

*Секция 9. Менеджмент и практики управления*

**Балахонова Анна Владимировна**

*старший преподаватель кафедры*

*экономики и гуманитарных наук*

*Энгельсский технологический институт (филиал)*

*СГТУ имени Гагарина Ю.А.*

*г.Энгельс, Россия*

**Мурзова Любовь Васильевна**

*кандидат экономических наук, доцент кафедры*

*экономики и гуманитарных наук*

*Энгельсский технологический институт (филиал)*

*СГТУ имени Гагарина Ю.А.*

*г. Энгельс, Россия*

## **ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Современный период развития экономики, изменения в окружающей среде, внедрение нового поколения информационных технологий, управление качеством с ориентацией на потребителя, признание существующего многообразия работников и управление ими привели к изменению парадигмы управления. Новый подход состоит в признании первенства личности в организации, ее знаний, навыков для эффективной деятельности.

Индивид, пришедший на работу в организацию, принимает на себя целый ряд ограничений своего поведения, диктуемых регламентом, нормами этой организации, корпоративным кодексом поведения. Сегодня работодателю знания становятся намного нужнее, чем простая исполнительская дисциплина. Умение учиться начинает цениться выше

преданности. В результате меняются отношения внутри организации, в них усиливается рыночная составляющая, которая представляет более жесткую форму взаимоотношений, требующую адекватного поведения и работника, и работодателя. Поведение работника существенно определяется целью и задачами, которые ставит перед собой организация, теми ограничениями, которые она накладывает на личность.

Проблема поведения как особой формы активности организма, осваивающего среду, была открыта в России И. П. Павловым. Он ввел термин «поведение», с помощью которого стало возможным отражать сферу отношений отдельного целостного взаимодействующего организма со средой, в недрах которой он существует и с которой активно взаимодействует. [2]

Поведение имеет свои особенности: причинность, целенаправленность, мотивированность. Причинность заключается в том, что любое поведение определяется теми событиями, которые ему предшествовали и вызвали конкретную форму проявления. Также любое поведение целенаправленно, т.е. определяется целью, для достижения которой индивид совершает определенного вида действия. При этом поведение должно быть мотивировано – в любом поведении присутствует мотив, определяющий именно данную форму его проявления.

Для объяснения поведения человека в организации можно выявить предпосылки, на основе которых работники ведут себя определенным образом. Предпосылки поведения человека в организации могут быть как рациональные, так и иррациональные, связанные с индивидуальными психологическими свойствами личности. Рациональное поведение человека в организации более предсказуемо и, следовательно, больше поддается воздействию для достижения конкретных целей организации.

Можно выделить основные факторы, которые оказывают наиболее сильное влияние на поведение человека в организации.

1. Цели организации. Поскольку человек является частью организации, имеет определенную должность, он действует в соответствии со своими обязанностями, должностными инструкциями, то есть в соответствии с целями организации.

2. Особенности характера. Черты характера определяют поведенческие установки, которые сохраняются во времени и в различных ситуациях.

3. Индивидуальные ценности. Приобретаются посредством обучения и соответствуют ценностям, существующим в культуре данного общества. Организация должна использовать индивидуальные ценности как стимулы, побуждающие работников вести себя в соответствии с целями организации. Каждая организация сознательно или несознательно устанавливает свою систему ценностей.

4. Общественные нормы - устоявшиеся стереотипы поведения. Они прививаются всем членам общества посредством одобрения или неодобрения со стороны других людей. Например, определенные виды одежды считаются уместными для определенных профессий. С начальником принято разговаривать в одной манере, с коллегами в другой.

5. Потребности личности. С точки зрения организационного поведения, организация стремится создавать ситуации, в которых удовлетворение потребностей работника вело бы к реализации целей организации, другими словами, мотивировать работников.

6. Ожидания. Основываясь на прошлом опыте и оценке текущей ситуации, люди формируют ожидания относительно результатов своего поведения. Если работник не ожидает, что его поведение приведет к достижению желаемых целей или удовлетворению личных потребностей, он потеряет интерес к своей деятельности.

7. Восприятие. Люди обычно реагируют не на факты, а на то, что они воспринимают как действительно происходящее. То, что происходит в

действительности, влияет на поведение человека только в той мере, в какой воспринимается самим человеком. Если руководитель хочет, чтобы работники стремились к достижению целей организации, не достаточно создать условия, поощряющие работников к этому. Руководство также должно показать работникам четкую взаимосвязь между желательным для организации поведением работников и удовлетворением их индивидуальных потребностей. До тех пор, пока работники не воспримут этого, они не будут вести себя соответствующим образом.

8. Отношение, точка зрения формирует необъективное восприятие окружающей среды и тем самым влияет на поведение человека в организации (например, расовые или иные предрассудки). Отношение к работе является важным фактором, определяющим то, как люди будут реагировать на изменения условий и продолжительности работы.

9. Позиции личности. Человек прилагает усилия для достижения определенного положения или баланса. То есть человек старается занимать позиции, которые не противоречат друг другу. В результате этого выстраивается очень сложная взаимосвязанная структура убеждений и отношений к чему-либо, на основе которой строится наше поведение. Эта структура с трудом поддается изменениям, поскольку человек скорее отбросит одну новую идею, чем будет менять все свое мировоззрение.

10. Избирательность информации. Человек избирательно прислушивается только к той информации или тем людям, мнение которых заведомо совпадает с его собственным. Человек отбрасывает, отвергает информацию, которая противоречит его позиции. Этот процесс снижает возможности для изменения.

11. Возраст. Способность людей к изменению притупляется с возрастом. Это происходит под влиянием, как внутренних свойств человека, так и под влиянием окружения.

12. Круг общения. Человек трудится, взаимодействуя с другими людьми – коллегами, руководителями, подчиненными. В результате он включается в определенную систему межличностных отношений, которая называется кругом общения. Круг общения бывает служебным, предопределяемым должностными связями, и личным, основывающимся на эмоциональных отношениях.

Поведение человека в организации, являясь результатом воздействия большого числа переменных как личностных, так и организационного окружения, в свою очередь, является фактором, влияющим на поведение других людей в трудовой совместной деятельности. Поэтому руководителю, чтобы определить пути повышения эффективности трудовой деятельности человека, как индивидуальной, так и коллективной, нужно принимать во внимание воздействие многочисленных факторов на поведение работника в организации.

### **Литература**

1. Карташова Л. В. Организационное поведение: Учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 383 с.
2. Латфуллин Г. Р., Громова О. Н. Организационное поведение: Учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб: Питер-Юг, 2015. – 464 с.
3. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник / С.Д. Резник. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 430 с.