

## **ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОСТЬ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Пашатская Татьяна Сергеевна**

студент Финансового университета при Правительстве РФ, РФ, г. Москва

**Морозюк Юрий Витальевич**

научный руководитель, д-р психол. наук, проф. Финансового университета при Правительстве РФ, РФ, г. Москва

Главной целью изучения поведения человека во время рабочего процесса всегда считалось овладение навыками управления людьми в процессе их трудовой деятельности и совершенствование полученных умений в данной области управления. Все это говорит о том, что руководитель должен понять причины совершения работниками определенных действий и быть в состоянии предсказать их трудовое поведение в будущем.

Важность овладения данными знаниями для менеджера в дальнейшем приведет к успеху организации. Сегодня роль сотрудников высока во многих компаниях, они являются звеном, которое может поднять компанию на новый уровень, поэтому, как правило, менеджеры ищут лучших сотрудников. Найдя их, им следует применять правильные способы взаимодействия с ними, то есть подбирать правильный подход к ним. Если подчиненный выполнил задание неверно, то это не всегда является причиной его увольнения.

По нашему мнению менеджер должен обладать следующими качествами: выдержка, вежливость, самодисциплина, требовательность. В некотором роде руководитель должен быть еще и психологом, потому что, используя правильный стиль руководства, способствует благоприятному климату на работе, который в дальнейшем простимулирует сотрудников работать максимально.

Любая организация заинтересована в том, чтобы ее сотрудники придерживались определенной формы посещения. Конечно, организация стремится контролировать сотрудников с целью избежать беспорядка в трудовой среде. Поэтому сегодня поведение сотрудника занимает важную позицию в компаниях. Поведение человека сегодня представляет собой как набор осознанных, социально значимых действий, которые обусловлены занимаемой позицией, то есть пониманием собственных функций. Так, детально изучив поведение человека, организация под влиянием различных факторов, способна изменить поведение сотрудника, которое в дальнейшем будет благоприятно влиять на организацию.

Оно определяется системой, используемой в организации трудовой мотивации [4], элементами которой являются: применяемые материальные и психологические вознаграждения за труд; эмоциональный интерес к процессу труда; принятая система контроля трудовой деятельности; особенности групповой динамики; уровень креативности окружающей среды. Стабильность этих особенностей позволяет прогнозировать поведение индивида, то есть ряд действий, которые выражают ее реакцию на ситуации и окружающих.

Самым эффективным поведением сотрудников в организации является, когда они добросовестно и качественно выполняют свои обязанности и готовы выходить за их пределы, если это необходимо, тем самым прилагая дополнительные усилия.

Первым подходом к решению данной проблемы является поиск людей с определенными

качествами, гарантирующие желаемое поведение для организации своих членов.

Второй подход — это организация влияния на человека, то есть вынуждая его изменить свое «привычное» поведение в нужном направлении для самой компании. Человек может поменять форму поведения. Поведение индивидуума в организации определяется исходя из принятых нормам, правил и проявляется в объективности индивидуума; его склонности к доминированию-послушанию; импульсивности; социальности [5].

Объективность относится к принципу поведения, когда ситуация находится под контролем. В момент, когда менеджер ругает сотрудника — это пример психологического неправильного подхода, потому что «объективный» человек должен вести себя более рационально и объективно в любой ситуации.

Неприспособленное поведение часто является результатом разочарования. Люди, которые в состоянии расстройства в связи с тем, что столкнулись с препятствием могут быть подвергнуты взаимодействию в любой из нескольких следующих иррациональных способов:

1. стать агрессивным (порой даже до физического насилия);
2. опуститься до инфантильной реакции;
3. продолжать свой традиционный образ действий, отказываясь принять разумные предложения;
4. «опустить руки», потеряв все признаки инициативности и присутствия духа [5].

Под склонностью к доминированию понимается желание взять на себя инициативу в отношениях или установить контроль над ними. Склонность к доминированию может меняться в зависимости от ситуации, а также в зависимости от свойств человека. Менеджер может быть склонен доминировать в отношениях с подчиненными, но при этом быть покорным в присутствии начальства.

Честолюбивый человек постоянно озабочен своим статусом и продвижением в организации. В своем реальном поведении он одновременно может быть склонен к господству или нет, но это, как правило, чрезвычайно чувствительные люди к изменениям ранга, зарплаты или другие признаки их статуса.

Люди сильно отличаются друг от друга по степени импульсивности и твердости характера, то есть, склонность к быстрому принятию и возможность настойчиво стоять на принятом решении. Склонность различными способами оттягивать принятие необходимого, но в тоже самое время неприятного решения присуща почти всем менеджерам.

В одной и той же организационной среде разные люди ведут себя по-разному. Человек всегда имеет право на выбор подходящей для него формы поведения: принимать или не принимать уже существующие формы организации и нормы поведения. В зависимости от сочетания основных, специалисты выделяют четыре основные модели организационного поведения [5].

Первая модель организационного поведения: преданный и дисциплинированный член организации. Он полностью принимает и соглашается со всеми организационными ценностями и нормами поведения, которые приняты в организации. В этом случае человек пытается вести себя таким образом, что их действия не будут противоречить интересам организации. Он искренне пытается быть дисциплинированным, выполнять свою роль в соответствии с принятыми нормами и поведения.

Вторая модель организационного поведения: приспособленец. Человек не готов принять ценности фирмы, но пытается соблюдать нормы и поведение, принятое в организации. Такого человека можно назвать как приспособленца, потому что он делает все правильно и по правилам, но при этом он не характеризуется как надежный член команды, так как, хоть он и хороший работник, но тем не менее может в любой момент покинуть организацию или совершить действия, которые в дальнейшем могут противоречить интересам организации, но соответствовать его собственным интересам. Например, такой сотрудник может покинуть организацию, как только в другом месте ему предложат наиболее выгодные для него условия работы или же способен продать секреты компании конкурентам. Приспособленцы — это

самый распространенный тип поведения среди сотрудников в абсолютно любой организации.

Третья модель организационного поведения: оригинал. Люди принимают цели организации, но не принимают уже существующие в ней традиции и нормы поведения. В этом случае люди может порождать много трудностей в отношениях с коллегами и руководством в команде, тем самым выглядеть как «белая ворона». Однако, если менеджер организации находит в себе силы отказаться от установленных норм поведения по отношению к отдельным сотрудникам и дать им свободу выбора поведения, то они могут найти свое место в фирме и приносить ей немалые выгоды. К этому типу относят много талантливых людей творческого склада, которые способны порождать новые идеи и оригинальные решения.

Четвертая модель: бунтарь. Индивид не готов принимать никаких кодексов поведения или ценностей организации. Это открытый бунтарь, который всегда вступает в конфликт с организационной средой или даже является источником возникновения этих конфликтов. Очень часто «бунтари» своим поведением вызывают огромное количество проблем, которые существенно усложняют жизнь организации, порой даже причиняют вред. Но было бы неправильно считать, что данный тип организационного поведения является абсолютно неприемлемым, и люди, соблюдающие данный тип организационного поведения, не нужны организации. Среди них, поскольку есть много талантливых людей, чье присутствие в организации приносит большую пользу, несмотря на то, что они создают неудобства.

Согласно современным взглядам на основные вопросы теории организационного поведения, как правило, в качестве основного элемента, который формирует поведение человека в трудовой деятельности, выделяют обмен. Обмен представляет собой взаимодействие между индивидуумом и предприятием по принципу «ты — мне, я — тебе», но при соблюдении следующих правил:

1. соблюдение норм, которые установлены фирмой, как правило, всегда вознаграждается;
2. уровень вознаграждения абсолютно не влияет на стабильность организации до того момента, когда сами участники обмена готовы принимать существующие нормы;
3. чем больше организационное поведение придерживается норме, то оно больше вознаграждается;
4. соблюдение существующих норм приводит к взаимному дополнению прав и обязанностей, то есть один из участников обмена не ожидает получить вознаграждение больше, чем может и хочет дать другой [3, с. 25].

В процессе обмена каждый индивидуум, как правило, соотносит собственный совокупный вклад, который он внес в развитие организации, с вознаграждением, которое он получает от фирмы. Также сотрудник сравнивает свой вклад в организацию с вкладами и вознаграждениями других людей, то есть, таким образом, проводит некое социальное сравнение.

Непосредственно сам результат социального сравнения есть основная причина выбора индивидуумом определенной формы своего организационного поведения, то есть целенаправленность на благоприятное изменение в будущем результатов социального сравнения.

Удовлетворенность сотрудником условиями обмена значит его положительное отношение к достижению целей развития и функционирования предприятия, что во внешней среде проявляется в качестве его ориентации на рост эффективности своей трудовой деятельности.

Целенаправленная деятельность любых индивидуумом как результат социального сравнения характеризуется четырьмя общими чертами:

- наличие цели предприятия;
- осознанность данной цели, что обеспечивает индивидууму возможность строить иерархию целей по степени их предпочтительности;
- инструментальным подчинением средств целями;
- расчетом результатов, последствий и эффективности поведения.

В общем плане в организационном поведении, как правило, можно выделить следующие типы целенаправленности поведения личности:

1. реализация «плана жизни», то есть направленная деятельность на наиболее эффективный способ воспроизведения личности;
2. «следование долгу», то есть сознательные действия по выполнению принятых человеком этических норм поведения, что стратегически обеспечивает его выживание в окружающей среде;
3. «следование культурным нормам» — обеспечение адекватной реакции внешней среды на поведение человека;
4. «реализация близких целей», которые объясняют тактические аспекты деятельности индивидуума по удовлетворению своих потребностей;
5. «самонаправленное поведение», то есть деятельность, которая ориентирована не на окружающие объекты, а на самого себя как личность, что и обеспечивает психическое и физическое здоровье человека;
6. «отсутствие ориентира» — иррациональное поведение, служащее психической разрядкой на невыполнимые требования внешней среды и не подлежащие рациональному истолкованию со стороны наблюдателя [3, с. 24].

Все представленные типы целенаправленного поведения проявляются в трудовой деятельности человека параллельно. Это затрудняет объяснение мотивов его поступков со стороны менеджера и не дает возможности эффективно применять единообразные методы управления персоналом.

Рациональность организационного поведения человека заключается в возможности на его основе достичь ситуации выгодного «социального сравнения». Изучение степени рациональности организационного поведения в менеджменте позволяет оценить уровень эффективности управления персоналом (чем ниже рациональность, тем хуже система управления). Поэтому многие крупные корпорации проводят оценку поведения сотрудников, чтобы в дальнейшем подобрать правильный подход.

Методики определения рациональности имеют форму теста и предназначены для получения оценки респондентом своих предпочтений при построении собственного поведения, поведенческой стратегии.

К наиболее известным из них относятся: тест В.В. Лосенкова на изменение импульсивности как свойства, которое противоположно рациональности; шкала силы «Я» в Миннесотском многофазном тесте ММРІ; фактор «С» в 16-факторной шкале для оценки личности Р. Кэттелла; Калифорнийский тест для изменения личности СРІ (шкала самоконтроля) и другие [3, с. 25].

После проведения анализа данной темы стоит еще раз отметить ее актуальность. Как было сказано ранее, тщательное изучение целенаправленного организационного поведения сотрудников может обеспечить быстрое и качественное функционирование непосредственно самой компании.

Сотрудники сегодня являются важным звеном организации, что является подтверждением появления науки управления человеческими ресурсами. Они являются капиталом в организации, поэтому компании стремятся развить его, стимулировать их к работе, дать возможность применить их знания, внести вклад. Например, сегодня крупные корпорации утверждают, что им легче нанять человека, который влюблен в свою работу, и обучить его, чем того, кто имеет уже опыт и знания, но ненавидит то, что он делает. Вполне логично, что первый будет работать по максимуму, потому что он влюблен в свое дело, будет совершенствовать свои навыки.

Менеджер в свою очередь должен грамотно ставить задачи, мотивировать сотрудников, применять правильные модели организационного поведения к каждому из сотрудников.

Организационное поведение есть процесс систематического изучения и применения на практике знаний о том, как люди — индивиды и группы — взаимодействуют внутри предприятия, насколько эффективно;

Согласно современным взглядам на основные вопросы теории организационного поведения, как правило, в качестве основного элемента, который формирует поведение человека в трудовой деятельности, выделяют обмен. Обмен является формой взаимодействия между сотрудником и предприятием.

Целенаправленная деятельность любых индивидуумом характеризуется четырьмя общими чертами: наличие цели предприятия; осознанность данной цели; инструментальным подчинением средств целями; расчетом результатов, последствий и эффективности поведения.

### **Список литературы:**

1. Диагностика эмоциональной и личностной сферы — [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: <http://vashpsixolog.ru/psychodiagnostic-school-psychologist/69-diagnosis-emotional-and-the-personal-sphere/469-test-mmpi>. (дата обращения: 19.10.2014).
2. Лапыгин Ю. Теория менеджмента. Учебное пособие. — М.: Рид групп, 2011. — 336 с.
3. Литвинюк А.А. Организационное поведение. Учебник для бакалавров. — М.: Издательство Юрайт, 2013. — 505 с.
4. Морозюк Ю.В., Морозюк С.Н. Человеческий фактор в управлении социально-экономическими системами: Монография. — М: Финакадемия, 2009. 184 с.
5. Морозюк Ю.В., Морозюк С.Н. Человеческий фактор. Психологические аспекты управления персоналом (в контексте обеспечения экономической безопасности организации): Монография. — М: Финансовый университет, 2011. 132 с.
6. Петров В.В. Теория мотивации. Учебное пособие. Модуль 2. — Саратов: Саратов. гос. техн. ун-т, 2003. — 256 с.
7. Поведение человека в организации — [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: [http://www.elitarium.ru/2010/11/17/povedenie\\_cheloveka\\_v\\_organizacii.html](http://www.elitarium.ru/2010/11/17/povedenie_cheloveka_v_organizacii.html). (доноата обращения: 19.10.2014).