

Спыхина Светлана Николаевна

канд. социол. наук, доцент

Филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет»

г. Домодедово, Московская область

НЕОБХОДИМОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ МЕНЕДЖЕРАМИ

Аннотация: автором рассмотрены вопросы важности изучения психологии и педагогики для будущих менеджеров, влияние знаний в области педагогики и психологии на результаты деятельности будущего специалиста-менеджера.

Ключевые слова: педагогические знания, функции педагогического знания, функции психологического знания, психологические знания для менеджеров.

Какие проблемы встанут перед менеджерами в будущем в их практической деятельности? Какие знания, в каких областях и объемах будут необходимы менеджерами, для того чтобы справиться с проблемами, стоящими перед ними? Современность характеризуется сложностью происходящих общественных процессов, их неоднозначностью, многовариантностью и неопределенностью, высокой организационной динамикой, постоянно возникающими инновационными разработками в информационных технологиях, что в свою очередь вызывает множество актуальных информационно-технологических проблем и вопросов, которые необходимо решать руководству организации. Непредсказуемые события и неправильно принятые лицом, принимающим решения, управленческие решения или их совокупность могут привести к разорению даже очень хорошо управляемой организации. Организационное поведение позволяет рассматривать поведение человека с нескольких позиций, с одной стороны – индивидуального поведения, а с другой как групповое поведение – поведение группы. При этом рассмотрение происходит на уровне прогнозирования, уровне понимания и седлающий уровень – управления. Поведение человека или группы происходит с точки зрения внутреннего, то есть поведение внутри организации. Изменения,

происходящие во внешней среде организации воздействуют на нее и требуют внесения изменений, с целью адаптации и обеспечения эффективности деятельности, что невозможно без людей – работников организации и организационное поведение дает инструменты, позволяющие сделать необходимыми и возможными необходимые изменения. Для индивида знание организационного поведения позволяет ему лучше оценивать ситуации, в которых он находится, и понимать, как ему необходимо вести себя для достижения своих целей. Менеджеру в своей практической деятельности сталкивается с необходимостью использования в ней специальных методов, приемов, подходов, которые разработаны в рамках организационного поведения с целью повышения эффективности деятельности организации и достижения поставленных целей, желаемых состояний, желаемых результатов.

Конечно, современный менеджер, осуществляя эффективное управление, должен быть готов к принятию риска, профессиональных опасностей и даже угроз, но он также может повлиять в сторону увеличения на успешность деятельности, управляемого им подразделения, отдельной группы, или всей организации. Проблемы, с которыми сталкивается современный менеджер обусловлены рядом причин. К данным причинам относятся такие как, усложнение рынков сбыта и закупок сырья, изменение условий конкуренции в связи с усилением противодействующих сил и увеличением их широты и противоречивости, изменение условий успешности деятельности менеджеров, которые в настоящее время обусловлены взаимозависимостью показателей качества, производительности и ориентации в векторе ее реализации на потребности потребителей и соответственно на их удовлетворение, возрастающей ролью научно-технического прогресса, изменение технологий производства, хранения, сбыта продукции, инновационность не только технических но и управленческих процессов и их многообразие в любой области деятельности. Изменения касаются и еще одного не мало важного фактора, как способы измерения и категории по которым измеряется профессиональная квалификация. Эффективность производства определяется не только качеством машин и технологий, используемых для производства

выпускаемой продукции или услуги, но и сотрудников, которые обладают гибкостью, адаптивностью к изменяющимся условиям деятельности, а также способностями к творческому, инновационному отношению к выполняемым профессиональным функциям. Повышается уровень требований к квалификации сотрудников организации, поскольку эффективную организацию отличает качество ее сотрудников от неэффективной организации. Высокая квалификация работников организации повышает ее конкурентоспособность. Современность характеризуется изменением ценностных ориентаций работников и соответственно изменением мышления и моральных, нравственных оснований трудовой морали. По-новому рассматривается этика труда. Представления о труде развиваются от представлений, что труд является способом удовлетворения непосредственных жизненно важных потребностей в сторону представлений о труде, когда он рассматривается как основа, способ, инструмент для саморазвития и самореализации. Изменения происходят и в области этики трудовых отношений. Ее роль и значимость возрастает, как для работника, поскольку к руководителю предъявляются большие требования с точки зрения соблюдения этических норм, причем не только внутри организации, но и за ее пределами. С другой стороны, в настоящее время, со стороны руководителей, этике трудовых отношений придается большое значение, поскольку особенно возросла ее роль как элемента управления и мотивации к труду. С указанных позиций рассмотрения наиболее существенных изменений, которые в значительной мере влияют на все управленческие процессы организации возрастает роль профессиональных знаний будущего менеджера в области организационного поведения. Современному менеджеру необходимо с одной стороны искать пути для удовлетворения потребностей сотрудников, не исключая и не принижая при этом интересов организации, а также осуществлять контроль над издержками на производство. Необходимо планировать и реализовывать мероприятия по повышению квалификации персонала, в первую очередь менеджеров среднего звена, поскольку именно они являются теми, кто обеспечивает выявление проблем и принятие и реализацию эффективных решений, позволяющих обеспечивать конкурентоспособность

организации, сохранять ее устойчивость и развитие, а также приспосабливаться к быстро изменяющимся условиям внешней и внутренней среды. Для этого современный менеджер должен обладать навыками стратегического мышления, планирования деятельности организации с учетом возможного развития рынков. Менеджер должен обладать способностью приспособляемости, заключающейся в том, что он должен быть способен к конструктивному реагированию на неожиданные изменения, внося изменения в планы с учетом новых требований и условий. Менеджер должен быть хорошо образован, знать уже наработанные технологии и практики зарекомендовавших себя, знать технические приемы решения возникших проблем в организационных процессах. Он должен быть способен к рациональному мышлению в критических ситуациях. Современный менеджер должен обладать инновационным мышлением, способен к творческой деятельности, что проявляется в его способности вносить инновации в разрабатываемые программы, интерпретировать традиционные методы, соотнося их в соответствии с конкретными условиями их применения, развивать и поддерживать инновационную атмосферу среди сотрудников, поддерживать их инициативу и проводить мероприятия по развитию их творческого потенциала. В настоящее время для менеджера важно обладать хорошими психологическими навыками, которые позволят ему налаживать хорошие межличностные коммуникации со своими подчиненными, грамотно создавать неконфликтную среду в организации, уметь распознавать человеческие проблемы и понимать сложности своих подчиненных. Получение знаний в области организационного поведения позволяют менеджеру быть готовым к реализации всех рассмотренных выше функций. Основную трудность для всех менеджеров представляет проблема, как побудить всех членов организации работать эффективно и с удовольствием, чтобы это было выгодно и им самим, и группам, в которых они работают, и всей организации в целом. Организация представляет собой совокупность людей, связанных между собой разнообразными связями, образующими систему, эти люди не только являются сотрудниками организации, но и также выполняют свои профессиональные функции, работая на организацию, но и они являются самой этой

организацией, и в соответствии с этим влияют на функционирование и управленческие процессы организации. Таким образом, понимание поведения людей – сотрудников организации является важнейшей задачей современных менеджеров, поскольку поведение людей напрямую влияет на эффективность деятельности организации. Эффективность технологических и управленческих приемов, используемых менеджерами при управлении организационными процессами, стратегических проектов и планов, возможности организационных перспектив зависят от качества и трудовой мотивации ее сотрудников. Организационное поведение является не только научной дисциплиной, оно основано на отражении поведения людей и руководства в целом и на их практическом исследовании. Организационное поведение в своей основе имеет междисциплинарный подход, и отражает знания, полученные в рамках психологии, социологии, экономики, антропологии и других. Знания, в рамках организационного поведения необходимы для решения проблем и задач, связанных с поведением человека в организации.

Организационное поведение является наукой. Изучение организационного поведения позволяет понять факторы, которые оказывают влияние на людей и их группы, такие как технология, структура и внешняя среда. Объектом изучения организационного поведения является поведение людей как индивидуальное, так и групповое, коллективное связанное с работой организации. Организационное поведение изучает человека через его мировоззрение, восприятие, мотивацию, групповую динамику и лидерство. Организационное поведение предполагает изучение факторов, которые влияют на то, как люди или их группы реагируют и в дальнейшем действуют в соответствии с влиянием, которое они оказали. Организационное поведение как наука работает на стыке многих наук, к которым относят психологию, социологию, культурологию, политологию, экономику, теорию управления и другие. Надо отметить, что организационное поведение использует междисциплинарный подход в изучении поведения человека, объединяя и согласовывая представления основных поведенческих наук. Особую роль в формировании знаниевой основы понимания поведения людей в организации позволит изучение таких разделов организационного поведения как

поведение индивидуума, поведение руководителей, поведение организаций, организационные изменения и развитие организаций.

Таким образом, получение знаний в области организационного поведения позволяет менеджерам иметь в своем арсенале управленческих инструментов методы, способы, теории и практики, которые помогут ему понять и проводить анализ, правильно интерпретировать характеристики работников или их групп, разнообразных ситуаций поведенческого характера, выявлять ситуативные факторы, которые влияют на поведение сотрудников в данный момент и искать пути преодоления трудностей или закрепления успехов в совместной деятельности. Взаимосвязанными целями изучения организационного поведения являются формирование компетенций, позволяющих определять и объяснять причины того или иного поведения человека, прогнозировать и контролировать поведение человека на основе понимания его источников. Изучение организационного поведения направлено на соединение науки и практики, поскольку раскрытие содержания теоретических знаний основано не только на теоретических воззрениях ученых, но и может быть подкреплено рассмотрением большого количества разнообразных практик, сценариев, реальных событий, их реализацией на практических занятиях в виде деловых игр. Тем самым преодолевается разделение между академическими знаниями и их практическим использованием. Организационное поведение в дальнейшей практической деятельности будет не только использоваться, но и развиваться, поскольку менеджер организации имеет дело с людьми, а следовательно, будет сталкиваться со всеми вопросами, которые оно рассматривает и реализовывать в своей практической ежедневной деятельности управленца. Изучение будущими и действующими менеджерами организационного поведения позволяет на деле реализовать концепцию непрерывного управленческого образования и обучения в России. Таким образом, изучение организационного поведения помогает распознать закономерности человеческого поведения и, в свою очередь, пролить свет на то, как эти закономерности оказывают глубокое влияние на производительность организации.

Список литературы

1. Киселева Е.В. Организационное поведение и его основные модели / Е.В. Киселева // Социологический альманах. – 2018. – №9. – С. 316–321.
2. Лисовская А.Ю. Использование моделей в организационном поведении / А.Ю. Лисовская // Молодой ученый. – 2010. – Т. 1. №1–2 (13). – С. 224–227.
3. Шухно Е.В. Организационное поведение персонала – ключ к повышению эффективности работы предприятия (организации) / Е.В. Шухно // ПСЭ. – 2015. – №4 (56). – С. 113–115.