**Кудрявцева Е.И. Организационное поведение. Учебное пособие.**

**СПб: СЗИУ РАНХиГС, 2013.**

**ВВЕДЕНИЕ**Современное общество можно смело назвать обществом организаций и корпораций. Организации – особые социальные системы, в которых действуют и общие закономерности социальных систем, и особенные факторы, связанные с организационной спецификой, прежде всего – факторы, определенные областью деятельности организации и особенностями производимого ею продукта. Понимание сущности организации прошло большой путь, менялись взгляды на то, что такое организация как социальная система, какую роль в ней играют отдельные люди и разнообразные группы людей, насколько организация формирует определенный «человеческий тип» или, наоборот, - люди создают организацию конкретного типа.   
Организации и люди, которые в них работают, их взаимодействие и взаимовлияние обсуждаются в теории менеджмента вот уже сто лет. За это время сложилось множество концепций, на их основе были созданы грандиозные проекты организационного развития и переустройства, в которых применены особые технологии – технологии управления человеческими ресурсами. Поиск источников эффективности много раз возвращал теоретиков и практиков к простым, но трудноразрешимым вопросам:   
1. Как правильно отобрать людей для конкретной работы;   
2. Как правильно организовать работу;   
3. Как можно оказать воздействие на работников, чтобы они самостоятельно обеспечивали качественный результат;   
4. Как из хорошего специалиста вырастить хорошего руководителя;   
5. Как объединить усилия сотрудников, работающих в разных городах и странах;   
6. Как безболезненно произвести реорганизацию;   
7. Как оценивать работу сотрудников;   
8. Как эффективно инвестировать в развитие персонала.   
  
На эти и многие другие вопросы невозможно найти верные ответы, если не знать особенности деятельности людей, объединенных в организации. Эти особенности определены прежде всего тем, что организация создает определенный контекст человеческого существования. Он отличается потребностью в постоянном нахождении баланса между трудно соединимыми обстоятельствами:   
1. Сотрудник организации работает по найму, то есть большую часть своей жизни (по 40 часов в неделю или больше) проводит на «чужой территории», где ему, по сути, ничего не принадлежит;   
2. Сотрудник организации обязан подчинять свои действия четким правилам и нормам, несмотря на то, что он по сути и на работе остается свободной личностью;   
3. Сотрудники организации вынуждены работать в конкретных объединениях (группах, коллективах), которые созданы вне зависимости от их индивидуальных желаний;   
4. В организации одновременно действует несколько социальных структур, которые могут находиться в противоречии друг с другом, несмотря на то, что их «населяют» одни и те же люди;   
5. Сотрудники свои трудом обеспечивают интересы собственников организации, но стараются через профессиональную деятельности реализовать свои интересы;   
6. Сотрудники современных организаций работают в условиях, созданных специалистами других стран и культур, что является дополнительным фактором, требующим внимания;   
7. Сотрудники организаций связаны друг с другом жесткими формальными отношениями, но при этом остаются обычными людьми, имеющими симпатии и антипатии;   
8. К современным работникам предъявляются серьезные требования в области производительности и качества деятельности, которые часто приходят в противоречие с человеческими особенностями (в том числе – и слабостями).   
  
В каждой организации можно встретить различные проявления человеческого поведения – индивидуального и группового. Эти проявления нельзя исключить ни технологически, ни юридически. Невозможно запретить людям оставаться людьми. Именно это соображение и заставило Ф.Ротлисбергера («Management and the Worker», 1939), ближайшего соратника Э.Мэйо («The Human Problems of an Industrialized Civilization», 1933), в середине ХХ века ввести термин «организационное поведение», обозначив им важнейший фактор организационной действительности.   
С тех пор история формирования теории организационного поведения проделала большой путь. Созданы научные школы, концепции, сформированы новые технологии и подходы, с помощью которых в конкретных организациях решаются вопросы повышения производительности и эффективности через управление поведением персонала. Важность учета факторов организационного поведения побудила включить учебные курсы соответствующего наименования в программу обучения широкого класса специалистов – от экономистов до культурологов. Организационное поведение стало частью программы обучения менеджеров всех уровней – от бакалавров до слушателей программ МВА.   
  
За время развития теории организационного поведения выпущено много интересных монографий и учебников, в которых специалисты с мировыми именами подробно описывают феноменологию организационного поведения, его закономерности и возможности их использования. Принадлежа разным научным школам, эти книги чаще всего дополняют друг друга, хотя каждая дает ясное и целостное представление об организационном поведении и его особенностях. Большинство основных учебников по организационному поведению создано американскими авторами. Это объясняется, по крайней мере, двумя причинами: именно американская школа прикладных исследований в области промышленной психологии привела к введению понятия «организационное поведение», и именно в американских университетах курсы «организационная психология» и «организационное поведение» включены в программу обучения по большинству гуманитарных специальностей. Европейские страны, начиная с 1970-х годов, активно поставляют на учебный рынок книги и учебники по организационному поведению, но этот поток не может перекрыть объем американской литературы.   
  
Отечественные исследования, посвященные отдельным аспектам организационного поведения, активно отражались в литературе, начиная с середины 1960-х годов. Однако, отличительная особенность отечественного методологического подхода во многом оставляла эти работы за пределами мирового тренда. С начала 1990-х в нашей стране появилось новое поколение учебников, в связи с тем, что в учебные программы была включена дисциплина «Организационное поведение». Число отечественных учебников достаточно большое, они появляются каждый год, но их структура существенно варьируется в зависимости от того, какую научную специальность представляет автор: экономику, менеджмент, психологию, социологию, педагогику. У каждого учебника есть свой особый стержень, на который «нанизываются» наиболее важные проблемы организационного поведения, какие-то вопросы оказываются рассмотренными вскользь или не затронутыми вообще.   
  
Предлагаемое учебное пособие представляет собой скорее экскурс в проблематику организационного поведения. В нем собраны многие концепции, которые так или иначе обсуждаются в современной теории и практике, перечислены идеи авторов, внесших наибольший вклад в развитие представлений о поведении людей в организациях. Учебное пособие ориентировано на оказание помощи студентам в поиске ключевой информации по отдельным разделам дисциплины, выстроенной в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальностям «Менеджмент» и «Управление персоналом».   
Каждая глава учебного пособия разбита на параграфы, отражающие наиболее значимые аспекты проблемы, вынесенной в название главы. Текст снабжен иллюстрациями, схематически обобщающими содержание, представленное в соответствующей части параграфа, а также содержит особые тематические вставки, иллюстрирующие отдельные положения или проясняющие важные термины, используемые в современной практике. При указании на конкретных авторов представлено наименование ключевой публикации, в которой отражаются основные положения соответствующей теории или концепции. Полный список рекомендуемой литературы представлен в конце учебного пособия.   
В конце каждой главы представлен перечень тестовых вопросов, ответы на которые легко найти в тексте соответствующей главы.   
  
Автор надеется, что данное учебное пособие поможет сориентироваться в перечне имен, теорий, терминов и привлечет внимание читателей к первоисточникам, которые, несомненно, дадут наиболее полные ответы на самые сложные вопросы в области теории и практики организационного поведения.

**© Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.**

**Северо-Западный институт управления. 2013   
© Кудрявцева Е.И., 2013**