

Магомедова К.И.,

студент

4 курс, кафедра «Экономика и менеджмент»

Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова

Россия, г. Северодвинск

Научный руководитель: Пластинина В.Г.,

к.э.н., доцент

АНАЛИЗ ТЕОРИЙ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** Статья посвящена теориям поведения. В статье рассмотрены теории согласно мнениям различных авторов. Указаны особенности всех теорий в зависимости от особенностей времени. Сделано обобщение возможных путей мотивации, влияющих на поведение сотрудников.*

***Ключевые слова:** управление, теория, поведение, человек, концепция.*

***Annotation:** The article is devoted to the theories of behavior. The article deals with the theory according to the opinions of various authors. Features of all theories depending on features of time are specified. Generalization of the possible ways of motivation that affect the behavior of employees was made.*

***Key words:** management, theory, behavior, person, concept.*

Любая организация заинтересована в том, чтобы грамотно манипулировать поведением сотрудников для того, чтобы они вели себя определенным образом. Определенное поведение поможет создать рабочую атмосферу, нацелиться на выполнение конкретных рабочих задач.

В первой половине XX в. получили развитие четыре школы управленческой мысли: школа научного управления, административная школа, школа человеческих отношений и школа поведенческих наук (или количественная школа).

Первая из них: школа научного управления (1885–1920). Для того, чтобы создать заинтересованность работников в повышении производительности труда и увеличить объем производства продукции, внедрялась система стимулирования труда. Представители этого направления признавали важность отбора людей, которые должны физически и интеллектуально соответствовать выполняемой ими работе, а также подчеркивали большое значение обучения.

Административная школа (1920 – 1950). Согласно концепции этой школы, личность у человека не признавалась, и все зависело от правил, которые определяли все решения и все процессы деятельности.

Школа человеческих отношений (1930 – 1950). Благодаря этой школе человек перестал восприниматься как бездушный механизм. Р. Оуэн говорил, что фирма должна заботиться о своих работниках, обеспечивать благоприятные условия для отдыха и т.п. Это дало понять, что человеческий аспект оказывает большее влияние на производительность труда, чем изменение технических и физических условий.

Бихевиоризм. Человек в концепции бихевиоризма понимается, прежде всего, как реагирующее, обучающееся существо, запрограммированное на те или иные реакции, поведение. Изменяя стимулы и подкрепления, можно программировать человека на требуемое поведение.

Одной из теорий мотивации является иерархическая теория потребностей А. Маслоу (1908 – 1970). По мнению автора в одинаковых ситуациях разные люди ведут себя по-разному, в зависимости от ценностных ориентиров. Желание реализовать свои высшие потребности является большим стимулом активности, чем удовлетворение низших потребностей.

Поведенческие науки (1950 г. – по настоящее время). Д. Мак-Грегор был автором двух вариантов предположений об отношении человека к работе и типах поведения (теорией «Х» и теорией «Y»). Согласно теории «Х» среднему человеку свойственно с неприянью относиться к работе и избегать ее. Сотрудников нужно принуждать к труду, угрожать наказанием. Согласно теории

«У» человек стремится самостоятельно определять направления своей деятельности, осуществлять самоконтроль. [1]

Детерминизм. Согласно положениям детерминизма, поведение субъекта предопределено и обусловлено влиянием определенных факторов, главным образом механистической и биологической природы. По механистическому детерминизму поведение человека в организации трактовалось по типу взаимодействия физических тел. Согласно биологической форме детерминизма поведение человека рассматривалось как производное от определяющих его факторов внешней и внутренней среды, прежде всего биологических.

Необихевиоризм. Сторонники необихевиоризма утверждали, что любое поведение человека обусловлено последствиями действий в подобной ситуации в прошлом.

Социальное научение признает, что человек обладает самосознанием и его поведение целенаправленно. Теория социального научения продемонстрировала «Я-концепцию». Сущность концепции состоит в том, что каждый человек осознает свое неповторимое «Я», то есть видит себя в прошлом, настоящем и будущем. «Я-концепция» формируется в процессе взаимодействия личности с окружающей средой и является интегральным механизмом саморегуляции поведения.

Фрейдизм акцентирует свое внимание на бессознательных психических процессах и мотивации. Согласно концепции фрейдизма на поведение человека оказывает влияние не только его рациональное мышление, но и иррациональные проявления его психики: импульсы и влечения, направленные, в первую очередь, на удовлетворение инстинктов.

Экзистенциализм отстаивает право человека быть самим собой, сохранять внутреннюю гармонию и целостность, стремиться к самоактуализации и раскрытию своих подлинных возможностей.

Гуманистическая психология изучает цельные, гармоничные личности, достигшие вершины личностного развития, пика самоактуализации, находящегося на высшей ступени пирамиды потребностей А. Маслоу.

Когнитивизм. Поведение человека отражает попытки предвидеть будущее благодаря уникальной системе своих личностных моделей (конструктов). Следовательно, поведение определяется тем, как человек прогнозирует будущие события.

Ситуационизм. Сторонники считают, что любая наблюдаемая устойчивая модель поведения в значительной степени определяется характеристиками ситуации, а не внутренними типами или чертами личности. [2, 3]

Интеракционизм объясняет поведение человека с позиции взаимодействия людей. Человеческая природа и социальный порядок представляют собой продукт коммуникации в окружающей среде.

Ситуационный подход требует в дополнение к системному восприятию трудового коллектива учета управленческой ситуации, т. е. набора обстоятельств, и учета влияния ситуационных факторов на поведение людей в организации.

Количественный подход в управлении организацией направлен на «математизацию» происходящих в них процессов, на создание экономико-математических моделей их функционирования. Прогнозирование их деятельности должно базироваться на теории вероятности, теории исследования операций и т. п.

Процессный подход трактует управление как непрерывный процесс выполнения взаимосвязанных функций. К их числу относят анализ ситуации, текущего состояния организации и коллектива, планирование, организацию деятельности, а также стимулирование, координацию и многое другое. [1]

Все подходы, теории, точки зрения рассматривают изменения и мотивы в поведении человека. Они дают возможность понимать людей и влиять на их поведение в организации. Работодатели имеют возможность гораздо глубже, чем раньше, понимать причины, факторы поведения людей, а методы избирать гораздо более тонкие и точные и из гораздо более широкого круга.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Семенов А.К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – 272 с.
2. Хохлова Т.П. Организационное поведение: учеб. пособие / Т.П. Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Магистр, 2009. – 509 с.
3. Минева О.К. Организационное поведение: учебник / О. К. Минева, С. А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2014. – 256 с.