

Хохлова А.А.,

*студент 5 курса, кафедра государственного
управления и менеджмента,*

Батарчук Д.С.,

кандидат педагогических наук, доцент

Брянский филиал РАНХиГС, Россия, г. Брянск

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА: СУЩНОСТЬ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация: В статье актуализируется проблема организационного поведения персонала. Теоретически обосновывается роль организационного поведения в процессе управления персоналом. Теоретически обосновываются содержательные характеристики, научные подходы к сущности организационного поведения персонала. Уточняется понятие «организационное поведение» как важный внутренний фактор, влияющий на эффективность деятельности организации.

Ключевые слова: организационное поведение, управление, персонал.

Hohlova A.A.,

5th year student, Department of Public

Administration and Management

Batarchuk D.S.,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

The Bryansk Branch of RANEPА, Russia, Bryansk

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF PERSONNEL: ESSENCE, PROBLEMS, PROSPECTS FOR IMPROVEMENT

Annotation: The article actualizes the problem of organizational behavior of personnel. The role of organizational behavior in the personnel management process is theoretically substantiated. The content characteristics, scientific

approaches to the essence of organizational behavior of personnel are theoretically substantiated. The definition "organizational behavior" is clarified as an important internal factor affecting efficiency of the organization.

Key words: organizational behavior, management, personnel.

На современном этапе развития организационных отношений, все более актуализируется проблема организационного поведения персонала и связанные с ним установки, ценности, правила, нормы, определяющие управленческое взаимодействие и эффективность принятых и реализуемых управленческих решений.

Организационное поведение персонала определяет отношение к работе, выстраивает отношения, создает предпосылки для формирования социально-психологического климата. Определяющая роль отводится руководителю в организационном поведении. Важно учитывать, как принципы в управлении, все составляющие организационного поведения. Это позволяет устанавливать прогнозы, долгосрочные эффекты результативности деятельности организации, предупреждать конфликты, повышать производительность труда и формировать ценностное отношение к профессиональной деятельности.

В настоящее время в науке и практике управления персоналом организационному поведению уделяется много внимания. Управленческое взаимодействие строится на основе методологии организации, разных стилей руководства, целевых установок, содержательности направленности деятельности. В этой связи, вопросы изучения составляющих организационного поведения в условиях организации и выстраивание процесса управления становится все более востребованным на современном этапе развития общества.

Вместе с тем, в науке сложились теоретические предпосылки исследования проблемы управления организационным поведением персонала. Важность изучения специфики организационного поведения

можно связать с тем, что в сфере российского бизнеса понятие «организационное поведение» в управлении персоналом появилось сравнительно недавно и в силу различных причин не является достаточно изученным в отличие от западного бизнеса (И. Ансофф, М. Альберт и Ф. Хедоури, Г. Десслер, Ф. Лютенс, М.Х. Месхон, Э. Шейн и другие).

Вместе с тем проблемы управления человеческим ресурсом организации все чаще становятся предметом исследования отечественных ученых (Н.А. Волгин, В.А. Дятлов, Т.И. Заславская, А.Я. Кибанов, М.Н. Кулапов, Ю.А. Одегов, Г.Г. Руденко, Т.О. Соломанидина, В.В. Травин и др.). Проблема изучения поведения человека, его трудовой деятельности имеет глубокие корни в отечественной науке. Огромная роль принадлежит работам А.К. Гастева, Д.М. Гвишиани, О.А. Ерманского П.М. Керженцева, Г.Х. Попова, А.А. Ухтомского и др.

Учитывая широкую научную представленность в изучении организационного поведения, как в отечественной, так и зарубежной науке, проблема изучения составляющих организационного поведения и их учет в управленческой деятельности остается все еще мало изученным и актуальным на современном этапе.

Современные условия, в которых развиваются организации, создают внутреннюю организационную среду, влияющую на взаимодействие и поведение персонала. В организациях придается все большее значение особенностям организационного поведения персонала, его составляющим и роли в управленческой деятельности. Анализ научных трудов Е.В. Шухно, Т.В. Сидориной, М.Ю. Волховой и др. позволяет рассматривать организационное поведение как интеграцию характеристик персонала в условиях организации, демонстрируя установки, направленность, управленческое взаимодействие, особенности реагирования в той или иной ситуации организационной среды [1,2,3].

В контексте нашего исследования особое значение имеет

ситуационный подход к изучению организационного поведения персонала. Данный подход предполагает, что для достижения нужного результата при различных обстоятельствах акцент делается на различных аспектах поведения персонала. Достижение высокой эффективности в различных ситуациях требует специфических образцов поведения. В рамках данного подхода анализируются ситуации с целью идентификации важных факторов и определения, наиболее эффективных в данных обстоятельствах методов организационного поведения. Персонал использует знания и инструментарий более широкого круга научных дисциплин, ориентируются на исследования, апробируют, практически применяют имеющиеся знания о поведении людей в организациях.

В рамках системного подхода отличительными особенностями являются: учет возможного большего количества факторов, оказывающих воздействие на поведение персонала, синергетический эффект. Проблемы анализируются в ходе целостной ситуации, которая определяет организационное поведение людей. В организации к каждому работнику применяется системный подход, ответственность за результат применения данного подхода лежит на руководителе. В развитии организационной культуры имеют значение способности мотивированных работников, эффективные команды.

Исследуя проблему организационного поведения персонала, обратимся также и к рассмотрению подхода, ориентированного на человеческий капитал. Подход предполагает поддержание роста и развития работника, анализируется личностный потенциал роста и развития персонала организации; направлен на достижение персоналом высокого уровня профессионализма, профессиональной компетентности, самореализацию персонала в условиях организации, повышение эффективности деятельности и производительности труда. В рамках данного подхода предоставление руководством возможностей для

пополнения знаний и совершенствования навыков персонала, создание благоприятного социально-психологического климата, способствующего росту индивидуального вклада персонала при достижении целей организации. Подход, ориентированный на результат. Результат профессиональной деятельности должен быть видимым не только для руководства, но и прежде всего для персонала.

Итак, организационное поведение персонала как процесс и явление, проявляющиеся в условиях организации представлено в научной мысли основными теориями – детерминизм, бихевиоризм, социальное научение, фрейдизм, экзистенциализм, гуманистическая теория, когнитивизм; научными школами – школа научного менеджмента, классическая школа менеджмента, школа человеческих отношений; подходами – процессный, ситуационный, системный, ориентация на человеческий капитал, ориентация на результат. Многообразие научных теорий, школ и подходов, предоставляют возможность с позиции всесторонности изучить проблему организационного поведения персонала на современном этапе развития организационных отношений.

Использованные источники:

1. Шухно, Е.В. Организационное поведение и его основные модели // Социологический Альманах. – 2018. – № 9. – С. 316-321..
2. 28. Сидорина, Т.В. Организационное поведение: учебное пособие / Т.В. Сидорина. – Новосибирск: Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС, 2015. – 209 с.
3. Волхова, М.Ю. Анализ определения понятия организационного поведения / М.Ю. Волхова // Транспортное дело России. – 2011. – № 9. – С. 79-80.