

Шлыгина Анна Александровна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Организационное поведение в аспекте управления человеческими ресурсами: особенности людей, мотивация, приверженность, организационная культура

Аннотация. В современных социально-экономических условиях большое значение имеет повышение эффективности как экономики и производства в целом, так и на каждом рабочем месте, каждого сотрудника отдельно. В условиях развития рыночных отношений, у каждого человека возникает масса проблем, возрастает интерес к изучению организационной культуры и организационному поведению, групповой совместимости членов трудового коллектива.

В статье описывается природа и сущность организационного поведения в аспекте управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: организационное поведение, управление человеческими ресурсами, мотивация, организационная культура, управление, организация, человеческие ресурсы.

Исследование организационного поведения позволяет нам выявить, чем занимаются работники в организации и как их поведение влияет на результаты организации в целом.

На протяжении всей своей жизни мы изучаем поведение других людей, пытаюсь интерпретировать то, что перед собой видим.

Поведение представляет собой систему действий, которые осуществляет человек с определенной целью и для реализации конкретных функций, требующих взаимодействия со средой. Основными характеристиками

поведения являются: наличие субъекта, осуществляющего действие, наличие объекта, на который направлено действие, определённая программа поведения, заданная его целью и условиями реализации, механизм оценки эффективности выполнения действий. Поведение рассматривается как реакция на различные факторы среды, которые могут расцениваться как внутренние или внешние, осознаваемые или неосознаваемые, явные или скрытые, добровольные или вынужденные [2, с. 11].

Организационное поведение – это изучение поведения людей (индивидов и групп) в организациях и практическое использование полученных знаний.

В изучение организационного поведения выделяют два подхода:

- первый подход, предполагает систематическое изучение реальных ситуаций и накопление управленческого опыта
- в основе второго подхода лежит овладение теоретическими знаниями и практическими навыками [3, с. 7].

Организационное поведение имеет свои особенности, для выявления которых необходимо дать определение понятию организации.

Организация – это совокупность людей, групп, объединённых для достижения какой-либо задачи на основе разделения труда, обязанностей и наличия иерархической (управленческой) структуры. У каждой организации есть своя организационная культура, которая включает в себя ценности, символы, убеждения, образцов поведения членов организации.

Конкурентным преимуществом любой современной организации является управление человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами можно определить как стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия [1, с. 8].

Составляющая часть управления человеческими ресурсами – использование человеческих ресурсов.

Человеческие ресурсы – количество людей и человеческий потенциал (опыт, интеллект, способность к постоянному совершенствованию и развитию). Использование человеческих ресурсов – составляющая часть практики управления персоналом. Главной задачей руководства компании при управлении человеческими ресурсами выявить скрытые человеческие ресурсы и правильная расстановка, и перестановка кадров в соответствии с задачей.

Для этого в организации создаются базы данных навыков штатных и внештатных работников. Данные используются для распределения и оптимизации использования человеческих ресурсов в проектах.

Наконец, цели управления человеческими ресурсами – это управлять разнообразной рабочей силой, принимая во внимание индивидуальные и групповые различия между потребностями работников, их стилем работы и стремлениями. УЧР должно обеспечить равные возможности всем так, чтобы применялся этический подход к управлению, с заботой о людях справедливости и прозрачности [5, с. 115].

Таким образом, изучая организационное поведение в аспекте управления человеческими ресурсами необходимо учитывать особенности людей (врожденные и приобретенные; стабильные и изменчивые; внешние и внутренние; глубинные и скорее поверхностные; скорее позитивные или вызывающие досаду), мотивацию, приверженность и организационную культуру.

Для каждого руководителя, менеджера необходимо знать о приверженности коллектива, а так же мотивировать сотрудников для достижения цели.

© Мотивация – одна из основных функций деятельности любого менеджера, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал предприятия.

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив предприятия в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и

индивидуальных поощрительных мер. Указанные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления предприятием, организацией [4, с. 5].

В процессе управления человеческими ресурсами необходимо учитывать характеристики каждого человека, могут ли те или иные люди взаимодействовать между собой, учитывать их религиозные предпочтения, расовые и другие обстоятельства.

Для эффективного процесса управления необходимо учитывать большое количество информации о коллективе организации.

Таким образом, организационное поведение исследует, как личность, группа и организационная система влияют на поведение внутри организации для того, чтобы повысить эффективность, а управление человеческими ресурсами использует наиболее ценные активы предприятия.

Литература

1. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2012.
2. Кудрявцева Е.И. Организационное поведение: Учебное пособие. СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2013.
3. Омеличева Т.С. Организационное поведение: Учебное пособие. Ухта: УГТУ, 2012.
4. Шапиро С.А. Мотивация. М.: ГросМедиа, 2012.
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ.; под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2012.