

*Едигарова Г.Р., студент II курса, направление «Психология»
Г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент
Клюева Ольга Анатольевна*

К ПРОБЛЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: данная статья посвящена рассмотрению вопроса организационного поведения и влиянию эффективности трудовой деятельности сотрудников организации. В статье описываются факторы, которые влияют на организационное поведение сотрудников и на эффективность трудовой деятельности.

Ключевые слова: организационное поведение, эффективность трудовой деятельности, сотрудники, факторы, подходы.

Организационное поведение – поведение работников, которые вовлечены в конкретные управленческие процессы, имеющие свои циклы, ритмы, темпы, структуру отношений, организационные рамки и требования к работникам (Ю. Д. Красовский).

Организационное поведение является довольно молодой дисциплиной. Термин впервые был использован в конце 1950-х гг. американским психологом Ф. Ротлисбергером. Как дисциплина «организационное поведение» берёт своё начало в США в середине XX века. Так, благодаря Роберту Аарону Гордону и Джеймсу Эдвину Хауэллу в 1959 году были проведены исследования и опубликованы результаты, показавшие, что преподавание таких предметов как управление и психология бизнеса не до конца отражают потребности руководителей организаций [5].

Существует много различных подходов в организационном поведении. Рассмотрим два из них.

Основной идеей системного подхода представителями которого являлись А. Чадлер, Г. Саймон, Д. Марч, П. Друкер., Э.Г. Юдин и др. является рассмотрение организации как целостной открытой системы. Основная идея системного подхода заключалась в рассмотрении организации как целостной открытой системы. Свойствами открытых систем являются: целостность, иерархичность, структурность, адаптивность, автономность, уникальность, динамичность, взаимозависимость системы со средой и инертность.

Основателями ситуационного подхода П. Друкер, Р. Томпсон, П. Лоренс, Л. Лорш. Данный подход характеризуется набором обстоятельств, которые влияют на организацию в определенный момент. В рамках этого подхода пытаются определить, какие переменные являются значимыми и как они влияют на эффективность организации [2].

Г.Р.Латфуллин и О.Н.Громова выделили два переменных, которые влияют на организационное поведение работников: внешняя окружающая среда и внутренняя организационная среда.

Внешняя организационная среда – комплекс правовых, экономических, коммуникационных и др. условий, влияющих на жизнедеятельность человека (семья, уровень безработицы и заработной платы и т.д.).

Внутренняя организационная среда – комплекс организационных условий трудовой совместной деятельности человека. К внутренней организационной среде относятся: ценностные ориентации, установки, мотивация, способности, личность, восприятие и научение.

Эффективность в организационном поведении можно определить, как оптимальное соотношение производительности труда, удовлетворённости сотрудников, конкурентоспособности и развития самой организации [4].

Эффективность трудовой деятельности группы зависит от следующих критериев: групповой сплочённости; стиля руководства; способа принятия групповых решений; статуса, размера и состава группы; среды функционирования группы; состояния коммуникаций; важности и характера задач, стоящих перед людьми [1].

Проблема лидерства занимает важное место в организационном поведении. задача лидера заключается в том, чтобы дать возможность организации существовать на рынке труда длительный период времени.

Лидерство является одним из главных факторов эффективной трудовой деятельности сотрудников. Для того, чтобы достичь успехов, необходим лидер.

Лидер – член группы, авторитетная личность, принимающая ответственные решения в определённых ситуациях, а также играющая центральную роль в организации общей деятельности и регулирующая отношения в группе [1].

Курт Левин впервые классифицировал стили управления, он разработал классификацию поведения лидера, выделив три стили управления: деспотичный, демократичный и номинальный. Рассмотрим каждый из них:

- деспотичный – все решения принимает только лидер, он безразлично относится к мнению работников;

- демократичный – лидер берёт во внимание мнение своих подчинённых, общение с ними происходит на равных;

- номинальный – лидер позволяет своим подчинённым принимать решение в большинстве случаев, однако, данный стиль может привести к низкому качеству их функционирования.

Мы можем сказать, что при номинальном стиле управления уровень удовлетворённости и функционирования у подчинённых более низкий, чем при демократическом стиле, но более высокий, чем при деспотичном [3].

К оценке эффективности сотрудников в организации используют два основных подходов. Экспертный подход предполагает оценку работника на основе частных мнений экспертов (руководителей). Инструментальный подход характеризуется оценкой сотрудников с помощью таких методов как психодиагностика, детектор лжи и др. [6].

Таким образом, на поведение сотрудников и на их эффективность деятельности могут влиять внешние факторы организации и внутренние. А одним из главных внутренних факторов является лидер, т.е. руководитель организации, который регулирует своими подчинёнными и направляет их в нужное русло.

Список литературы:

1. Горьканова Л.В. Организационное поведение: учебное пособие/ Л.В. Горьканова, Р.М. Прытков; Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – 242 с.

2. Дорофеева Л.И. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 378 с. — (серия: Бакалавр. Академический курс).

3. Костровец Л.Б. Теория организации и организационное поведение: учебник / Л.Б. Костровец, И.Ю. Беганская, Л.В. Черная, Л.В. Кулешова, М.А. Малик, Н.Г. Яблонская. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017. – 575 с.

4. Латфуллин Г.Р. Громова О.Н., Менеджмент. Организационное поведение: Практикум / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой – СПб, 2006. – 272 с.

5. Маркова Е. В. Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод: учеб. пособие / Е. В. Маркова, О. Н. Саковская; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 180 с.

6. Разнова, Н. В. Управление персоналом: учебное пособие / Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2020. – 148 с.

Edigarova G. R., second-year student, direction "Psychology" Tver,

Tver State University Scientific supervisor –

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

Klyueva Olga Anatolyevna

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND EFFICIENCY OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

Abstract: this article is devoted to the consideration of the issue of organizational behavior and the impact of the effectiveness of the work of employees of the organization. The article describes the factors that affect the organizational behavior of employees and the effectiveness of labor activity.

Keywords: organizational behavior, labor efficiency, employees, factors, approaches.