Руда О.З.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА СЬОГОДНІ: ПРИКЛАДНЕ ЗНАЧЕННЯ

Анотація. Об'єктивна потреба участі людей в організаційній діяльності обумовлює виділення організаційної поведінки. Сьогодні організаційна психологія стає не просто частиною психологічної науки, але й має велике прикладне значення для організацій всіх секторів українського суспільства. Організаційна поведінка використовує наукові методи для того, щоб розробляти і піддавати емпіричній перевірці узагальнення, що стосуються поведінки в організаціях. Дослідження організаційної поведінки необхідно проводити в рамках цілісного сприйняття організації як місця роботи. І в цьому надзвичайно важливе прикладне значення організаційної поведінки.

Ключові слова: організаційна поведінка, організація, об'єкти організаційної поведінки, організаційна психологія, прикладне значення організаційної поведінки.

Довгий час організаційна психологія була поза колом наукових інтересів. У перших теоріях процесу організації людина сприймалася лише як найманий працівник, з визначеними виробничими завданнями. На початку ХХ ст. із узагальнень результатів класичних Хоторнських досліджень почалася історія розвитку організаційної психології. Результати експериментів дозволили зробити принциповий висновок: зміни продуктивності праці працівників неможливо пояснити тільки об'єктивними факторами, такими як матеріальні умови та режим праці. Для розуміння трудової поведінки надзвичайно важливе значення мають такі суб'єктивні фактори, як організаційний дух, стиль керівництва, атитюди працівників у ставленні до організації, міжособистісні взаємини тощо [1, 2, 3].

В результаті цих та інших досліджень виникла необхідність наукового обґрунтування та розуміння процесів організації праці. Сьогодні існують різноманітні наукові галузі, які вивчають організаційні явища та процеси.У сучасній філософській, психологічній, педагогічній, управлінській та іншій літературі досить часто широко висвітлюються похідні характеристики організаційної свідомості, такі як: організаційна культура, організаційний розвиток, організаційна психологія, організаційний досвід, організаційна поведінка, організаційний клімат, організаційні принципи і методи, організаторська діяльність, організаторські здібності, якості, вміння і навички та багато інших.

Завданням даної статті є аналіз саме організаційної поведінки, як прикладної науки сучасності, яка продовжує еволюціонувати, перетворившись в дисципліну, яка ставить перед собою завдання досягнути наукового розуміння поведінки індивідів і груп в організаціях, з'ясування впливу організаційних структур, систем і процесів на ефективність виконання [24].

Отже, організаційна поведінка – це комплексна прикладна наука про управління поведінкою людини у організації з урахуванням теорії та систематичного наукового аналізу дій окремих осіб, груп, і організацій в цілому, у складному динамічному середовищі [16].

Тож у чому полягає прикладне значення організаційної поведінки? Сьогодні прогресивні робочі місця виглядають і функціонують зовсім інакше, ніж в минулому. Вони мають інші ознаки і обслуговують інший ринок клієнтів. Тепер ми живемо в атмосфері постійних змін і невизначеності, що здійснює свій вплив на організації, вимагаючи компетенцій в галузі новітніх технологій та особистісного вдосконалення персоналу. Це робить виключно важливим навчання як організацій, так і окремих людей. Лиш той, хто навчається, здатен не тільки йти в ногу із змінним середовищем, але й бути успішним у ньому [23]. Визначення потреб у навчанні – одне з

прикладних значень організаційної поведінки. Адже організаційна поведінка - це наука, що вивчає поведінку людей (індивідів і груп) в організаціях з метою практичного використання отриманих знань для підвищення ефективності трудової діяльності людини [22].

Дж. Шермерорн, Дж. Хант та Р. Осборн дають визначення організаційній поведінці, як «дослідженню індивідів і груп в організаціях».

Об'єктами вивчення організаційної поведінки є: поведінка індивідів в організації; проблеми міжособистісних відносин при взаємодії двох індивідів (колег або пари «начальник - підлеглий»); динаміка відносин всередині малих груп (як формальних, так і неформальних); між групові відносини; організації як цілісні системи, основу яких утворюють внутрішньоорганізаційні відносини (наприклад, стратегічні альянси і спільні підприємства). Таким чином, об'єктами і водночас суб'єктами організаційної поведінки виступають особистість, група і організація, де особистість – людський індивід як суб'єкт міжособистісних і соціальних взаємин держави і свідомої діяльності; група – двоє або більше осіб, які взаємодіють один з одним, впливають один на одного й сприймають себе, немов «ми», тобто як «колектив», до якого належать; організація – форма стійкого об'єднання їхньої спільної цілеспрямованої діяльності у певній структурі.

Особливості організаційної поведінки у сучасній українській науці зумовлені також економічними причинами: формуються різноманітні форми власності, які тісно пов'язані і з управлінням організацією, і з повсякденними людськими стосунками; відсутні радикальні інновації, як у виробництві, так і у соціально-культурних сферах; примітивна сировинна орієнтація української економіки, яка зумовлює пряму залежність від стану світового фінансового ринку; відсутність правової відповідальності топ-менеджерів за зловживання посадовим повноваженням; дефіцит управлінського потенціалу, здатного забезпечити сучасний розвиток

підприємств усіх галузей економіки; багаторічна корупція в усіх галузях економічного життя, яка виснажує економіку країни. З огляду на вищесказане, основною метою організаційної поведінки є озброєння менеджерів знаннями про природу людської психіки й управління поведінкою співробітників з урахуванням результатів системного аналізу дій окремих осіб, груп, і організацій цілому у умовах змін внутрішнього і зовнішнього середовища [8].

Організаційна поведінка робить основний акцент на практичному застосуванні питань, які вивчає, що реально може змінити ефективність організацій і працівників у них. Залежними змінними, які вивчаються дослідниками є, наприклад, виконання завдань, задоволеність і захопленість роботою, прогули і плинність кадрів. І саме організаційна поведінка може дати відповіді на важливі питання, які ставлять перед собою менеджери: як розподіляти винагороди; як планувати роботу, щоб досягти кращого виконання; які складові частини успішної кооперації; як можна змінити культуру організації; які методи прийняття рішень в різних ситуаціях найоптимальніші – індивідуальні, групові чи консультативні; як найкраще досягти виграшу для обох сторін під час переговорів та ін. [22]

Організаційна поведінка не стверджує наявність якогось єдиновірного, універсального способу управління людьми та організаціями, визнаючи, що на практиці менеджмент має бути відповідним до даної конкретної ситуації.

Що слугує матеріалом для дослідження організаційної поведінки? Які наукові методи застосовуються організаційними психологами? Це польові дослідження (в умовах реально існуючих організацій), лабораторні дослідження (в симульованих і контрольованих умовах), дослідження кейсів (ретельний розбір окремих ситуацій), дослідження результатів опитувань (використання анкет та інтерв'ю), мета-аналіз (використання статистичних методів для співставлення результатів різних досліджень).

Організаційна психологія використовує наукові методи для того, щоб розробляти і піддавати емпіричній перевірці узагальнення, що стосуються поведінки в організаціях. Для того, щоб підвести наукову основу для досліджень, необхідно притримуватись таких принципів: процес збору даних проводити систематично і при наявності контролю; запропоновані пояснення піддавати ретельній перевірці; приймати лише ті пояснення, які піддаються науковій верифікації. Використовуючи ймовірнісний підхід, дослідники намагаються з'ясувати, як краще всього розглядати різноманітні ситуації і вирішувати їх. І в цьому надзвичайно важливе прикладне значення організаційної поведінки.

Дослідження організаційної поведінки необхідно проводити в рамках цілісного сприйняття організації як місця роботи. Згідно з формальним визначенням, організація – це група людей, які працюють спільно в певній галузі для досягнення спільної цілі [22]. Під таке визначення потрапляє велика кількість організацій з різних секторів: громадських, бізнесових, урядових, установ. Відкриття в галузі організаційної поведінки можна застосувати для того, щоб допомогти всім цим різноманітним організаціям ефективно функціонувати як суспільним інституціям.

Методологічні основи організаційного поведінки визначають міждисциплінарний характер (наука синтезує у собі різні науки: економічні, психологічні, соціальні й ін.) і системність (основу вивчення проблем складає системний підхід). Організаційне поведінка тісно пов'язана з такими «поведінковими» науками, як психологія, соціологія, політичними науками та іншими. І це необхідно враховувати при вивченні організаційної поведінки.

На першому етапі проведення дослідження організаційної поведінки необхідно проаналізувати місію, бачення, цілі та стратегії організації. Кожна організація, виходячи з цілі, місії та іміджу, вибудовує відповідні стратегії. Для того, щоб організація була успішною, вміла визначати

перспективи ринку, конкурентів, утримувала позиції, стратегія повинна бути чітко сформульованою, а впроваджуватися послідовно і твердо.

Саме на рівні дій, організаційна поведінка набуває особливого значення. Знання організаційної поведінки просто необхідне для реалізації ефективної стратегії. Все, що відбувається в організаціях, пов'язано із зусиллями людей. Саме тому, як люди працюють та здійснюють спільну діяльність в організаціях, і присвячена організаційна поведінка [11].

Не викликає сумніву той факт, що навіть у наш час високих технологій людські ресурси визначають досягнення цілі, місії та стратегії організації. Лише завдяки зусиллям людей інші матеріальні ресурси організації (технології, інформація, сировина, гроші) можуть принести значні переваги. Хорошим прикладом цього є висновок, зроблений в результаті дослідження, проведеного організаційними психологами у американській компанії Fortune: «Єдиним і кращим індикатором загального успіху була готовність компанії залучати, мотивувати і утримувати талановитих людей».

Сьогодні особливої уваги заслуговують організації, що відповідають вимогам споживачів і ринку, а тому зростає важливість розуміння стосунків між організацією та її оточенням. Хто в організації є відповідальним за формування взаємин з навколишнім середовищем? Це і топ-менеджери, і фахівці з організаційного розвитку, і менеджери різних рівнів. Головне завдання вивчення організаційної поведінки полягає у засвоєнні теоретичних підвалин життя і отримання деяких практичних навиків керування поведінкою людей (груп, організацій) у процесі праці. Саме в цьому полягає робота менеджера. До компетенції організаційної поведінки входять розуміння і прогнозування людської поведінки, а також управління нею.

Ефективний менеджер – це той, чий відділ, група чи команда постійно виконують поставлені завдання, а люди, які працюють в них, проявляють свої здібності, відданість та ентузіазм. Це дає нам розуміння, що важливими є два акценти: перший – це виконання завдання (якість та кількість виробленої відділом продукції чи наданих послуг), і другий – це задоволеність роботою (почуття, які люди відчувають у ставленні до своєї роботи та виробничого середовища). Відповідно, організаційна поведінка привертає увагу менеджера до таких питань, як, з одного боку, задоволеність і захопленість роботою, відданість організації, а з іншого – оцінка реального виконання завдання [20].

І цінність робочого місця будь-якого менеджера чи лідера достатньо висока, оскільки полягає в тому, щоб допомагати іншим людям виконувати свою роботу. І це також є важливим прикладним аспектом організаційної поведінки. Адже аналіз організаційної свідомості на колективному рівні в психологічних науках проходить через дослідження організаційного клімату (атмосфери), який зазвичай розуміють як якісний бік міжособистісних відносин, що проявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або заважають продуктивній діяльності організації.

Тож, організаційна поведінка сьогодні визнана як розділ соціальної психології, яка вивчає структуру організації та організаційні взаємовідносини людей, головна мета якої – підвищення продуктивності праці та задоволення працею її суб’єктів. Спільним при вивченні організаційної психології, організаційної поведінки, організаційної культури та цінностей є те, що вивчення обмежується простором конкретної організації як об’єднання людей. А кожна організація крім є прикладом закономірностей і унікальності водночас, що, в свою чергу, є викликом для дослідником.

До цього часу в літературі організаційна поведінка не була представлена як структурний елемент суспільної організаційної свідомості, яка формується на її повсякденному

рівні, тобто як сукупність організаційних почуттів, настроїв, емоцій, звичок, особливих рис характеру, що виникають у людей у процесі їх повсякденної організаційної діяльності. Психологічні компоненти у свідомості людей є результатом закономірного відображення об'єктивних організаційних потреб. Ці компоненти складаються часто емпіричним, нерідко стихійним чином. Таким чином, складається психологічний підхід, сутність якого полягає у вивченні організаційної свідомості через характеристику її соціально-психологічних компонентів (організаційних почуттів, емоцій, настроїв тощо). Сукупність розглянутих соціально-психологічних властивостей суб'єкта виступає характеристикою відповідної поведінки. Об'єктивна потреба участі людей в організаційній діяльності і обумовлює виділення організаційної поведінки. Тому останнім часом в літературі, переважно психологічній та управлінській, все частіше звертаються до поняття "організаційна поведінка"

Розвиток організаційної поведінки впливає на продуктивність спільної діяльності колективу. Для гармонізації відносин та продуктивності діяльності необхідні, на нашу думку, певні організаційні якості, а також знання та інтеріоризація людиною організаційних норм, які становлять основу організаційної поведінки. Представники різних наукових спрямувань давно намагаються осягнути явище організаційної свідомості, але через аналіз її різних сторін та структурних елементів, що дозволяє виявити значимість різних компонентів, їх вагу в структурі організаційної свідомості, проте не дає повного уявлення про неї. Організаційній поведінці доводиться мати справу з найрізноманітнішими проявами психічної діяльності індивідів та груп; колом різних завдань, що стоять перед нею і виявляється дуже широким: від мотивації праці, морального духу співробітників та продуктивності їх праці до лідерства (керівника) та ефективності організаційної структури, від малих груп до багатонаціональних корпорацій. Зовнішніми проявами поведінки людини можуть бути рухи, дії, вчинки, вислови,

вегетативні реакції та інше. Проте, зовні одна і та ж поведінка може бути викликана різними, прихованими від прямого спостереження мотивами. У зв'язку з цим, для глибокого аналізу і прогнозування поведінки персоналу в організації використовуються складні методи сучасної психології.

Звичайно, що велика кількість завдань спонукає організаційну поведінку використовувати як теоретичні та методологічні джерела інших галузей наук, відкривати нові явища та закономірності, взаємозв'язки та впливи. І сьогодні організаційна поведінка стає не просто частиною психологічної науки, але й має велике прикладне значення для організацій всіх секторів українського суспільства.

Література

1. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 358 с.
2. Берн Э. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – Мн. : Современный литератор, 2002. – 320 с.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди / Э. Берн. – М. : АСТ ; Мн. : Харвест, 2007 – 224 с.
4. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Організаційна поведінка. Основи управління Навчальний посібник. М., ЮНИТИ, 2003. – 452с.
5. Доблаев В.Л. Організаційна поведінка. М.: ЕКМОС, 2002. – 258с.
6. Карташова Л.В., Ніконова Т.В., Соломанідіна Т.О. Організаційна поведінка:Підручник. М.: ИНФРА-М, 2000. – 320с.
7. Коваленко А.Б. Соціальна психологія : підручник / А.Б. Коваленко, М.Н. Корнєв. – К. : Геопринт, 2006. – 400 с.
8. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях ; [пер. с англ.] / Дж. Коул. – М. : Вершина, 2004. – 352 с.

9. Красовський Ю.Д. Організаційна поведінка. Навчальний посібник для вузів. М.: ЮНИТИ, 2000. – 156с.
10. Левин К. Теория поля в социальных науках [пер. с англ. Е. Сурпина] / К. Левин. – СПб. : Речь, 2000. – 189 с.
11. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.
12. Лютенс Ф. Организационное поведение ; [пер. с англ.] / Ф. Лютенс. – [7-е изд.]. – М. : ИНФРА – М, 1999. – XXVIII. – 692 с.
13. Молл Є.Г. Менеджмент: організаційна поведінка. Навчальний посібник. М.: Фінанси і статистика, 1999. – 320с.
14. Морозов А.В. Деловая психология: курс лекций : учеб. для высших и сред. спец. уч. заведений / А.В. Морозов. – СПб. : Союз, 2000. – 576 с.
15. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Г.Б. Морозова. – СПб. : Речь, 2006. – 400 с.
16. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – [7-е изд.]. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.
17. Ньюстром Дж.В. Организационное поведение ; [пер. с англ.] / [под ред. Ю.Н. Каптуревского] / Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с.
18. Организационное поведение : [учебник для вузов] / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб. : Питер, 2007 – 432 с.
19. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
20. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации ; [пер. с англ.] / Д. Ульрих. – М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 304 с.
21. Хьел Л. Теории личности / Л. Хьел, Д. Зиглер. – СПб. : Питер Пресс, 1997. – 608 с.

22. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение, 8-е изд. / Пер. с англ. под ред.Е.Г.Молл.- СПб.: Питер, 2004. – 637с.:ил.
23. Щокін Г.В. Основи кадрового менеджменту : посіб. / Г.В. Щокін. – [3-тє вид.]. – К. : МАУП, 1999. – 265 с.
24. See Jay W. Lorsch ed., Handbook of OrganizationalBehazior (Englewood Chiffs, Nj: Prentice Hall, 1987), for general overview
25. See Daniel H. Pink, “Free Agent Nation”, Fast Company (December 1997), pp.131
26. G.March, The Purswit of Organizational Intelligence (Maiden, M.A.: Blackwell,1999)

Аннотация. Объективная потребность участия людей в организационной деятельности обусловливает выделение организационного поведения. Сегодня организационная психология становится не просто частью психологической науки, но и имеет большое прикладное значение для организаций всех секторов украинского общества. Организационное поведение использует научные методы для того, чтобы разрабатывать и подвергать эмпирической проверке обобщения, которые касаются поведения в организациях. Исследование организационного поведения необходимо проводить в рамках целостного восприятия организации как места работы. И в этом чрезвычайно важно прикладное значение организационного поведения.

Ключевые слова: организационное поведение, организация, объекты организационного поведения, организационная психология, прикладное значение организационного поведения.

Summary. The objective need for people's participation in organizational activities determines the separation of organizational behavior. Today organizational psychology is not just a part of psychological science, but it is also of great practical

importance for organizations of all sectors of Ukrainian society. Organizational behavior uses scientific methods to develop and subject to empirical verification of generalizations regarding the behavior in organizations. The study of organizational behavior should be performed in a holistic perception of the organization as an workplace. And there is a very important practical significance of organizational behavior in this

Keywords: organizational behavior, organization, facilities organizational behavior, organizational psychology, organizational behavior applied value.