

image not found or type unknown



Применительно к социальной системе под организационной деятельностью подразумевается: объединение людей в группы; интеграция деятельности членов коллектива организации (люди работают вместе, сообща); интеграция целей всех членов коллектива (люди работают для достижения общей цели).

Субъектом организационной деятельности являются члены коллектива, оказывающие активное влияние на деятельность организации, участие в работе организации предусматривает анализ происходящих событий и явлений, творческое осмысление рабочего цикла и оказание воздействия на него в целях повышения эффективности деятельности организации и получения наибольшего экономического эффекта. В качестве обобщенного субъекта управления деловой организацией выступает административно-управленческий аппарат. Его участие в организационной деятельности наиболее очевидно. Он состоит из сотрудников, формирующих цели, разрабатывающих планы, принимающих и утверждающих управленческие решения, организующих их исполнение с последующим контролем.

К субъектам организационной деятельности относятся президент компании, генеральный директор, коммерческий директор, технический директор, заместители директора, менеджеры и т. д. В зависимости от объекта организационного воздействия субъектами могут быть лидеры общественных объединений, неформальные лидеры, организационные комитеты, союзы и т. д. Активное участие в работе организации предусматривает анализ, творческое осмысление происходящих процессов и оказание воздействия на ее работу. С переходом к рыночной экономике произошло значительное расширение функций, которые необходимо выполнять любой деловой организации. Теперь организация должна сама определять свою цель на основе анализа потребностей общественного развития, выбирать стратегию действия, обеспечивающую выживаемость в условиях острой конкурентной борьбы, формировать свою структуру и отношения в коллективе, распоряжаться ресурсами и результатами своего труда.

Групповые нормы - это совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реальной группой. Нормы необходимы как важнейшее средство регуляции поведения участников данной группы, их взаимоотношений и взаимодействия.

Нормы или правила появляются в любой группе в процессе ее развития и жизнедеятельности.

Групповые нормы - это совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реальной группой. Они должны быть приняты членами группы. Являясь компонентом группового сознания, обычно нормы не фиксируются, а выражаются устно.

Г.М.Андреева выделяет регулятивную функцию групповых норм как "эталона должного" по отношению к деятельности осуществляемой данной группой. Благодаря правилам, выработанным группой, которым будут подчиняться ее члены, возможна совместная деятельность.

Для того, чтобы стимулировать нормативное поведение и снижать вероятность отклонения от правил в группе создается и действует система санкций. Санкции - это психологические формы поощрения нормативности и наказания не нормативности поведения членов группы (М.Р.Битянова). Санкции могут быть поощрительные и запрещающие.

Групповое сознание - это отражение в умах людей, состояния социальной жизнедеятельности группы, к которой они относят себя.

Групповые нормы способствуют повышению устойчивости и стабильности группы. Нормы группы тесно связаны с ее ценностями. И нормы, и ценности являются компонентами "группового сознания". Групповое сознание - это отражение в умах людей, состояния социальной жизнедеятельности группы, к которой они относят себя. Групповое сознание проявляется в идеологии, в которой фиксируются групповые интересы, потребности, нормы, ценности.

Являясь компонентами группового сознания, групповые нормы и групповые ценности, имеют свое содержание и отличаются друг от друга. Если нормы социальной группы - это внешние по отношению к конкретному человеку требования должного поведения в специфической ситуации, некоторое "договорное явление", то ценности не закреплены за конкретной ситуацией, а достаточно универсальны, чтобы как стандарты привлекаться во многих случаях.

Понятие ценности используется обычно в философии и социологии для обозначения объектов, явлений, их свойств, а также абстрактных идей, воплощающих в себе общественные идеалы и выступающих благодаря этому как эталон. Ценности фиксируют желательное будущее состояние действительности,

которого пока еще нет.

На основании ценностей группа вырабатывает определенное отношение к событиям и явлениям. Поэтому в ценностях особенно важной становится их направляющая функция: то, в каком направлении будут разворачиваться проявления активности группы, определяется ценностями.

Ценности групповые-это обозначение объектов, явлений, их свойств, а также абстрактных идей, воплощающих в себе общественные идеалы и выступающих благодаря этому как эталон, на основании которого группа вырабатывает определенное отношение к событиям и явлениям.

Ценности группы складываются в зависимости от положения той или иной группы в социальной иерархии. Поэтому то, что будет ценно для одной группы, для другой может не иметь особого значения.

Нормы, регулирующие жизнедеятельность группы, как правило,

опираются именно на групповые ценности. Таким образом, и групповые нормы и ценности являются факторами регуляции социального поведения групп в обществе.

Существует множество типологий социальных организаций, в которых они объединены в отдельные типы на основе различных признаков. Здесь можно перечислить некоторые основные типологии, широко используемые на уровне отдельных социальных образований, поскольку этот уровень традиционно рассматривается в теории организаций:

- по отношению к правительству: правительственные, то есть учреждённые и финансируемые правительством, и неправительственные, то есть все остальные;
- по степени формализации: формальные, то есть оформленные и зарегистрированные в соответствии с действующим законодательством, и неформальные, то есть существующие исключительно на основе договорённостей их членов;
- по отношению к бюджету: бюджетные, то есть учреждённые государственными или муниципальными органами власти и финансируемые из бюджетов соответствующих уровней; финансируемые из бюджета, то есть учреждённые произвольными учредителями, но финансируемые из бюджета какого-либо уровня на основании договоров, заключённых, как правило, по итогам каких-либо

конкурсов; небюджетные, то есть никакого отношения к бюджетам не имеющие;

- по целевым установкам (целеполаганию): прибыльные, если главной целью является получение прибыли, и неприбыльные, если главной целью является выполнение каких-либо функций.

Можно привести примеры и других типологий социальных организаций на этом уровне, например, по численности членов, по сфере деятельности, по степени финансовой или иной самостоятельности, по имеющимся ограничениям и т.п.

Как показала практика, наиболее востребованной и продуктивной является типология по целевым установкам, которая ниже рассмотрена более подробно:

- социально-экономическая организация (предприятия, заводы, магазины, строительные и транспортные организации и т.п.); их главная цель – получение максимальной прибыли в интересах владельцев и учредителей; все остальные цели (образовательный уровень и здоровье персонала, использование инноваций, состояние окружающей среды и т.п.) являются второстепенными;

- социально-образовательные организации (школьные и дошкольные образовательные учреждения, вузы и колледжи, различные училища, курсовые и учебные комбинаты и т.п.); их главная цель – удовлетворение потребностей физических и юридических лиц в знаниях, умениях и навыках в каких-либо сферах деятельности, а также – в получении необходимой информации; получение прибыли здесь главной целью не является, но и не отвергается;

- социально-оздоровительные организации (больницы, госпитали, санатории, профилактории, бани, сауны, парикмахерские, массажные и маникюрные кабинеты, СПА-салоны, различные клубы любителей бега и здорового образа жизни и т.п.); их главная цель – улучшение физического здоровья, общего состояния людей, продление периода их высокой работоспособности и качественной жизни; прибыль в финансовом выражении может фигурировать в качестве цели второго плана (больницы, санатории и т.п.), а может и нет (клуб любителей бега);

- социально-культурные организации (театры, кинотеатры, киноконцертные учреждения, всевозможные продюсерские центры, дворцы и дома культуры, центры национальной культуры, кружки хорового пения, национальных танцев и т.п.); их главная цель – реализация эстетических установок населения; прибыль может фигурировать как в качестве одной из важнейших целей, так и второстепенной цели, так и вообще в качестве цели отсутствовать.

Основные элементы организационной культуры. Их содержание.

Анализируя структуру организационной культуры, Е. Шейн выделяет три ее уровня, такие как:

- поверхностный;
- внутренний;
- глубинный.

Знакомство с организационной культурой начинается с поверхностного уровня, включающего такие внешние организационные характеристики, как продукция или услуги, оказываемые организацией, используемая технология, архитектура производственных помещений и офисов, наблюдаемое поведение работников, формальное языковое общение, лозунги и т. д. На этом уровне вещи и явления легко обнаружить, но не всегда их можно расшифровать и интерпретировать в рамках организационной культуры.

На внутреннем уровне изучению подвергаются ценности и верования, разделяемые членами организации, в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. Восприятие ценностей и верований носит сознательный характер и зависит от желания людей. Исследователи часто ограничиваются этим уровнем, так как на следующем уровне возникают почти непреодолимые сложности.

Третий, глубинный уровень включает базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации без специальных познаний в данной области. Эти скрытые и принимаемые на веру предположения направляют поведение людей, помогая им воспринять атрибуты, характеризующие организационную культуру.

В деловой сфере проявляется такая модификация поведения личности, как трудовое поведение. Трудовое поведение проявляется в отношении к труду. Отношение к труду есть единство нескольких элементов: мотивов и ценностных ориентации (разделяемых личностью социальных ценностей, выступающих в качестве целей жизни и критериев отбора средств достижения этих целей), реального трудового поведения и оценю! работником своего поведения в трудовой ситуации (вербального поведения). На отношение к труду влияют факторы: производственные (связаны с содержанием, организацией и условиями труда),

социальные (связаны с групповыми отношениями) и психологические (связаны с особенностями личности). Рассмотрим из многочисленных типологий трудового поведения одну из наиболее поздних, разработанных в МГУ18.

Целевые формы поведения по определению связаны со стремлением работника к той или иной цели. Первая группа целей связана с трудовыми обязанностями, функциями, исполняемыми на рабочем месте. Форма поведения в этом случае называется «функциональным трудовым поведением» и определяется содержанием и организацией труда.

Целевое экономическое поведение связано со стремлением к достижению определенного уровня благосостояния и качества жизни. Считается, что такая форма поведения связана с постоянным сравнением затрат собственного труда с компенсацией за них. Можно выделить несколько формул такого поведения: одна из них — «максимум доходов ценой максимума усилий», другая — «минимум дохода при минимуме усилий», третья — «максимум дохода при минимуме труда». Достаточно несложно распознать в поведении работника ту или иную формулу и с течением времени принять меры против тех, кто ведет себя по второй, а тем более третьей формуле. В рыночной экономике приемлем, за редким исключением, стиль поведения, основанный на первой формуле.

Выделяют в самостоятельный подвид целевого поведения организационное поведение, которое связывают с реакцией сотрудников на применение различных методов стимулирования, на регламентацию деятельности, нормативные акты, административные указания, которые обеспечивают достижение целей организации. По сути, это «отрегулированная» организацией часть поведения, которая позволяет ей получить нужные результаты.

Работник, планирующий свою карьеру, профессиональное развитие, рост квалификации с целью перемещения вверх по ступеням иерархии, проявляет целевое «стратификационное» поведение, т. е. стремится к изменению своего статуса, страты, в которой он пребывает.

Особого внимания заслуживают люди с инновационным поведением. Им часто приходят в голову нестандартные решения, они постоянно ищут пути к улучшениям в содержании, организации, условиях труда. Не все их предложения могут быть реализованы, но на таких работниках держится прогресс и будущее организации. Ценность таких людей исключительно высока, а потенциал непредсказуем.

Поскольку каждый из нас хотя бы несколько раз в жизни менял место работы и коллектив, постольку каждому знакомо понятие адаптации к новым трудовым функциям и условиям труда, к новой технологии, технике, к коллективу. Мы можем быть конформными и легко и беспринципно принимать новые условия, можем быть конвенциональными и сложно приспосабливаться к изменениям среды, можем быть не конвенциональными, нонконформистами и всегда оставаться самими собою, не поддаваясь внешнему давлению. В любом случае в ситуации перемен наше поведение адаптационно-приспособительное, которое способно наложить отпечаток на нашу деятельность и исказить правильное восприятие нас другими.

Устойчивость структуры организации, преемственность ее традиций, обычаев достигается за счет церемониально-субординационной составляющей поведения. Правила этикета, манера обращения к сотрудникам, начальству, подчиненным как бы воспроизводят культуру организации и ее структурные особенности.

Зачастую мы проявляем, а иногда и становимся жертвами так называемого характерологического поведения, когда личные особенности характера, неприкрытая демонстрация своих эмоций, своего психического состояния резко бросаются в глаза и определяют поведение человека в организации. Часто перед встречей с руководителем мы пытаемся узнать о его настроении, предпочитая не попадать «под горячую руку». Понятно, что у каждого свой лимит эмоциональной устойчивости, но руководитель обязан обеспечивать стабильность деловой атмосферы и коммуникаций, иначе делу наносится вред. Руководитель с неустойчивой психикой должен быть признан профессионально непригодным по психологическим качествам.

В сложных условиях взаимодействия работник демонстрирует разные формы поведения, что зависит от многих обстоятельств. Часто, анализируя и пытаясь дать определение форме поведения, приходится делать вывод о наличии одновременно нескольких форм поведения, и это естественно: ни одна классификация не в состоянии «разложить по полочкам» все разнообразие людей, особенностей их поведения и причин того или иного поведения. Если же удастся выделить доминанту, преобладающую или явно превалирующую форму поведения, тогда легче определить причины поведения и подобрать метод его корректировки.

Видный социолог Б. И. Курашвили выделил 4 типа работников на предприятиях, связанных с различным отношением к труду и трудовым поведением, и установил соотношение между типами и мотивами поведения работников на советском предприятии. Эта типология может показаться интересной, поскольку элементы

советского менталитета, отношения к труду еще влияют на сознание многих из нас. Работа по выявлению мотивов и стимулированию работников субнормативного и ненормативного типов требует привлечения специалистов.

Согласно концепции американского психолога 20Макгвайра, классификация поведения делится на 16 типов:

1. Защитное поведение – любые реальные или воображаемые действия психологической защиты, которые позволяют создать или сохранить позитивное мнение о человеке.
2. Перцептивное поведение – стремление совладать с информационной перегрузкой за счет перцептивной категоризации, в результате которой многообразие информации классифицируется.
3. Индуктивное поведение – восприятие и оценка людьми самих себя на основе интерпретации значения собственных действий.
4. Привычное поведение – воспроизведение знакомых вариантов поведения в соответствующих ситуациях.
5. Утилитарное поведение – стремление человека решить практическую проблему с максимальным достижением.
6. Ролевое поведение – происходит в соответствии с ролевыми требованиями и обстоятельствами, которые вынуждают человека к каким-либо действиям.
7. Сценарное поведение – отражение правил допустимого и недопустимого в соответствии с культурными ценностями конкретного социума.
8. Моделирующее поведение – варианты поведения людей в малых и больших группах, чаще происходит по обстоятельствам.
9. Уравновешивающее поведение – происходит при столкновении двух противоположных мнений о человеке, происходит процесс «примирения» этих мнений.
10. Освобождающее поведение – происходит при стремлении человека освободить себя от реальных или воображаемых негативных условий.
11. Атрибутивное поведение – активное устранение противоречий между реальным поведением и субъективной системой мнений.



12. Экспрессивное поведение – происходит в тех сферах. В которых человек достиг высокого уровня мастерства, сохраняется высокая и стабильная самооценка.

13. Автономное поведение – чувство свободы выбора создает готовность человека преодолевать любые барьеры.

14. Утверждающее поведение – переживание своих действий как свершение своих планов при максимальном использовании внутренних собственных условий.

15. Исследовательское поведение – стремление к новизне физического и социального окружения.

16. Эмпатическое поведение – учет и охват чувственной информации, лежащей в основе межличностного взаимодействия.

Организационная культура - это культура обеспечения упорядоченности и согласованности функционирования социальной организации. Организационная культура включает в себе определенную шкалу ценности этих средств, форм, методов и свойств. В состав организационной культуры входят: ценности, нормы, вещи, ориентиры деятельности, знания.

Организационная культура не является монолитом, а состоит из преобладающей культуры, субкультур групп и контркультур, усиливающих или ослабляющих культуру организации в целом. Сила культуры зависит от масштабов и делимости основных ее атрибутов членами организации, а также от ясности ее приоритетов.

Развитие организационной культуры предполагает ее формирование, поддержание и изменение. Формирование культуры происходит в условиях решения организацией двух важных проблем: внешней адаптации и внутренней интеграции. На формирование культуры в организации оказывает влияние культура общества/народа, внутри которого данная организация функционирует.

Организационная культура поддерживается тем, чему уделяется внимание, тем, как оценивается и контролируется деятельность членов организации, способами реагирования на критические ситуации - моделированием ролей и обучением персонала, критериями мотивации, а также критериями в кадровой работе. Соблюдение ритуалов, обрядов и традиций также способствует поддержанию организационной культуры. Таким образом, организационная культура является важным фактором для развития организации.