

МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДЬМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Г.В. Довженко

Белорусско-Российский университет, г. Могилев

В деловой сфере проявляется такая модификация поведения, как трудовое поведение. Установление типа или диспозиции типов трудового поведения работника позволяет прогнозировать это поведение на уровне обобщенных, укрупненных характеристик, к числу которых и относится параметр «трудовое поведение». Правда, в этом случае легче ошибиться, чем при более глубоком рассмотрении свойств и качеств личности.

Реальное трудовое поведение обычно включает в себя несколько форм, поэтому для целей исследования и классификации полезно детальное рассмотрение каждой из них. Правильная классификация формы поведения конкретного работника позволяет определить адекватные формы корректировки поведения и повысить обоснованность его прогнозирования. Социологи связывают форму поведения с определенными потребностями и мотивами, а также с ситуацией, поэтому правильная классификация формы поведения позволяет увидеть и его причины, основы.

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 организации получить нужные ей 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.

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. Это изобретатели, рационализаторы, «пассионарии» (по определению Л.Н. Гумилева). Ценность таких людей исключительно высока, а потенциал непредсказуем. Такое поведение у работников воспитывается в крупных японских, а теперь и в фирмах других развитых стран, например, посредством развития движения за высокое качество, за экономию в рамках кружков качества.

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 новому коллективу. В любом случае в ситуации перемен наше поведение является адаптационно-приспособительным, которое способно наложить отпечаток на нашу деятельность и исказить правильное восприятие нас другими.

Устойчивость структуры организации, преемственность ее традиций и 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». Возможно, что начальник с характерологическим поведением не понимает, что он лишает себя своевременного получе-

ния важной информации или предложений, поскольку в периоды его дурного расположения духа с ним предпочитают не общаться. Понятно, что у каждого свой лимит эмоциональной устойчивости, но руководитель обязан обеспечивать стабильность деловой атмосферы и коммуникаций в коллективе, иначе делу наносится вред. Руководитель с неустойчивой психикой должен быть признан профессионально непригодным по психологическим качествам. В сложных условиях взаимодействия работник демонстрирует, как уже говорилось, разные формы поведения и разные их сочетания, что зависит от многих обстоятельств. Часто, анализируя и пытаясь дать определение формы 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, явно преобладающую форму поведения, становится легче определить причины поведения и подобрать метод его корректировки.

Методы управления – это способы воздействия управляющего субъекта на управляемый объект, соответственно руководителя – на возглавляемый им коллектив.

Следует различать методы управления и методы процесса управления. Методы управления характеризуют законченный акт воздействия на объект управления, тогда как с помощью методов процесса управления выполняются лишь отдельные работы.

Наибольшее значение имеет классификация методов управления на основе объективных закономерностей, присущих производству как объекту управления, на основе специфики отношений, складывающихся в процессе совместного труда. По этому признаку выделяют следующие методы: организационные (в том числе административно-правовые), экономические и социально-психологические.

Методы управления используются в комплексе, так как неразрывны и органичны отношения, на которых они базируются. Успешное использование методов управления в значительной степени зависит от глубины познания объективных законов развития производства и управления (онтогенетических и филогенетических закономерностей развития и функционирования управляемой системы). В методах управления находит свое выражение практическое использование этих законов.

Само словосочетание «управление поведением организации» указывает на необходимость воспринимать организацию как сложную

большую живую систему, а ее субъектов (работников всех уровней) – как фактор, определяющий выживаемость и успех организации. Эта точка зрения в мире, по крайней мере в научной среде, уже может считаться возобладавшей, а доказывается такое положение вещей содержанием современных монографий и учебников по менеджменту, в которых большую часть занимает рассмотрение проблем поведения организаций и их субъектов. По сути, используемая в данной работе литература по менеджменту организации именно таким образом воспринимает и рассматривает организацию.