Пән: "Ұйымдастырушылық мінез-құлық"

Семестр -6

Дәріс-15 сағат

Практика-45 сағат

Дәріскер – э.ғ.д., профессор Абралиев Оналбек Алтыбайулы

Ұялы тел.: +77017223812

Дәріс - аудитория

Практика - аудиториялар

1 Дәріс – Ұйымдағы мінез-құлық негіздері.

Сұрақтар:

1. Ұйымдағы мінез-құлық негіздері

2. Ұйымдастырушылық мінез құлықтың негізгі теориялық тәсілдері

Дәріс мақсаты -студенттерге ұйымдағы мінез-құлық негіздерін жүйелі түсіндіру

Ұйымдастырушылық мінез-құлық – ұйымның әлеуметтік, технологиялық және экологиялық ортадағы мінез-құлқы, оның қызметі, басқа ұйымдармен, сондай-ақ жеке адамдармен қарым-қатынасы. Ұйымдық мінез-құлықты ұйымдық құрылымдағы адамдардың өзара әрекеті ретінде де анықтауға болады.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық нені зерттейді?

Ұйымдастырушылық мінез-құлық – бұл ұйымдағы адамдардың мінез-құлқының себептері мен факторлары туралы негізгі ғылыми пән; топтарда және тұтас ұйымда жұмыс істегенде жеке идеяларды, құндылықтарды және әрекеттерді зерттеу үшін әртүрлі пәндердің теориясын, әдістері мен принциптерін қолданатын ғылыми зерттеу саласы.

Ұйымдастырушылық мінез-құлықтың мақсаты қандай?

Ұйымдастырушылық мінез-құлық пәнін меңгерудің мақсаттары: ұйымдағы адам мінез-құлқын талдаудың негізгі категорияларын, тұжырымдамаларын және зерттеу мәселелерін зерттеу; студенттердің өндірістегі адамның мінез-құлық үлгілері туралы түсініктерін қалыптастыру.

Неліктен ұйымдық мінез-құлықты зерттеу керек?

ОП оқу жұмысқа қатысты жағдайларда өзіңізді және басқаларды жақсы түсінуге көмектеседі.»10 Ф.Лютенс «ұйымдық мінез-құлықты ұйымдағы адамдардың мінез-құлқын болжау мен басқаруды түсінуге және үйренуге ұмтылатын білім саласы ретінде анықтауға болады» деп атап көрсетеді.

Ұйымдық мінез-құлықты талдаудың қанша деңгейі бар?

Ұйымдастырушылық мінез-құлық үш деңгейде қарастырылады: жеке тұлғаның деңгейі (қызметкерлердің мінез-құлқы), топтық мінез-құлықтың ұйымдық құбылыстары және ұйым сыртқы ортада белсенді әрекет ететін субъект ретінде.

Ұйымдастырушылық мінез-құлықтың мақсаты қандай?

Ұйымдастырушылық мінез-құлық пәнін меңгерудің мақсаттары: ұйымдағы адам мінез-құлқын талдаудың негізгі категорияларын, тұжырымдамаларын және зерттеу мәселелерін зерттеу; студенттердің өндірістегі адамның мінез-құлық үлгілері туралы түсініктерін қалыптастыру.

Ұйымның мінез-құлқына қандай факторлар әсер етеді?

Осылайша, ұйымдық мінез-құлыққа әсер ететін факторларға қатысты бірқатар қорытындылар жасауға болады, олар мыналарды қамтиды: жаһандану мен еңбек нарығының дамуының әлемдік процестері, мінез-құлық пен жұмысқа деген көзқарастың ұлттық ерекшеліктері, ұйымдық мінез-құлықтағы ұрпақтар арасындағы айырмашылықтар, құндылықтар мен мотивацияның өзгеруі. ішінде..

Ұйымдық мінез-құлықты қандай факторлар толық анықтайды?

Ұйымдастырушылық мінез-құлық

|  |  |
| --- | --- |
| **Ішкі факторлары** | **Сыртқы  факторы** |
| Жеке | **Факторы**, ұжымға және жекеге қатысты |
| Қабылдау | Жанұяа |
| Құндылықтары | Сол топтардың қысым жасауы |
| Қабілеттіліг | Жеке өмірлік тәжірибе |

Ұйымдық дамуға не кіреді?

Ол қызметтің алуан үлгілерін (функциялар үлгілері, бизнес-процестер), ұйымдық құрылым модельдерін, қызмет объектілерін, өндіріс құралдары мен ақпараттық жүйелерді қамтиды.

Ұйымдастырушылық менеджмент дегеніміз не?

Ұйымдастырушылық менеджмент – бастапқы заттардың немесе ресурстардың (еңбек, материалдар, ақша, ақпарат және т.б.) қажетті нәтижелерге (өнімдерге, қызметтерге) айналуын ретке келтіру арқылы ұйымның мақсаттарына жетуге бағытталған процесс.

Ұйымдастырушылық тәртіпті кім бақылайды?

Ұйымдық мінез-құлықты басқару адам ресурстарын басқарудың бір бөлігі болып табылады. Ұйымдық мінез-құлықтан басқа, адам ресурстарын басқару ұйымның қызметкерлері болып табылмайтын адамдардың мінез-құлқына әсер етуді де қамтиды.

Ұйымды басқару не үшін қажет?

Ұйым өз мақсаттарына жету үшін оның міндеттері үйлестірілуі керек. Сондықтан менеджмент\* ұйым үшін маңызды қызмет болып табылады. Ол белгілі бір дәрежеде үйлестіруді қажет ететін кез келген адам қызметінің ажырамас бөлігі болып табылады.

Мінез-құлыққа қандай факторлар әсер етеді?

Адамның мінез-құлқына келесі факторлар әсер ететіні анықталды: мораль, сенім, мәдениет, дүниетаным, мотивация, қорқыныш, тілек, өзін-өзі анықтау және өзін-өзі көрсету, стиль, бейне, өмір сүру жағдайлары мен деңгейі және т.б. Барлық факторлар. адамның мінез-құлқына әсер ететін сыртқы және ішкі болып бөлінеді.

Ұйымдастырушылық мінез-құлыққа не кіреді?

Ұйымдастырушылық мінез-құлық – ұйымның әлеуметтік, технологиялық және экологиялық ортадағы мінез-құлқы, оның қызметі, басқа ұйымдармен, сондай-ақ жеке адамдармен қарым-қатынасы. Сондай-ақ ұйымдық мінез-құлықты ұйымдық құрылым шеңберіндегі адамдардың өзара әрекеті ретінде анықтауға болады.12 n

Мінез дегеніміз не?

Мінез – тіршілік иелерінің қоршаған ортамен әрекеттесу процесі; жеке адам мен қоршаған орта арасындағы өмірлік маңызды байланыстарды орнатуға және сақтауға бағытталған тірі тіршілік әрекетінің сырттан бақыланатын көріністерінің жиынтығы.

Мінез-құлық ұғымын енгізген кім?

Терминді И.П.Павлов ұсынған.

Мінез-құлықтың қандай түрлері бар?

Масса – белгілі бір мақсатсыз (сән, саяси қозғалыстар) көп адамдардың мінез-құлқы;

Топ – белгілі бір әлеуметтік топтағы адамдардың әрекеттері;

Просоциалды – көмек пен қолдау көрсету қажеттілігіне негізделген;

Девиантты – жалпы қабылданған ережелерден ауытқу.

Мінез-құлықты не зерттейді?

Этология түпкілікті 1930 жылдары далалық зоология және эволюциялық теория негізінде жеке адамның мінез-құлқын салыстырмалы сипаттау ғылымы ретінде қалыптасты. Этологияның пайда болуы негізінен Конрад Лоренц пен Николас Тинбергеннің жұмыстарымен байланысты, дегенмен олар өздерін бастапқыда этологтар деп атамаған.

Әлеуметтік мінез-құлық қалай аталады?

Бұл мінез-құлық, салт-дәстүр, әдептілік, адамгершілік. Әрбір әлеуметтік топтың өзіне тән әдет-ғұрыптары, мінез-құлық ережелері, дәстүрлері болады. Үлкендердің мінез-құлық үлгілері мен ұлттық салт-дәстүрлері бар. Әлеуметтік мінез-құлық нормасы адамның жалпы қоғамдағы, әлеуметтік топтағы рөлдік функцияларымен тікелей байланысты.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық(Ағылшынша ұйымдық мінез-құлық) – ұйымдағы адамдардың (жеке адамдар мен топтардың) өзара әрекеттесуі туралы білімді жүйелі түрде зерттеу және тәжірибеде қолдану.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық- ұйымдағы адамдардың мінез-құлқы мен мінез-құлық стратегияларындағы себептер мен факторлар, мотивтер мен мақсаттар, тілектер мен ұмтылыстар туралы негізгі ғылыми пән.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық- топта және топта жұмыс істегенде жеке идеяларды, адамгершілікті, құндылықтарды, әрекеттерді зерттеу мақсатында әртүрлі пәндердің (психология, әлеуметтану, мәдениеттану, антропология, философия) теориясын, әдістері мен принциптерін қолданатын ғылыми зерттеу саласы. бүкіл ұйым.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық туралы ғылым талдаудың әртүрлі деңгейлерінде қолданылатын құралдар жиынтығын ұсынады. Мысалы, ол менеджерлерге ұйымдағы жеке тұлғалардың мінез-құлқын талдауға мүмкіндік береді, екі жеке тұлғаның (әріптестердің немесе «бастық-бағынушы» жұбының) өзара әрекетіндегі тұлғааралық қарым-қатынас мәселелерін түсінуге ықпал етеді. Сонымен қатар, ұйымдық мінез-құлық туралы білім шағын топтардағы (ресми және бейресми) қарым-қатынастардың динамикасын қарастырғанда өте пайдалы. Екі немесе одан да көп топтардың күш-жігерін үйлестіру қажет болған жағдайда (мысалы, техникалық қызметтер мен сату бөлімі) менеджерлер пайда болатын топаралық қатынастарға мүдделі. Ал, ақырында, ұйымдарды ішкі ұйымдық қатынастар (мысалы, стратегиялық одақтар мен бірлескен кәсіпорындар) құрайтын толық жүйе ретінде қарастыруға және жұмыс істеуге болады.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық туралы ғылым 1948-1952 жылдары дами бастады. батыстық басқару теориясы шеңберінде. «Ұйымдық мінез-құлық» түсінігін алғаш рет ұйымдарды зерттейтін американдық психолог Ф.Ретлисбергер қолдана бастады. Бірақ зерттеу объектісі және ғылыми пән ретінде ұйымдық мінез-құлықтың жүйелі түрде дамуы 1970 жылдары басталды. АҚШ-та. Бұл зерттеулердің ең толық нәтижелері Дж.Л.Гибсон, Дж.Иванцевич, Дж.Х.Доннелли кіші еңбектерінде берілген. (1973, 2000). Олардың тұжырымдарының әдістемелік маңызы зор. Олардың ұйымдық мінез-құлықты талдау әдісіне сәйкес мінез-құлық жеке, топтық және ұйымдық деңгейде қарастырылады. Ұйымдастырушылық мінез-құлық өнімділікке бағытталған, сондықтан ұйымдағы адамдардың қарым-қатынасы мен мінез-құлқын реттеу әрқашан ұйымдық мәдениетті қалыптастыру үдерісі тұрғысынан ғана емес, ең алдымен, бірлескен іс-шаралардың тиімділігінің нәтижесі.

Ұжымдағы еңбек қатынастарын тұрақтандыруға, ұйымның кәсіби құрылымын өзгертуге және тұлға дамуының әлеуметтік аспектілеріне ерекше назар аударылды. 1990 жылдары ұйымдық мінез-құлық жұмыс барысында жеке тұлғалық қасиеттердің қалыптасу және көріну заңдылықтарын зерттейтін психология саласы ретінде экономикалық психологияның зерттеу пәніне айналды. 1990 жылдардың ортасынан бастап ұйымдық мінез-құлық бойынша ғылыми жарияланымдар сериясы пайда болды, көп ұзамай Ресейдегі ұйымды басқару және персоналды басқару саласындағы мамандарды даярлауға арналған оқу жоспарларына «Ұйымдастырушылық мінез-құлық» дербес пәні енгізілді. Ұйымдастырушылық мінез-құлық динамикалық өзгеретін ортадағы басқару объектісі ретінде басқа, мүмкін ғылыми білім мен басқару тәжірибесінің ең жас саласы – адам ресурстарын басқару тұжырымдамасымен байланысты қарастырылады. Бұл тұжырымдама ұйымның ең құнды активін – ұйымдық мақсаттарға қол жеткізуге жеке және ұжымдық түрде үлес қосатын адамдарды пайдалана отырып, бәсекеге қабілеттілікті нығайту және арттыру, қосымша құнды құру және тиімді басқару процесін құрудың ұйымдастырушылық қажеттілігіне сәйкес келеді. Бұл тұжырымдамада адамдар «адам капиталы» ретінде қарастырылады, оған жаңа технологиялардан кем емес инвестиция салу қажет; немесе еңбекке адалдығы, бейімделу қабілеті, жұмысының жоғары сапасы, дағдылары, дағдылары, құзыреттілігі арқасында бәсекелестік артықшылықты тудыратын «бағалы актив» ретінде. Персоналды басқару және адам ресурстарын басқару ғылымы аясында мотивацияны жүйелі құбылыс ретінде түсінудің жаңа тәсілдері жасалуда (А. Я. Кибанов, Д. А. Амиров, Ю. Д. Красовский). Мотивация деп белсенді еңбек әрекетінің әсерлері туатын жұмысшылардың санасы мен мінез-құлқындағы мотивтер мен ынталандырулардың синхронды сәйкес келуін айтады. Мотивтер мен ынталандырулардың «кездесуі» адамды белгілі бір жағдайларда белгілі бір әрекетке итермелейді.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық ғылым ретінде, бихевиоризмнен шыққан – психологиядағы адамның психикалық ұйымының сыртқы тітіркендіргіштерге эксперименттік мінез-құлық реакцияларын зерттейтін бағыт.

Бастапқыда ұйымдық мінез-құлықпен зерттелген ынталандыруларға эргономикалық көрсеткіштер - жұмыс орнының жарықтандырылуы, қабырғалар мен құралдардың түсі, жұмысқа ынталандырудың материалдық құрамдас бөлігі - жалақы, сыйлықақылар, ынталандыру үстемеақылары және басқа да еңбек жағдайлары кірді.

20 ғасырдың аяғында ұйымдық мінез-құлық пән ретінде бірте-бірте мінез-құлық қатынасынан алыстап, ұйымдағы жүйелі және ұжымдық әсерлерге, корпоративтік мәдениет құбылыстарына назар аударады.

Ұйымдастырушылық тәртіпті пән ретінде мыналардан ажырату керек:

-жалпы ұйымға бағытталған ұйымдық даму,

-қызметкерлерді дамытудың ұйымдастырушылық технологияларын құруға бағытталған персоналды басқару,

-менеджмент – әртүрлі модельдер мен басқару құралдарын жүйелейтін пән.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық ерекшелігі.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық субъектілердің және ұйымның өзінің сыртқы ортадағы қызмет субъектісі ретінде болып жатқан ішкі және сыртқы өзгерістерге әрекет ету тәсілдерін көрсетеді. Сыртқы және ішкі ортаның тұрақты әсерін сезіне отырып, ұйымдар оның тұрақты тепе-теңдігі мен дамуын қамтамасыз ететін механизмдерді жетілдіруге ұмтылады (Ю. Д. Красовский, А. И. Кочеткова).

Ұйымдастырушылық мінез-құлық және менеджер.

Ұйымдастырушылық мінез-құлықты зерттеудің үш деңгейі:

1. Жеке тұлға;

Жеке тұлғаның тиімділігіне, оның мотивациясына және қоғамшылдығына әсер ететін факторларды анықтауға мүмкіндік беретін жеке тұлғалардың ерекшеліктерін зерттеу.

2. Топтық;

Топ – мақсатына жету үшін бір-бірімен араласатын екі немесе одан да көп адамдар.

Ұжым – бір мақсатқа жету жолында жұмыс істейтін адамдар тобы.

3. Ұйымдастырушылық;

Ұйымдық құрылым мен ұйымдық мәдениеттің адамдар мен топтардың мінез-құлқына, олардың жұмысқа деген көзқарасына, ортақ мақсатқа жетуге ұмтылысына тәуелділігін анықтауға мүмкіндік береді.

Ұйымдастырушылық мінез-құлықты түсінетін менеджерлер өз әлеуетін сәтті жүзеге асыра алады.

Басқарудың төрт функциясы:

Жоспарлау. Ұйымдастыру стратегиясын анықтау, ресурстарды бөлу және пайдалану. Мақсатқа жету үшін.

Ұйымдастырушылық мінез-құлыққа көмек: ұйымда шешімдер қалай қабылданатынын, қолданылатын әдістер мен туындайтын қақтығыстардың жоспарлау мен шешім қабылдау процесіне қалай әсер ететінін көрсету арқылы тәуекелді азайтуға және қабылданған шешімдердің сапасын жақсартуға көмектеседі, өйткені олар жоспарлау мен топтық шешім қабылдауда көрінеді. жасау.

Ұйымдастыру. Еңбек қатынастарының құрылымын, бағыныштылардың құқықтарын белгілеу, қызметкерлерді топтарға, бригадаларға, бөлімдерге бөлу. Мәселе: қақтығыстар, саясаттанған кадрлар.

Ұйымдастырушылық мінез-құлықты білу дағдыларды, дағдыларды, қабілеттерді оңтайлы пайдалану, коммуникативті дағдыларды дамыту және әрекеттерді үйлестіру үшін персоналды ұйымдастыру бойынша ұсыныстар береді.

Басқару. Мақсатқа жету үшін қызметкерлердің әрекетін ынталандыру, үйлестіру. Мәселе: мотивациялық ынталандыру әзірленбеген.

Кәсіпорынның көшбасшылық стилінің сипаттамаларына сәйкес көшбасшылық әдістерін зерттеу жұмыстың сапасы мен тиімділігін арттырады.

Бақылау. Ұйымның өз мақсаттарына қаншалықты қол жеткізіп жатқанын бағалаңыз және өнімділікті жақсарту және қолдау үшін әрекет жасаңыз. Мәселе: бағалау критерийлері әзірленбеген.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық туралы білім береді: ұйымдық мінез-құлық теориясы мен тұжырымдамасы жұмыс жағдайын бағалау құралдарын, олардың сипаттамаларын түзету әрекеттерін қабылдау арқылы қамтамасыз етеді.

Ұйымдастырушылық функцияны тиімді орындау үшін менеджерлерде болуы керек дағдының үш құрамдас бөлігі:

- тұжырымдамалық тәжірибе;

- жалпы адамзаттық тәжірибе;

- техникалық біліктілік;

Ұйымдастырушылық мінез-құлық ғылыми пән ретінде

«Ұйымдық мінез-құлық» ғылымының пәнаралық сипаты.

ХХ ғасырдың басында пайда болған ғылыми менеджмент қазіргі заманғы көптеген ғылыми пәндердің «текшісі» болып табылады. Ұйымды басқару принциптерін анықтауға деген ұмтылыс ғалымдарды ұйым қызметінің әртүрлі аспектілері туралы білімдерді қарқынды жинақтай отырып, ұйымның материалдық және әлеуметтік ішкі жүйелерін зерттеуге мәжбүр етті.

Менеджмент бастапқыда ұйым өз мақсатына тек онда жұмыс істейтін адамдардың іс-әрекеті арқылы қол жеткізе алатындығынан шығып, басшының негізгі міндеттерінің бірін адамдардың іс-әрекетін ұйымның мүдделеріне сәйкес бағыттаудан көрді. Бұл бағыттағы рационалистік (Ф.Тейлор) және классикалық (А.Файоль) басқару мектептері өкілдерінің ұсыныстары анық және біршама категориялық болды. Ғылыми менеджменттің дамуымен талдау объектісі ұйымдағы адамдардың мінез-құлқының барған сайын жаңа қырларына айналды және оның күрделілігі мен түсініксіздігі туралы идея күшейді. Сондықтан адам мен адамзат қоғамын зерттейтін басқа ғылымдарға ғылыми менеджменттің қызығушылығының артуы заңды.

Басқару ғылымы психологияға оның ең белсенді бағыты эксперименталды психология болған кезде қызығушылық танытты, ол адамдардың белгілі бір оқиғаларға немесе тітіркендіргіштерге бақыланатын (эксперименттік) жағдайларда реакциясын анықтап, адамдардың мінез-құлқын сипаттайтын белгілі бір жалпы принциптерді анықтауға тырысты. Басшылық мұндай практикалық аспаптық тәсілді ғана мақұлдап, қорытындыларды ұйымдағы адамдардың мінез-құлқын болжау үшін қолдана алады. Менеджмент сонымен қатар адамдардың қабілеттері, мінезі, құндылықтары мен қызығушылықтары бойынша жеке айырмашылықтарын зерттейтін дифференциалды психологияны пайдалануды пайдалы деп тапты. Осылайша, 20 ғасырдың бірінші ширегінде ғылыми менеджмент, эксперименталды психология және дифференциалды психология түйіскен жерінде өндірістік психология (еңбек психологиясы) қалыптасты, оның объектісі еңбекші жеке тұлға болды.

Содан кейін (Хоторн эксперименттерінен кейін) ұйымға жеке тұлғалардың қарапайым жиынтығы ретіндегі көзқарастарды қайта қарау болды, ол басқаруға күшті әсер еткен тұлғалармен өзара әрекеттесу міндетін қоятын топтар жиынтығы ретінде қабылдана бастады. олардың тобы. Сонымен қатар, жеке тұлғалардың өздерінің әрекеттері мен күтулерінің мотивтері (әлеуетті іске асыру, тұлғалық өсу) нақтыланды, бұл «адамдардың қарым-қатынас мектебін» құруға әкелді. Ғылыми менеджмент қолданбалы психологиямен белсенді әрекеттесуден басқа көптеген жалпы психологиялық концепцияларды (мотивациялар, оқу және т.б.) және әлеуметтік-психологиялық білімдерді (адамдар арасындағы қарым-қатынас пен өзара әрекеттесу үлгілері, әлеуметтік тәжірибені беру механизмдері және т.б.) қабылдады.

Менеджмент ұйымды бүкіл қоғам өмір сүретін заңдарға ішінара бағынатын микроқоғам ретінде жүзеге асыра бастады. Сондықтан социологияға қызығушылық туды - қоғам туралы ғылым тұтас жүйе ретінде және ондағы жеке әлеуметтік институттардың, топтардың, процестердің орны. Әлеуметтанушылар ұйымда тек өзара әрекеттесетін жеке тұлғаларды ғана емес, сонымен қатар өзара әрекеттесетін әртүрлі әлеуметтік рөлдердің, мәртебелердің, биліктің және басқарудың иегерлері ұйымның өміріне осы көзқарасты қабылдағанын көреді.

Антропология ғылымды жүре пайда болған мінез-құлық жүйесі ретіндегі мәдениет теориясын басқаруға қызықтырды. Мәдени айырмашылықтар ұйымдық мінез-құлықтағы айырмашылықтарды қалай анықтайтынын дәл түсіну халықаралық ұйымдардың менеджерлері үшін өте маңызды.

Өткен ғасырдың ортасына қарай ғылымдардың интеграциясы шоғырланды: білімнің аталған салаларының мамандары ұйымдастыру мәселелерін зерттеуге де, басшыларды дайындау мен біліктілігін арттыруға да белсене араласты. Бұл процесс Р.Гордон мен Дж.Хоуэлдің АҚШ-тағы колледждер мен университеттердегі іскерлік білім беру жағдайы туралы белгілі баяндамасынан кейін белсендірек болды (1959). 1960 жылдардың соңы мен 1970 жылдардың басында ұйымдық мінез-құлық басқару шеңберінде өмір сүретін (қазірдің өзінде негізінен қолданбалы ғылымдар кешені ретінде), бірақ пәнаралық сипатқа ие дербес кешенді ғылым ретінде түпкілікті танылды.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық ғылым ретінде ұйымдардың қызмет ету және даму процесінде жеке тұлғалардың, топтардың және ұжымдардың белгілі бір мінез-құлық формаларының көріну себептері мен заңдылықтарын жүйелі ғылыми талдау болып табылады.

Зерттеу пәні – ұйымдардағы адамдардың мінез-құлқының факторлары (мақсаттары, құндылық бағдарлары, мотивтері, мүдделері, тілектері, ерік-жігері, мәдениеті), адамдардың, топтар мен ұйымдардың әлеуеті, еңбек тәртібінің түрлері және т.б.

«Ұйымдастырушылық мінез-құлық» ғылымының әдістемесі

Ұйымдастырушылық мінез-құлықты зерттеуде психология мен әлеуметтану құралдары белсенді түрде қолданылады, атап айтқанда келесі әдістер (талдау әдістері) – бақылау, сұхбат, қызмет нәтижелерін талдау, эксперимент, тестілеу.

Бақылау - адамның әдеттегі іс-әрекеті, соның ішінде еңбек жағдайында зерттеу. Қалай болғанда да, ұйымның кез келген қызметкері өзі жұмыс істейтін әлеуметтік ортаны зерттеу үшін оны іс жүзінде қолданады.

Басшы үшін бағыныштылардың мінез-құлқын қадағалау оның кәсіби қызметінің бөлігі болып табылады, сондықтан ол мұны білікті түрде орындауы керек. Ұйымдастырушылық мінез-құлықтың әртүрлі аспектілері бойынша ғылыми зерттеулерде бақылау әдістерінің одан да кеңірек арсеналы қолданылады. Ұйымдастырушылық мінез-құлықты бақылау түрлері: кесінді (қысқа мерзімді бақылау), бойлық (кейде жылдарға созылады), үздіксіз, таңдамалы, енгізілген (бақылаушы зерттеу тобының мүшесі болады).

1. Мақсаттар мен міндеттерді анықтаңыз.

2. Объектіні (біз кімді байқаймыз), субъектіні (оның немесе олардың мінез-құлқында бізді не қызықтырады) және жағдайды (біз қандай жағдайда талдау жасайтын мінез-құлықты) анықтаңыз.

3. Зерттелетін объектіге ең аз әсер ететін және қажетті ақпараттың көп жиналуын қамтамасыз ететін бақылау әдісін таңдаңыз.

4. Бақыланғанды ​​жазу жолын таңдаңыз (жазбалар қалай сақталады).

5. Бақылау жасаңыз.

5. Алынған ақпаратты өңдеу және түсіндіру.

Әңгімелесу (сұхбат) - оның қызметі туралы зерттелетін ақпараттан тікелей немесе жанама алу. Бұл әдіс тек ғылыми зерттеулерде ғана емес, басқару тәжірибесінде де кеңінен қолданылады.

Қол астындағылармен сөйлесуді мүмкіндігінше оны қызықтыратын барлық ақпаратты алатындай етіп құру қабілеті менеджер біліктілігінің маңызды бөлігі болып саналады. Көшбасшының әңгімесі де, зерттеушілік сұхбаты да мазмұны жағынан мұқият ойластырылған, ал формасы бойынша бейресми болуы керек.

Әңгімелесу жазбаша сауалнама – сауалнамамен ауыстырылуы мүмкін.

Тиімділікті талдау қолмен жұмыс істейтін және қолмен жұмыс істейтін жұмысшыларға да қолданылады.

Эксперимент арнайы жағдайды жасанды құрумен байланысты, оның барысында қызметкерлер бақыланады.

Ғалымдар белсенді қолданатын зертханалық эксперимент арнайы жағдайларда, арнайы жабдықты пайдалана отырып өтеді және, әдетте, көптеген субъектілермен бірнеше рет қайталанады, бұл ұйымдық мінез-құлықтың жалпы заңдылықтарын анықтауға мүмкіндік береді. математикалық және статистикалық әдістер.

Тестілеу – қызметкерлердің жеке тұлғаның әртүрлі қасиеттерін анықтау үшін арнайы әзірленген тапсырмаларды шешуі.

Социометрия – топ ішіндегі қарым-қатынастардың динамикасын нақтылау мақсатында топ мүшелерінің бір-біріне деген сезімдері туралы ақпарат алу үшін Морено әзірлеген әдіс. Кейінгі топтық жұмыс үшін социометриялық көшбасшы деп аталатындарды, аутсайдерлерді, сондай-ақ бір-біріне жақсы қарайтын қызметкерлер тобын таңдауға мүмкіндік береді.

Қазіргі уақытта менеджер ұйым өмірінің субъективті аспектілерін ескеруі қажет деп саналады, ол үшін адам әрекеттерінің табиғатын түсіну және ұйымның субъективтік саласына енудің классикалық үшін дәстүрлі емес әдістерін меңгеру қажет. басқару.

Мінез-құлық- бұл белгілі бір адамға белгілі бір жағдайларда тән әрекеттер жиынтығы.

Әрекет- бұл сыртқы әлеммен бір реттік байланыс, субъектінің сыртқы әлемге шығуы. Ұйымдағы кәсіби іс-әрекеттер жалпы кәсіби мінез-құлықты немесе қызметті қалыптастырады. Ұйымдастырушылық мінез-құлықәрекетте (технологиялық, шығармашылық және т.б.) көрінеді; өзіне, әріптестеріне, басшылыққа, ұйымға және т.б.

Міне, тәртіп ұйымдастырушылық мінез-құлықжұмыстың жеке көрсеткіштерін және ұйымдардың қызметін түсіну, болжау және жақсарту мақсатында адамдардың, топтардың және ұйымдардың мінез-құлқын зерттейді.

Осылайша Ұйымдастырушылық мінез-құлыққарастырады үш деңгеймінез-құлық: жеке, топтық, ұйымдастырушылық . Ұйымдастырушылық мінез-құлықта психологиялық аспектілер кеңінен қарастырылады.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық негіздерін білу персоналдың мінез-құлқын сипаттауға, олардың әрекетінің себептерін түсіндіруге, мінез-құлықты болжауға, сәйкесінше оны ұйымда басқаруға, сонымен қатар ұйым персоналының әлеуетін толық ашуға мүмкіндік береді.

Белгілі бір ұйымдық мінез-құлықты анықтайтын факторлар:

1) ұйым қызметкерінің жеке параметрлері: жеке тұлғаның әлеуметтік-психологиялық қасиеттері;

2) ұйымның параметрлері: ұйымдық-техникалық параметрлері, еңбек жағдайлары, басқару стилі мен әдістері;

3) сыртқы ортаның параметрлері: заңдар, мәдениет, адамгершілік.

Ұйымдастырушылық мінез-құлықты анықтайтын негізгі күштерге ұйымдастыру, ынталандыру, топтық, бақылау жатады.

Ерекшеліктерұйымдық мінез-құлық өзгерістердің төрт тобына негізделген: адами капитал, тұтынушылардың күтулері, ұйымдар, басқару процестері.

Қазіргі Қазақстандағы ұйымдастырушылық мінез-құлық ерекшеліктерінің бірі тұлғааралық қатынастардың тиімділігін арттыру болып табылады. Психологиялық құрылымұйымдар - бұл реттелетін заңдық нұсқаулары жоқ бейресми (бейресми) байланыстар мен қатынастар. Олар жұмысшылар арасында әртүрлі мәселелер бойынша мүдделердің, пікірлер мен көзқарастардың сәйкес келуі, өзара жанашырлық пен сенім, хобби қауымдастығы (спорт, аңшылық, музыка және т.б.) әсерінен өз қызметі барысында дамиды.

Негізұйымдық мінез-құлық – ұжымда болып жатқан әлеуметтік-психологиялық процестерді басқаруға, ұйымның алдына қойған мақсаттарына жету үшін оларға әсер етуге бағытталған басқарудың әлеуметтік-психологиялық әдістерін қолдану.

Іске асыру жолдарыәлеуметтік әсер:

* ұйымның персоналын мақсатты түрде қалыптастыру;
* қызметкерлерді моральдық ынталандыру;
* мінез-құлықты басқарудың жеке әдістерін қолдану;
* қызметкерлердің ұжымдық қызметін жүзеге асыру және олардың қоғамдық белсенділігін пайдалану.

Психологиялық әсер ету әдістері:

* психологиялық мотивация (мотивация) әдістерін қолдану;
* қызметкерлердің жеке ерекшеліктерін (темперамент, мінез, қабілет, тұлғалық бағыттылық, адам қажеттіліктерін) есепке алу;
* адам әрекетінің психологиялық аспектілерін есепке алу (зейін, эмоция, ерік, сөйлеу, дағды).

Ұйымдастырушылық мінез-құлыққа ғылыми көзқарастар.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық ғылыми сала ретінде екі бағытқа негізделген: адами қарым-қатынас мектебі, мінез-құлық туралы ғылым концепциясы.

Оның негізгі элементтері когнитивтік тәсіл, бихевиоральды көзқарас, әлеуметтік оқыту тәсілі.

когнитивтік(когнитивтік – француз тілінен аударғанда «түсіну», «хабардар болу») көзқарас- адамның психикалық әрекетінің басымдылығын тануға негізделген психологиядағы бағыт.

Бихевиоризм(ағылшын тілінен «behavior») – американдық психологиядағы адам мінез-құлқы ынталандыруға физиологиялық реакциялар ретінде түсінілетін бағыт.

Әлеуметтік оқыту теориясымінез-құлық және когнитивтік ұғымдарды біріктіреді және біріктіреді. Ол оқу еліктеу, өзін-өзі бақылау және өзіндік тиімділік сияқты тұлғалық параметрді ескере отырып мүмкін болады деп мәлімдейді.

өзіндік тиімділік- бұл жеке тұлғаның туындаған қиындықтарды қаншалықты жеңе алатынын қабылдауы және жеке тұлғаның өз мүмкіндіктерін жүзеге асыруға деген ұмтылысы.

Сонымен қатар ұйымдық мінез-құлықты зерттеуде келесі тәсілдер қолданылады: өмірлік, басқарушылық тәжірибе жинақтауды көздейтін тәсіл; теориялық білім мен практикалық дағдыларды меңгеруге байланысты көзқарас; психологиялық көзқарас; мотивациялық тәсіл.

Негізгі теориялық тәсілдер. Оадам мен ұйымдардың табиғаты туралы іргелі ұғымдарға сүйенеді. Біз негізгі теориялық тәсілдерге сүйенеміз: адам ресурстарына арналған, жағдай, нәтижелер және жүйелер.

Адам ресурстарына бағдарлану. Птұлғаның тұлғалық өсуі мен дамуын талдауды, олардың құзыреттілік, шығармашылық белсенділік пен еңбекқорлықтың барған сайын жоғары деңгейлеріне жетуін қарастырады, өйткені адам ұйым мен қоғамның негізгі ресурсы болып табылады. Дәстүрлі көзқарасбасшылыққа мақсат туралы шешімді қызметкердің тапсырманы орындауын қатаң бақылайтын менеджер қабылдайды деп болжайды, яғни. директивалық және бақылаушы сипат. бағдарланғанадам ресурстарына деген көзқарас қолдаушы.Менеджменттің міндеті қызметкерлердің біліктілігін арттыруға мүмкіндіктер беру, олардың жауапкершілік сезімін арттыру, ұйымның мақсаттарына қол жеткізудегі үлесін арттыруға қолайлы жағдай жасау болып табылады.

Адам табиғаты.Кез келген жеке тұлғаны сипаттайтын алты негізгі ұғымды бөліп көрсету әдеттегідей: жеке қасиеттер, қабылдау, тұлғаның тұтастығы, мінез-құлық мотивациясы, сыбайластыққа ұмтылу және жеке тұлғаның құндылығы.

ЖЕКЕ СИПАТТАРЫ . Адамдар арасында ортақ нәрсе көп, бірақ әрбір индивид басқа адамдардан миллиондаған тән белгілерімен ерекшеленеді. Жеке сипаттамалардың болуы қызметкерлердің ең тиімді мотивациясы олардың әрқайсысына менеджердің нақты көзқарасын болжайтынын алдын ала анықтайды. Әр адамның бірегейлігі туралы тұжырым әдетте даралық заңы деп аталады.

СЕЗІНУ Е.Әрқайсымыз c80 айналасында не болып жатқанын жеке қабылдаймыз

оқиғалар. Қызметкерлердің «еңбек әлемін» бірдей емес қабылдауын анықтайтын себептер әртүрлі. Біз селективті қабылдау деп аталатын процесспен айналысамыз, бұл кезде адамның назары ең алдымен оның жеке күтулеріне сәйкес келетін немесе күшейтетін жұмыс ортасының ерекшеліктеріне аударылады.

Менеджерлер қызметкерлердің қабылдау ерекшеліктерін, олардың эмоционалдылығын талдауды және әрбір қызметкерге жеке көзқарас табуды үйренуі керек.

АДАМНЫҢ ТҰТАСТЫҒЫ . Әрқайсымыз тұтас адамбыз. БӨ енгізу ұйымның әкімшілігіне тек білікті қызметкерлер ғана емес, дамыған тұлғалар қажет екенін көрсетеді. Біздің жұмыс іс-әрекетіміз көбінесе біздің жеке қасиеттерімізді анықтайды, яғни менеджерлер жұмыстың жалпы тұлғаға әсері туралы ойлануы керек.

Мотивацияланған мінез-құлық . Психологияның негізгі ережелерінің бірі адамның қалыпты мінез-құлқы жеке тұлғаның қажеттіліктерімен және/немесе оның іс-әрекетінің салдарымен байланысты болуы мүмкін белгілі бір факторлардың әсерінен қалыптасатынын айтады.

Қызметкерлерді ынталандыру- кез келген ұйымның міндетті атрибуты. Қолындағы технология мен жабдыққа қарамастан, бұл ресурстарды оларға бұрын ынталы адамдардың еңбегін қолданбайынша пайдалану мүмкін емес.

АДАМНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҒЫ . Бүгінгі таңда біліктілік пен қабілеттердің жоғары құндылығы, әрбір қызметкердің өзін-өзі дамыту мүмкіндіктері «сәнге» енген.

Ұйымдардың табиғаты. Ұйымдық концепцияның негізін позиция құрайды ұйымдар әлеуметтік жүйелер болып табылады.

ӘЛЕУМЕТТІК ЖҮЙЕЛЕР. Оның бірі – формальды (ресми) әлеуметтік жүйе, екіншісі – бейресми. Әлеуметтік жүйе ұйымның ортасы динамикалық өзгерістерге ұшырайды, оның барлық элементтері өзара тәуелді және олардың әрқайсысы кез келген басқа элементтің әсеріне ұшырайды деп болжайды.

Жүйелік тәсілұйымдастыру және басқару – ойлау тәсілі, оның сыртқы ортамен өзара әрекеттесуіне негізделген жүйенің тұтас көрінісін береді, жеке құрамдас бөліктерді біртұтас құрамға біріктіру тәсілі болып табылады.

Ситуациялық тәсіл.Ситуациялық тәсілді қолдану кең ауқымды ғылыми пәндерге жүгінуді, жүйелілік пен зерттеуге бағыттылықты қамтиды. Осылайша, ол ұйымдардағы адамдардың мінез-құлқы туралы менеджерлердің «арсеналында» бар барлық білімді практикада қолдануға ықпал етеді.

Нәтижелерді бағдарлау. Әрбір ұйым белгілі бір өнімді шығаруға немесе белгілі бір нәтижелерге жетуге ұмты лады. Ұйым табысының негізгі факторлары екі салада – сыртқы және ішкі. Көпшілік үшін басты мақсат нәтижеге бағдарлану. тұжырымдамасы өнімділік.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары". -Астана, 2023 ж. 1 қыркұйек https://sputnik.kz/prezidenttin-qazaqstan-khalqyna-zholdauy---2023
2. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
3. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы.- [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
4. Қазақстан Республикасының тұрақты дамуының 2007-2024 жж. арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 14 қараша № 216 Жарлығы- https://www.google.com/search?q
5. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшінің әдептілік нормаларын және мінез-құлқын қағидаллларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсан №153 Жарлығы- https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1500000153
6. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23қарашадағы №416 -V ҚРЗ -https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2300000216
7. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы- https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000639
8. Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы// ҚР Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығы -https://www.google.com/search?q
9. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. Организационное поведение – М.: Дашков и К, 2022. - 384 с. URL: https://www.iprbookshop.ru/10281.html
10. Валишин Е.Н., Камнева Е.В. Управление персоналом организации-М.: Прометей, 2021-330 с. [https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785001721994.html](https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fwww.studentlibrary.ru%2Fbook%2FISBN9785001721994.html&cc_key=)
11. Евченко О. С. Основы корпоративной культуры-Тольяттинский государственный университет, 2022-190 с. https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/25337/1/EvchenkoOS\_1-43-20\_Z.pdf
12. Згонник Л.В. Организационное поведение - М.: Дашков и К, 2022. - 202 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510
13. Камнева Е.В., Полевая М.В., Жигун Л.А.Профилактика девиантного экономического поведения - М.: Прометей, 2022-190 с.https://www.combook.ru/product/12181561/
14. Литвинюк А.А., Лукашевич В.В., Карпенко Е.З. Управление персоналом -М.: Юрайт, 2023-461 с.URL: [https://urait.ru/bcode/510735](https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Furait.ru%2Fbcode%2F510735&cc_key=" \t "_blank)
15. Михненко П.А. Теория организации и организационное поведение-М.: Синергия, 2019-192 с. https://ibooks.ru/products/366708?category\_id=11974
16. Мкртычян, Г. А.  Организационное поведение – М.: Юрайт, 2023. - 299 с. https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-533669
17. Набоков В.И. Организационная культура-М.: Дашков и К, 2022. - 202 с. https://znanium.ru/catalog/document?id=421663
18. Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение - М.: Дашков и К, 2021. - 272 с. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=621937>
19. Стивен П. Роббинс, Тимати А. Джадж

Ұйымдық мінез-құлық негіздері = Essentials of Organizational Benavior [М - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 400 б.- https://openu.kz/kz/book/uyymdyq-minez-qulyq-negizderi-14-basylym

1. Филимонова И. В., Баландина О. В., Вешкурова А. Б. Организационное поведение -М.: Прометей, 2023-498 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1.Жолдыбалина А.С. Сараптамалық талдау орталықтары: заманауи саясат сардарлары-Нұр-Сұлтан, 2019-248 б.

2.Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом - М.: Проспект, 2020 - 64 с.

3.Кузина И.Г., Панфилова А.О. Социология управления персоналом- М.: Проспект, 2020 - 160 с.

4.Нұртазин М.С. Қазақстандағы жергілікті мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет жүйелері : оқу құралы.-Алматы : Бастау, 2018.-256 б.

5.Одегов Ю.Г., Кармашов С.А., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование -М.: Юрайт, 2020-202 с.

6. Оксфорд экономика сөздігі = A Dictionary of Economics (Oxford Quick Reference) : сөздік -Алматы : "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 606 б.

7.Уилтон, Ник. HR-менеджментке кіріспе = An Introduction to Human Resource Management - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019. — 531 б.

8. М. Коннолли, Л. Хармс, Д. Мэйдмент Әлеуметтік жұмыс: контексі мен практикасы – Нұр-Сұлтан: "Ұлттық аударма бюросы ҚҚ, 2020 – 382 б.

9. Р. У. Гриффин Менеджмент = Management - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018 - 766 б.

10. Д.Гэмбл, М.Питереф, В.Томпсон Стратегиялық менеджмент негіздері: бәсекелік артықшылыққа ұмытылу = Essentials of Strategic Management the Quest for Competitive Advantage -Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 534 б.

11. Шиллинг, Мелисса А.Технологиялық инновациялардағы стратегиялық менеджмент = Strategic Management Technological Innovation - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 378 б.

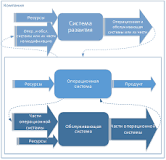
12. О’Лири, Зина. Зерттеу жобасын жүргізу: негізгі нұсқаулық : монография - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2020 - 470 б.

13. Шваб, Клаус.Төртінші индустриялық революция = The Fourth Industrial Revolution : [монография] - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018- 198 б.

**Интернет-ресурстар:**

1. URL: [https://urait.ru/bcode/533669](https://urait.ru/bcode/533669" \t "_blank)
2. <https://www.litres.ru/book/gerasim-amirovich-mk/organizacionnoe-povedenie-2-e-izd-per-i-dop-uchebnik-69831838/>
3. https://publications.hse.ru/books/571136868
4. Организационное поведение – это поведение организации в социальной, технологической и экологической среде, ее деятельность, взаимоотношения с иными организациями, а также отдельными людьми. Также организационное поведение можно определить как взаимодействие людей внутри оргструктуры.
5. Что изучает организационное поведение?
6. Организационное поведение — базисная научная дисциплина о причинах и факторах поведения людей в организации; область научных исследований, при которых используют теорию, методы и принципы различных дисциплин, с целью изучения индивидуальных представлений, ценностей, поступков при работе в группах и в целой организации.
7. Что является целью организационного поведения?
8. Целями освоения дисциплины Организационное поведение являются: изучение базовых категорий, понятий и исследовательских проблем анализа поведения человека в организации; формирование у обучающихся представления о закономерностях поведения человека на рабочем месте.
9. Зачем изучать организационное поведение?
10. Изучение ОП поможет вам лучше понять себя и окружающих в ситуациях, связанных с работой»10. Ф. Лютенс подчеркивает, что «организационное поведение может быть определено как область знания, стремящаяся понять и научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им
11. Сколько уровней анализа имеет организационное поведение?
12. Организационное поведение рассматривается на трёх уровнях: уро- вень личности (поведение сотрудника), организационные феномены группового поведения и организация, как субъект, активно функцио- нирующий во внешней среде.
13. Что является целью организационного поведения?
14. Целями освоения дисциплины Организационное поведение являются: изучение базовых категорий, понятий и исследовательских проблем анализа поведения человека в организации; формирование у обучающихся представления о закономерностях поведения человека на рабочем месте.
15. Какие факторы влияют на организационное поведение?
16. Таким образом, можно сделать ряд выводов относительно факторов влияния на организационное поведение, к которым относят: мировые процессы глобализации и развития рынка труда, национальные особенности поведения и отношения к труду, межпоколенческие различия в организационном поведении, изменение ценностей и мотивации в ...
17. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение?
18. Организационное поведение

|  |  |
| --- | --- |
| **Внутренние факторы** | **Внешние факторы** |
| Личность | **Факторы**, имеющие отношение к организации и работе |
| Восприятие | Семья |
| Ценности | Давление со стороны членов того же круга |
| Способности | Личный жизненный опыт |

1. Что входит в организационное развитие?
2. 
3. Он включает в себя разнообразные модели деятельности (модели функций, бизнес-процессов), модели организационной структуры, объектов деятельности, средств производства и информационных систем.
4. Что такое организационное управление?
5. Организационное управление - это процесс, направленный на достижение целей организации посредством упорядочения преобразований исходных субстанций или ресурсов (труда, материалов, денег, информации и т. п.) в требуемые результаты (изделия, услуги).
6. Кто управляет организационным поведением?
7. Таким образом, управление организационным поведением является частью управления человеческими ресурсами. Помимо организационного поведения в управление человеческими ресурсами входит еще влияние на поведение людей, которые не являются сотрудниками организации.
8. Почему необходимо управление организацией?
9. Для того, чтобы организация могла добиться своих целей, eё задачи должны быть скоординированы. Поэтому управление\* является существенно важной деятельностью для организации. Оно представляет собой неотъемлемую часть любой человеческой деятельности, которая в той или иной степени нуждается в координации.
10. Какие факторы влияют на поведение?
11. Определено, что на поведение человека влияют следующие факторы: мораль, вера, культура, мировоззрение, мотивация, страхи, желания, самоопределения и самовыражения, стиль, образ, условия и уровень жизни и т. Все факторы, которые оказывают влияние на поведение человека, разделены на внешние и внутренние.
12. Что входит в организационное поведение?
13. 
14. Организационное поведение – это поведение организации в социальной, технологической и экологической среде, ее деятельность, взаимоотношения с иными организациями, а также отдельными людьми. Также организационное поведение можно определить как взаимодействие людей внутри оргструктуры.12 н
15. Что называется поведением?
16. Поведение — процесс взаимодействия живых существ с окружающей средой; совокупность внешне наблюдаемых проявлений активности живого существа, направленных на установление и поддержание жизненно необходимых связей индивида со средой.
17. Кто ввел понятие поведение?
18. Термин был предложен И. П. Павловым.
19. Какие есть виды поведения?
20. Массовое – поведение большого количества людей, без определенной цели (мода, политические движения); Групповое – действия людей в конкретной социальной группе; Просоциальное – в основе лежит потребность оказания помощи, поддержи; Девиантное – отклоняющееся от общепринятых правил.
21. Что изучает поведение?
22. Этология окончательно сформировалась в 1930-е годы на базе полевой зоологии и эволюционной теории как наука о сравнительном описании поведения особи. Становление этологии связывают главным образом с работами Конрада Лоренца и Николаса Тинбергена, хотя они сами первоначально не называли себя этологами.
23. Как называется поведение в обществе?
24. Это манеры поведения, традиции, этикет, мораль. Каждая социальная группа обладает своими обычаями, правилами поведения, традициями. Существуют манеры поведения пожилых людей, национальные обычаи. Нормативность социального поведения напрямую связана с ролевыми функциями человека в обществе в целом, социальной группе.