

АНАЛИЗ ВИДОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Дорофеева А. А., Игошина М. Е.

Рассмотрены особенности организационного поведения персонала на предприятиях. Определена необходимость анализа разновидностей организационного поведения. В процессе исследования конкретизированы основные виды организационного поведения персонала на предприятиях. В качестве основных видов выделены функциональные и дисфункциональные виды организационного поведения. С целью управления организационным поведением персонала на предприятиях и развития требуемых стандартов организационного поведения сотрудников предложено использование приоритетных положений рефлексивного, бихевиористического, административного методологических подходов и теории мотивации. Для повышения эффективности функционирования предприятий предлагается формировать и развивать у персонала функциональный вид поведения.

Розглянуто особливості організаційної поведінки персоналу на підприємствах. Визначено необхідність аналізу різновидів організаційної поведінки. У процесі дослідження конкретизовано основні види організаційної поведінки персоналу на підприємствах. В якості основних виділені функціональні та дисфункціональні види організаційної поведінки. З метою управління організаційною поведінкою персоналу на підприємствах та розвитку необхідних стандартів організаційної поведінки співробітників запропоновано використання пріоритетних положень рефлексивного, бихевиористичного, адміністративного методологічних підходів та теорії мотивації. Для підвищення ефективності функціонування підприємств пропонується формувати і розвивати у персоналу функціональний вид поведінки.

The features of the organizational behavior of staff in the workplace. Identified the need to analyze varieties of organizational behavior. The study specified the main types of organizational behavior of their personnel. The main identified functional and dysfunctional types of organizational behavior. To manage the organizational behavior of staff in enterprises and the development of the required standards of organizational behavior of employees proposed the use of the priority provisions of the reflexive, behavioral sciences, administrative methodological approaches and theories of motivation. To improve the efficiency of enterprises is proposed to form and develop the staff functional form of behavior.

Дорофеева А. А.

канд. экон. наук, докторант ИЭП НАН Ураины
andora.dnu@mail.ru

Игошина М. Е.

аспирант ИЭП НАН Ураины
masha-05@inbox.ru

ИЭП НАН Ураины – Институт экономики промышленности Национальной академии наук Ураины, г. Донецк.

УДК 658.01

Дорофеева А. А., Игошина М. Е.

АНАЛИЗ ВИДОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В нынешних условиях искусство управления людьми превратилось в решающее условие, обеспечивающее конкурентоспособность предприятий и стабильность их предпринимательского успеха. Исследование организационного поведения в последнее время приобретает все большую актуальность, поскольку является важным для жизнедеятельности современных предприятий. На практике доказано, что успешность и результативность деятельности предприятий зависит не только и не столько от обеспечения основными факторами производства, сколько от понимания, прогнозирования и контроля поведения персонала [1]. Однако, признавая важность исследования организационного поведения персонала и целесообразность управленческого внимания к нему, большинство исследователей не конкретизируют виды организационного поведения персонала промышленных предприятий, что, с учетом интенсивности воздействия организационного поведения на результаты деятельности предприятий, нельзя признать правильным.

Особенности исследования и диагностики организационного поведения заключаются в необходимости учета того факта, что в любой экономической системе социальные субъекты отношений (человек, коллектив или организация) являются целенаправленными системами. Они не только выполняют поставленные перед ними извне цели и задачи, но и формулируют собственные, изменяют их в зависимости от результатов диагностики окружающей среды. Персонал предприятия способен, сравнивая собственные цели и интересы с целями организации, распределять и перераспределять усилия на их достижения, не всегда отдавая приоритеты целям, навязанным извне. Если руководитель не учитывает желания и интересы подчиненных, они своим поведением существенным образом могут изменить запланированные им результаты работы [2]. Таким образом, проблема состоит в том, чтобы найти средства обеспечения эффективного организационного поведения, соблюдая баланс интересов индивидов и организации в целом [3]. В рамках сформулированной проблемы управления организационным поведением встает вопрос об определении разновидностей организационного поведения персонала на промышленных предприятиях.

Целью работы является анализ видов организационного поведения персонала на предприятиях для формирования наиболее выгодных предприятию стандартов поведения сотрудников.

Организационное поведение персонала непосредственным образом связано с организационным развитием. На прямую связь организационного поведения персонала предприятия и организационного развития указывали и Д. Ньюстром и К. Дэвис [4]. Организационное развитие опирается на персонал организации и внедрение любых новых технологий, расширение производства, использование инноваций без необходимого организационного поведения даже при наличии административного давления будет малорезультативным [1].

Организационное поведение персонала отражает способы реагирования субъектов (сотрудников предприятий) на происходящие изменения во внутреннем и внешнем окружении организаций. Испытывая постоянное воздействие внешней и внутренней среды, предприятия стремятся совершенствовать механизмы, обеспечивающие их устойчивое равновесие и развитие. Этому процессу могут способствовать или препятствовать различные виды (модели) поведения персонала предприятий.

Эффективность управления и избежания организационных дисфункций на предприятиях, связанных с человеческим фактором – это то, на что, в конечном счете, направлено

совершенствование организационного поведения персонала [5]. Поскольку организационное поведение является составной частью большинства процессов в организации, остановимся на вопросах исследования его разновидностей более подробно.

Организационное поведение персонала можно классифицировать следующим образом:

- по сфере осуществления поведение может быть деловым (официальным, неофициальным) и межличностным;
- по типу субъекта–носителя поведение бывает индивидуальным (персонал действует разрозненно), групповым, общеорганизационным (все заодно);
- по целям – направленное на решение индивидуальных, групповых, общеорганизационных целей;
- по характеру субъекта–носителя: реактивное (реакция на соответствующие санкции со стороны лидера, группы или организации), конформное (воспроизведение поведения лидера, группы), ролевое (ответ на безличные требования должностных и профессиональных предписаний);
- по последствиям реализации данного типа поведения для группы (предприятия) – конструктивное (ориентированное на укрепление единства или повышение эффективности деятельности группы) и деструктивное (ведущее к дезинтеграции и снижению эффективности деятельности группы, организации);
- по форме протекания: кооперированное (ориентированное на поддержание сотрудничества) и конфликтное;
- с точки зрения преднамеренности, поведение бывает заранее спланированным и спонтанным, выражающим стихийную реакцию на те или иные события. Спланированным поведением управлять гораздо труднее, ибо людей приходится переубеждать;
- по функциям поведение может быть управленческим и исполнительским. Первое ориентировано на руководство, второе – на подчинение;
- по характеру поведение бывает пассивным и активным. Последнее в свою очередь можно рассматривать как агрессивное и ассертивное. Пассивное поведение характеризуется робостью, неуверенностью, нежеланием брать на себя инициативу и ответственность, уступчивостью внешним требованиям, забвением своей выгоды, а поэтому редко помогает достигать целей. Поскольку за человека выбор делают другие, он ощущает себя жертвой. Тем не менее, многие выбирают этот тип поведения, поскольку он мало рискован, позволяет избежать попадания в сложные ситуации. Агрессивное поведение (агрессивность – посягательство на права других) связано, наоборот, с навязыванием субъектом своего мнения окружающим, требованием от них уступок в свою пользу, принятием за них решений. Его враждебность, непредсказуемость вызывает у тех, на кого оно направлено, неуверенность в себе, страх, потребность защищаться. Такое поведение до определенных пределов помогает достичь целей, но отбивает у окружающих желание сотрудничать. Ассертивное поведение исходит из собственных потребностей субъекта, но учитывает интересы и права окружающих, которые информируются о его желаниях и представлениях, приглашаются к конструктивному диалогу и сотрудничеству;
- в зависимости от осознания человеком факторов, обуславливающих его поступки, и степени контроля над ними говорят о следующих типах поведения: автоматическом, предполагающем неосознанные действия в ответ на изменение внешней ситуации; инстинктивном, когда ситуация осознана, но действия не контролируются волей; эмоциональном, характеризующемся тем, что ситуация осознана и в принципе доступна волевому контролю, но таковой не следует из-за отсутствия желания субъекта; свободном, целенаправленном, при котором человеком полностью осознана ситуация и контролируется поведение;
- в зависимости от мотивации, понимания необходимости, желания действовать. Для одних людей требуемое поведение является вынужденным, внешне навязанным, что обусловлено непониманием его важности и необходимости, отсутствием навыков и привычек.

В этих условиях необходимость выполнения функций руководства или подчинения воспринимается как насилие над личностью, посягательство на свободу, вызывает внутренний протест, а порой и озлобление. Для других данное поведение внутренне желаемо, приносит определенное удовольствие. У руководителей это связано с возможностью проявить себя, продемонстрировать собственную власть, получить наслаждение от этого ощущения. Подчиненные освобождаются от необходимости думать, принимать самостоятельные решения, что также облегчает жизнь. Наконец, для третьих руководство и подчинение представляют осознанную необходимость, в том числе вытекающую из чувства долга. В этом случае их поведение имеет по-настоящему активный, творческий характер, оно эффективно, результативно.

Анализ представленных видов организационного поведения персонала предприятий позволяет разграничить их на конструктивные (функциональные) виды поведения и деструктивные, дисфункциональные (конфликтные, противоправные, индивидуалистические, некомпетентные и т. д.). Функциональные виды поведения требуют положительного подкрепления. Дисфункциональные виды поведения персонала – формы поведения, которые не способствуют эффективной деятельности организации (например, количество допустимых ошибок при составлении документов, длительность отсутствия на рабочем месте). Такие виды поведения предполагают осуществление воздействия на работников для их предотвращения. На предприятиях виды поведения проявляются в действиях, в процессах мышления и коммуникации, наблюдательности, осуществлении (игнорировании) функциональных обязанностей. Любое поведение имеет результат. Желательным результатом поведения для предприятий является эффективная работа. Поэтому руководители должны заранее определять желаемые результаты, ориентировать поведение работников в нужное направление, создавая для них мотивационный климат.

Направления поведения персонала задаются стратегией развития предприятий и являются составной частью их репутации и компетенции работников. Изучение вариантов поведения сотрудников определяется целями и стратегией развития предприятий и проводится их руководителями для формирования подразделений с требуемыми стандартами поведения. Реализация целей деятельности предприятий предполагает разработку определенной системы воздействия на персонал, то есть управление его поведением. Это направление предполагает формирование и поддержание у сотрудников требуемых стандартов поведения в соответствии с моделями поведения предприятий. Анализ целей деятельности организации, способов их реализации, возможностей персонала позволяет сформулировать модели привлекательного, функционального, то есть выгодного для предприятия поведения персонала.

Чтобы эффективно управлять поведением других людей, в частности в рамках предприятия, необходимо побуждать их действовать в нужном направлении. Этого можно достичь, если использовать преимущества некоторых методологических подходов к управлению поведением людей. К таким подходам можно отнести теорию мотивации, бихевиористический, рефлексивный, административный подходы. Организационное поведение напрямую связано с мотивацией персонала, и такая связь является очевидной. Отдельные исследователи [6–8] даже рассматривают мотивацию персонала как неотъемлемую часть организационного поведения, справедливо отмечая, что мотивы к труду прямо влияют на отношение к труду и поступки персонала. Влияние мотивации на организационное поведение является очевидным: заинтересованность работника в результатах труда влияет на его поступки, действия и работу; одновременно обратная связь проявляется в том, что отношения между работниками в коллективе, между рабочими группами, принятые нормы поведения в организации, реакция руководства организации на отдельные проявления поведения персонала также влияют на заинтересованность персонала в процессе труда и на его мотивацию. Исследования организационного поведения и мотивации персонала предприятия в неразрывной связи начались в бихевиоризме и привели к разработке совокупности теорий мотивации, которые, выделяя

отдельные стимулы и мотивы в деятельности персонала, позволили с той или иной точностью использовать их в управлении организационным поведением персонала [1]. Применение рефлексивного подхода к управлению поведением персонала предусматривает исследование направлений мышления сотрудников с целью прогнозирования возможного их поведения и склонения к выгодному для руководителей предприятий виду организационного поведения. Бихевиоризм позволяет исследовать поведение человека по схеме «стимул-реакция», которая формируется на основе влияния в первую очередь внешних факторов. Манипулируя внешними раздражителями, можно довести до автоматизма любые нужные формы социального поведения. Последователи этих взглядов доказали, что любое поведение определяется своими последствиями, и сформулировали принцип обусловленности поведения. Использование административного подхода позволяет применять при управлении поведением персонала производственно-административные распоряжения, организационные уставы и инструкции, регламентирующие документы. Целью административных методов управления является упорядочение функций, обязанностей, прав работников, регламентация их деятельности. Использование положений приведенных выше методологических подходов при управлении организационным поведением позволит руководителям предприятий установить необходимый вид поведения персонала в организации, повысить качество и производительность труда, компетентность и заинтересованность в труде персонала, устранить проявление дисфункциональных видов организационного поведения.

ВЫВОДЫ

Проведенный анализ особенностей организационного поведения персонала на предприятиях позволил конкретизировать его виды и разграничить на функциональные и дисфункциональные. С целью повышения эффективности функционирования предприятий предлагается формировать и развивать на предприятиях функциональный вид поведения.

Выделены методологические подходы, положения которых необходимо использовать при управлении организационным поведением персонала на предприятиях и осуществлении поддержки у сотрудников требуемых стандартов поведения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лихолобов Е. А. Місце організаційної поведінки в управлінні підприємством [Електронний ресурс] / Е. А. Лихолобов // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : наук. журнал. – Луганськ, 2011. – № 10 (164), ч. 1. – Режим доступу: <http://dSPACE.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/407/21/Liholobov.pdf>.
2. Доронина М. С. Управление поведением персонала. Проблемы и перспективы / М. С. Доронина, А. В. Доронин // Материалы Научной конференции «Ломоносовские чтения» 2010 года и Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2010» / Под ред. В. А. Трифонова, В. А. Иванова, В. И. Кузицина, Н. Н. Миленко, В. В. Хапаева. – Севастополь : Филиал МГУ в г. Севастополе, 2010. – 686 с. – С. 5–7.
3. Чуднова О. В. Особенности теоретических подходов к изучению организационного поведения и проблема оценки его эффективности / О. В. Чуднова // Наука, образование, общество: интернет-журнал СахГУ, 2012. – №1, февраль.
4. Ньютром Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньютром, К. Дэвис; пер. с англ. – СПб : Питер, 2000. – 448 с.
5. Амелина И. В. Система организационного поведения предприятия в современных условиях [Электронный ресурс] / И. В. Амелина. – Режим доступа: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtip/2008_14/amelina.pdf. – Загл. с экрана.
6. Алиев В. Г. Организационное поведение / В. Г. Алиев, С. В. Дохолян. – М. : Экономика, 2004. – 310 с.
7. Зайцев Л. Организационное поведение / Леонид Зайцев. – М. : Экономистъ, 2005. – 665 с.
8. *Motivation and Work Behavior* / ed. by Steers Richard M., Porter Lyman W. – 7 ed. – New York: McGraw-Hill Book Company, 2002. – 648 p.