нуждаются в создании в организации этически здорового климата.



Благодарю за внимание!