

ОРГАНИЗАЦИОННО ПОВЕДЕНИЕ В БИЗНЕСА

- 1. Науката „Организационно поведение”*
- 2. Организацията – същност, съвременни представи и подходи
на изследване*
- 3. Организационните цели и тяхното измерване*
- 4. Групите в организацията*
- 5. Мотивация за труд*
- 6. Комуникации в организацията*
- 7. Промени в организацията*

Лектор: доц. Таня Танева

ТЕМА № 1

Науката „Организационно поведение”

1. Основни понятия

Поведение – видимата външна страна на човешката дейност.

Поведението може да се опише чрез категории като дейност, субект, обект, потребности, цели и т.н. Като организационно поведение (ОП) ние ще го разгледаме в контекста на организацията и във връзка с нейните многобройни функции и страни.

Организацията е много сложно явление. Организираността като феномен се появява още в зората на човечеството. Организационното взаимодействие е характерно както за първобитното, така и за съвременното общество. С раждането си човек попада

в някаква малка организирана общност. Такъв феномен се наблюдава и при някои животински видове. Групата създава усещане за сигурност и прави по-лесно оцеляването и удовлетворяването на потребностите на своите участници. Организираното взаимодействие има видима страна. Най-висшето ниво са държавите и техните правителства, международните организации, а най-нисшите нива са семейството, фирмата и някои неформални организации.

Организацията е група от хора, която възниква в резултат на преднамерена договореност между тях, с цел обединяване на усилията им за постигане на определена цел. „Организация” е дума от гръцки произход и означава средство, начин, инструмент за постигане на определени цели.

ОП като научна общност се интересува от това *защо* и *как* съществуват и функционират различните социални организации и как тяхната дейност може да бъде управлявана и направена по-ефективна и желана от отделната личност. Като се разбере по-добре организационната действителност могат да се подобрят уменията за управлението на организацията.

2. ОП като интердисциплинарна научна област.

ОП възниква на базата на много, относително самостоятелни научни направления, чрез интегриране на знания от тях. Такива научни направления са социалната и организационна психология, управленските теории, социология, комуникационните науки и др. Налице е опит за синтезиране на познанията от поведенческите и от управленските науки.

2.1. Организационната теория изучава структурата и строежа на организациите , като дава предписания как тази структура да бъде най-оптимална, за да работи организацията най-ефективно. Организационната теория не се интересува от личността, а изследва атрибутите на организацията.

2.2. Изследва взаимодействието между личността и групата, както и междугруповите процеси в социалните общности.

2.3. Управление на персонала – свежда се до проучване на поведението на служителите при изпълнение на конкретни функции. Дава предписание как най-ефективно да се прилагат принципите на управление на работното място.

2.4. Организационно развитие – изследва целенасочените промени, които се извършват в организациите и резултатите от тях. Изследва също взаимовръзката между организацията и външната среда.

2.5. ОП – наука за специфичното поведение на хората (индивидите) и групите в организацията. Това означава, че ОП тълкува отношенията в организацията от гледна точка на цялостната система, но и цялостната личност. Изследва се поведението на конкретен човек в рамките на организацията. Груповите процеси и феномени се възприемат като даденост. Наблюдава се промяната на нагласите, мотивите и т.н. и до колко организацията може да влияе върху тази промяна.

3. Етапи в развитието на ОП

Могат да бъдат разграничени 4 етапа в развитието на тази наука, които съответстват на качествените промени в трудовата дейност в общественото икономическо развитие:

3.1. *Донаучен етап* – от праисторически времена до началото на 20в. В този етап начални промени в ОП се свързват с два фактора: *разделението на труда и подходите за управление на древните империи.*

3.1.1. *Древна цивилизация на империите* – първи форми на организационна човешка дейност, за които съдим по запазените плочки с писмени знаци. Те са свидетелство за елементарни форми на разделение на труда на човешките дейности.

3.1.2. *Древен Египет* (4 хил. г. пр. Хр.) – египтяните създават стройна организация на трудовата дейност, минимална работна заплата, елементи на планиране, отчитат значението на човешкия фактор в производството.

3.1.3. *Възникване на Християнството* – моралните норми на Християнството организират човешкото поведение във взаимодействията между хората.

3.1.4. *Венецианската република* през Средновековието – по това време за пръв път се възприема принципа на взаимозаменяемостта между хората, на елементарните потосни линии. Въвежда се принципа на инвентаризация.

3.1.5. *Индустриализацията* през 19в. довела до усилена необходимост от ново разделение на труда и нови професионални функции.