

Научная статья

УДК 331.101

<https://doi.org/10.22394/2079-1690-2024-1-2-25-33>



EDN QYPIIG

Организационно-управленческие подходы к развитию организационного поведения в системе управления персоналом

Илья Олегович Задоренко¹, Татьяна Александровна Головина²

¹Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина, Краснодар, Россия, kafedramunh@mail.ru

²Среднерусский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Орёл, Россия, golovina_t78@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9258-4100>

Аннотация. В статье обоснована актуальность применения современных организационно-управленческих подходов к развитию организационного поведения персонала. Раскрыта роль типов поведения и трудовых ценностей сотрудников организации, результатом которых стала мотивационная модель организационного поведения персонала. С учетом выделенных мотивационных типов персонала предложен комплекс методов развития организационного поведения сотрудников, включающий научно-методический, информационный, андрагогический и социально-коммуникативный подходы. Исследование свидетельствует о том, что организационное поведение является одной из ключевых элементов системы управления персоналом, от эффективности управления которой зависит результат менеджмента и финансовый успех предприятия.

Ключевые слова: управление персоналом, организационное поведение, потребности индивида, мотив, ценности сотрудников, методы управления развитием организационного поведения

Для цитирования: Задоренко И. О., Головина Т. А. Организационно-управленческие подходы к развитию организационного поведения в системе управления персоналом // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2024. № 2. С. 25–33. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2024-1-2-25-33>. EDN QYPIIG

Problems of Management

Original article

Organizational and managerial approaches to the development of organizational behavior in the HR management system

Ilya O. Zadorenko¹, Tatjana A. Golovina²

¹Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia, kafedramunh@mail.ru

²Central Russian Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel, Russia, golovina_t78@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9258-4100>

Abstract. The article substantiates the relevance of modern organizational and management approaches to the development of organizational behavior of personnel. The role of behavior types and work values of the organization's employees, which resulted in the motivational model of organizational behavior of the staff, is revealed. Taking into account the identified motivational types of personnel, a set of methods for the development of organizational behavior of employees, including scientific-methodological, informational, andragogical and socio-communicative approaches is proposed. The study shows that organizational behavior is one of the key elements of the personnel management system, the effectiveness of which determines the management result and the financial success of the enterprise.

Keywords: human resource management, organizational behavior, individual needs, motive, employee values, methods of managing organizational behavior development

For citation: Zadorenko I. O., Golovina T. A. Organizational and managerial approaches to the development of organizational behavior in the HR management system. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2024;(2):25-33. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2024-1-2-25-33>. EDN QYPIIG

В современных условиях хозяйствования, характеризующихся высоким риском, неопределенностью, возрастающей конкуренцией и ростом финансовых проблем, организации могут рассчитывать на удержание стабильных позиций в долгосрочной перспективе только при условии принятия эффективных управленческих решений, основанных на учете интересов и ценностей сотрудников, создании благоприятной организационной культуры, проактивного управления конфликтами и стрессами.

Для изучения концепции управления используется мультимодальный подход, который рассматривает менеджмент как процессную модель разработки и реализации управленческих решений; как процессную модель осуществления управленческих функций; как процессную модель, целевого действия с людьми и процессами экономической системы [1].

Организацию целесообразно рассматривать с позиции процессного подхода к формированию необходимой среды для достижения всех поставленных целей. Именно менеджеру в процессе трудовой деятельности следует создавать, корректировать как структуру всей организационной системы, так и трудового коллектива; выбирать и совершенствовать методы управления; определять характеристику и режим работы организации, фиксировать, определять ответственность структурных подразделений, отдельных исполнителей, их полномочий; снабжать организацию ресурсами, необходимыми для ее функционирования и развития; создавать систему норм поведения, убеждений, ценностей; организовывать и производить подбор персонала для решения конкретных задач; формировать систему документационного обеспечения деятельности организации; формировать коммуникационную систему предприятия; создавать условия для организации эффективной командой работы по достижению намеченных результатов.

В позиции различных ученых, функционал организации рассматривается с позиции организаторской и организационной деятельности. Значение данных подходов различно: организаторский подход предполагает характеристику деятельности организатора, в свою очередь – организационный подход связан с подготовкой каких либо процессов в организации или характеристик самой организации как экономической системы [2].

Ключевую роль в организационном подходе играют управленцы различных уровней, которым необходимо вовлекать персонал как в деятельность организации, так и в решение стратегических и оперативных задач.

Ключевым фактором успеха организационной деятельности является знание моделей организационного поведения, возможных сценариев проявления и перспективных направлений его развития.

Именно рациональное организационное поведение позволяет реализовывать предприятиям свой потенциал, строить успешные взаимовыгодные отношения со всеми заинтересованными сторонами.

Организационное поведение является междисциплинарной научной категорией и изучению ее сущности, трансформации в условиях динамично меняющейся внешней среды посвящено большое количество разносторонних исследований.

С позиции разных научных школ менеджмента концепция организационного поведения рассматривается в исследованиях зарубежных ученых Вагнера Дж. А., Гордона Р., Лютенса Ф., Митчелла Т. Р., Ханта Дж. и др., а также в работах отечественных исследователей Красовского Ю.Д., Самраиловой Е. К., Сигова В. И., Спивака В. А., Шапиро С. А. и др. [1]

Вопросы эффективного взаимодействия, участия работников в принятии управленческих решениях, развития лидерства в контексте теории организационного поведения исследуются в научных работах Вебера М., Крамера М., Лорша Дж., МакГрегора Д., Малиновния Б. К., Сталкера Дж. М., Фримана Р. и др. [3]

Отраслевые особенности организационного поведения персонала выявлены в работах таких ученых, как Мурашовой Ю. В., Пановой А. Ю., Хуртиной В. В., Чудновой О. В. и др. [4]

В то же время малоизученными остаются вопросы выбора и применения инструментария развития организационного поведения в системе управления персоналом предприятия.

В данном исследовании организационное поведение рассматривается как важнейшая часть системы управления персоналом и координирующая поведение акторов предприятия с позиции направленных друг на друга действий.

Поведение персонала представляет собой систему осознанных, общественно значимых действий, которые зависят от их позиции в организации и определяет отношение по признанию организационных ценностей и норм.

С позиции данной трактовки поведения работников, целесообразно выделить четыре типа работающих людей (рис. 1).

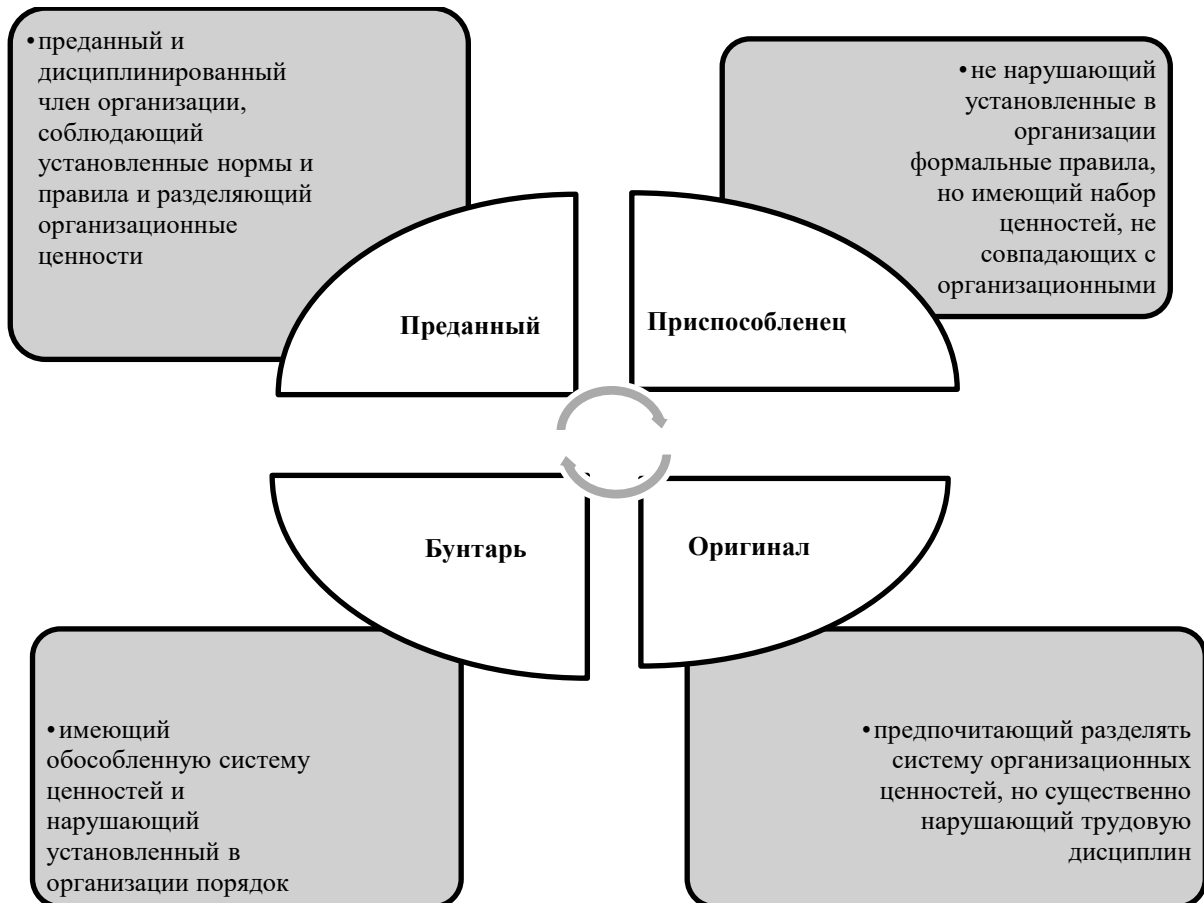


Рис. 1. Типы работающего человека¹

Fig. 1. Types of working person

На поведение работника влияние оказывает поведенческая роль личности.

Отдельная личность обладает набором уникальных ценностей, состав которых обусловлен социокультурными условиями, в которых человек воспитывается и развивается. В тоже время, организация обладает набором интересов и ценностей, являющихся элементом организационной культуры и их следует придерживаться и разделять, чтобы избежать среди персонала конфликтных ситуаций.

Ценности возникают на логическом уровне, позволяют человеку занимать определенную нереплексивную и в то же время рефлексивную позицию по отношению к себе, к собственным предпочтениям, к окружающим людям и общественной системе в целом.

Система ценностей характеризуется многоуровневостью, структура которой во многом зависит от установок, обусловленных смыслом жизни, идеалами человека. В этой связи, ценностные ориентации представляют собой воспроизведение в сознании личности ценностей, отождествляемых с ключевой целью, мотивом, определяющих поведение человека.

¹ Составлено авторами.

Опираясь на утверждение о том, что социальная активность личности определяется его ценностной ориентацией, следует полагать, что индивид выбирает ценность и тем самым определяет свое отношение к ней.

Исследования в области менеджмента показали, что дилеммы относительно осмысленного труда или ценностные конфликты на рабочих местах возникают в ситуациях, когда выполняемые на работе социальные роли идут в разрез с представлениями о справедливости и нравственности в отношении с окружающими [5].

Инструментальные ценности следует рассматривать как установки, позволяющие достигнуть человеку определенных ценностей – целей, то есть как средства достижения ценности. В данной позиции, труд представляет собой средство, позволяющее удовлетворить материальные потребности индивида.

В социально-трудовой сфере ценностям присуща интегративная функция, так как от ценностей индивида зависит выбор модели поведения, поддерживаемый обществом и тем самым создают условия для интеграции человека в социальную структуру. Система ценностей обеспечивает процесс регулирования поведения персонала в организации, в свою очередь индивид воспринимает и транслирует социальный опыт.

Трудовые ценности являются производными от жизненных ценностей человека, которые, в свою очередь, отличаются по своим свойствам от личностных характеристик индивида, его поведенческих установок и общественно-разделяемых норм; и определяются как общественно-разделяемые представления о важном и значимом в жизни человека.

К трудовым ценностям целесообразно отнести установки, которые отражают содержание трудовой деятельности и включают достижения в профессии, интересная работа, возможности приносить пользу внутреннему и внешнему окружению, карьерное развитие, устойчивый и благоприятный климат в рабочем коллективе и др.

К ключевым трудовым ценностям относятся инструментально значимые ценности, представляющие собой мотивационные характеристики труда, обусловленные его результатами: условия трудовой деятельности и заработная плата. К ним следует отнести наличие социальных гарантий в организации, комфортный график работы, стабильность в выплатах заработной платы, дополнительные форматы социальной защиты персонала и др.

В качестве дифференцирующего критерия трудовых ценностей выступает роль денежных средств. Более того, дифференциация трудовых ценностей происходит на микро-, мезо- и макроуровнях. Наряду со стандартными факторами дифференциации (пол, возраст, поколение, материальное положение и культурный капитал), значимую взаимосвязь с трудовыми ценностями имеют структурные факторы (тип проживания, место работы, социально-экономические характеристики региона, где осуществляется трудовая деятельность).

Концепция благополучия и личного времени работника, как ответственно и качественно исполняющего поручения руководителя, ставится в центр политики организации. Здоровье, безопасность, справедливость и равенство сотрудников, поддержка усилий и инициатив работников, создание иощрение поддерживающей атмосферы между сотрудниками, помогающими друг другу в решении трудностей – все это, в теории менеджмента, способно добавлять осмысленности, вовлеченности в рабочие задачи и позитивного восприятия своей работы персоналом.

Поведение работника в рамках своей трудовой деятельности является внешним проявлением своего отношения к труду и характеризуется как трудовое поведение. С данной точки зрения мотивом, который побуждает персонал к трудовым действиям выступают потребности.

Мотивационная модель организационного поведения персонала приведена на рис. 2.

Концепция представленной модели состоит в том, что необходимо создание определенных социально-экономических условий, способных удовлетворить потребности индивида. Соответствие им выступает основой мотивов трудового поведения. Совпадение индивидуальных целей и целей предприятия в равноправных социально-экономических условиях является мотивационным ядром, формирующим организационное поведение персонала.

Руководство организации должно учитывать наличие различных типов мотивационного поведения сотрудников, которые характеризуются специфическими моделями поведения (рис 3.).

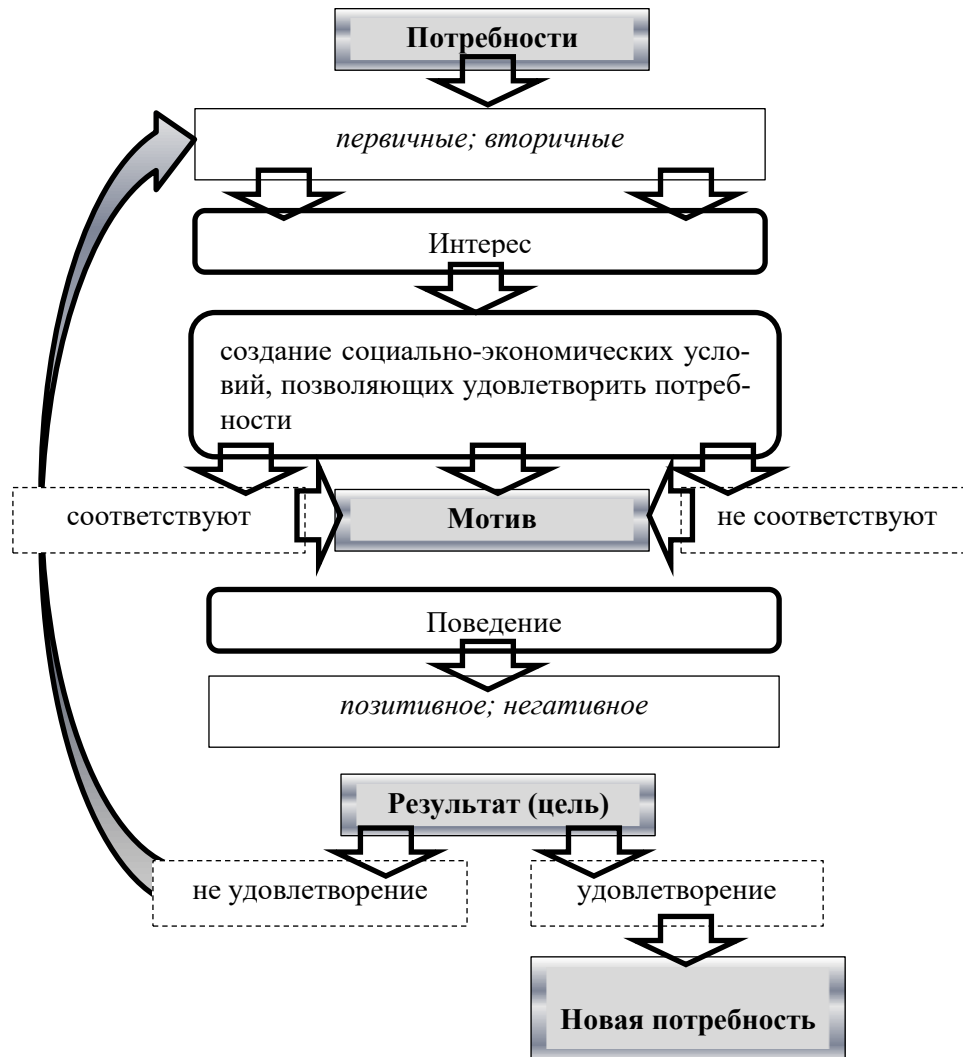


Рис. 2. Мотивационная модель организационного поведения персонала¹

Fig. 2. Motivational model of organizational behavior of personnel



Рис. 3. Мотивационные типы организационного поведения²

Fig. 3. Motivational types of organizational behavior

¹ Составлено авторами.

² Составлено авторами на основе [5, 6].

Характеристиками люмпенизированного типа организационного поведения являются: низкая квалификация и нежелание ее развивать; согласие с низкой оплатой труда и отсутствие предпочтений в выборе работы; стремление переложить ответственность за принятие решений на других; низкая трудовая активность.

Для персонала патристического типа важнейшим вознаграждением является коллективное признание востребованности и необходимости работника в организации.

Основной характеристикой инструментального типа поведения является приверженность работника к стоимости труда, его желание собственнически обеспечить благосостояние.

Хозяйский тип поведения присущ работникам, которые готовы взять на себя ответственность за принятие управленческих решений; не воспринимают контроля и обладают ярко выраженным стремлением к свободе действий.

Профессиональный тип поведения представлен работниками, которых интересует содержание трудовой деятельности, а только потом размер оплаты труда.

Для повышения эффективности системы управления персоналом в хозяйствующих субъектах целесообразно применять современные подходы к развитию организационного поведения.

Предлагаемая структура развития организационного поведения персонала приведена на рис. 4.

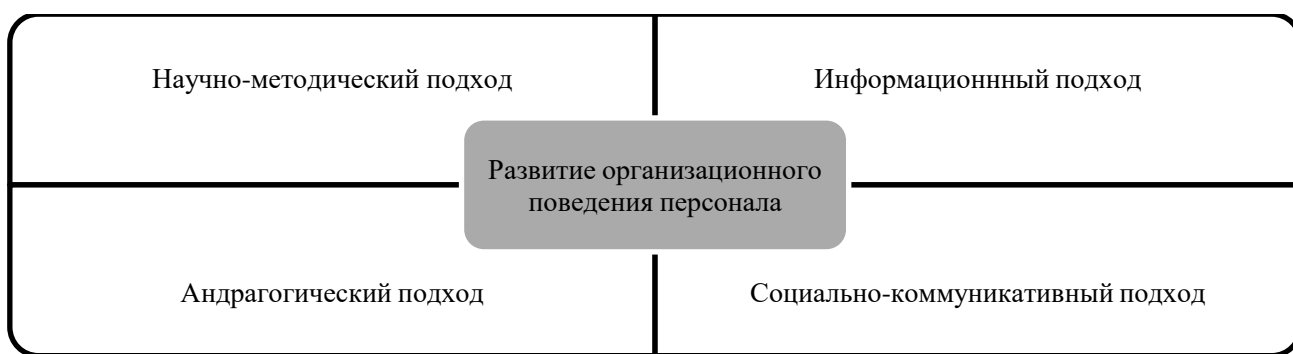


Рис. 4. Предлагаемая структура развития организационного поведения персонала¹

Fig. 4. Proposed framework for the development of staff organizational behavior

Научно-методический подход как компонента развития организационного поведения направлен на организацию и координацию различных мероприятий, событий для обеспечения взаимодействия персонала организации, что позволяет работникам провести самоанализ трудового опыта, карьерного успеха, личностного развития.

Применение данного подхода предполагает учет не только личностных ценностей, но и институциональных установок. Институциональная составляющая направлена на развитие организационного поведения персонала при одновременном научно-методическом сопровождении и оказании поддержки, формировании условий для успешной реализации трудовых функций. Личностный аспект научно-методического подхода включает формирование у сотрудника качеств самоконтроля, самооценки, активизацию участия в принятии совместных управленческих решений.

Информационный подход с позиции авторов данного исследования заключается в организации взаимодействия персонала предприятия в едином цифровом пространстве на принципах целостности и непрерывности.

В свою очередь информационный подход представляет собой деятельность по формированию цифровой среды взаимодействия персонала на принципах информационной открытости и для снижения риска неудач и потерь в профессиональной деятельности и направленная на создание высокоэффективной коммуникативно-развивающей среды организации.

Андрагогический подход к развитию организационного поведения персонала заключается в учете особенностей субъектов организационного поведения, их запросов и потребностей. Применение данного подхода позволяет запустить процессы саморазвития и самосовершенствования сотрудников на основе потенциала личности и индивидуальных ресурсов.

Социально-коммуникативный подход к развитию организационного поведения необходим для создания условий реализации социальной коммуникации персонала с целью поддержки развития

¹ Составлено авторами.

коммуникативных умений сотрудников. Подход направлен на формирование и развитие коммуникативных компетенций организационного поведения персонала за счет увеличения коммуникационного поля, позиционирования личного профессионального опыта трудовой деятельности, карьерного развития.

Применение данного подхода влияет на коммуникативную культуру руководителя, обуславливает необходимость развития как когнитивной, так и деятельности составляющей его компетентностной модели, а также усиление роли аксиологической компоненты организационного поведения.

Наряду с развитием коммуникационного поля, социально-коммуникативный подход направлен на расширение поля социальной коммуникации, что позволяет повысить эффективность взаимодействия персонала, снизить негативное воздействие на отдельного индивида.

Применение на практике выделенных организационно-управленческих подходов к развитию организационного поведения персонала имеет ряд особенностей, которые должны быть учтены в системе управления персоналом предприятия:

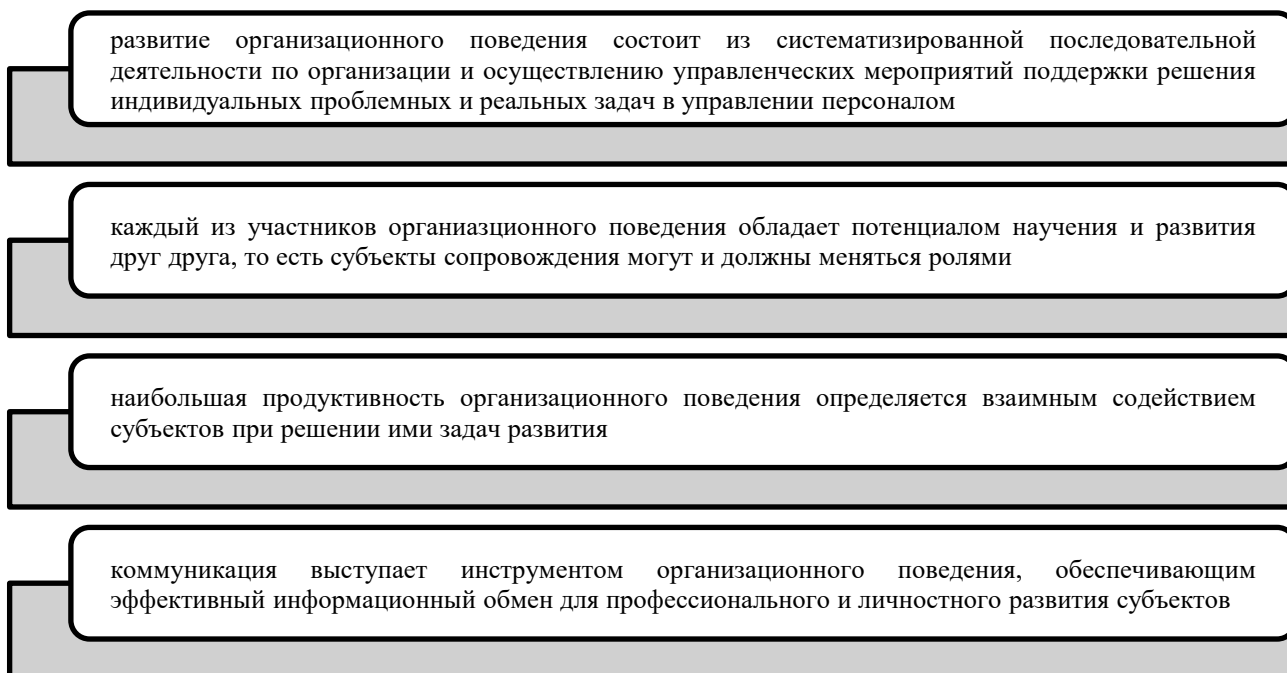


Рис. 5. Выделенные особенности развития организационного поведения персонала в контексте реализации его организационно-управленческого сопровождения¹

Fig. 5. Highlighted features of the development of organizational behavior of personnel in the context of the implementation of its organizational and managerial support

В прикладном плане предлагаемая структура развития организационного поведения персонала позволяет руководителям более осознано подойти к осмыслению управленческой деятельности в организации, воспринимать технологию управления организационным поведением как целостную, многоуровневую, динамичную систему, а также позволяет развивать и совершенствовать коммуникационное взаимодействие между работниками, возникающее в рамках трудовой деятельности.

Принципами, обеспечивающими развитие системы организационного поведения персонала должны стать:

- принцип системности – заключается в обеспечении преемственности целей организационного поведения его содержанию, формам, методам и средствам, а также механизмам оценки результатов его развития;

- принципа непрерывности – направлен на созданием условий преемственности и взаимодополнении технологий развития организационного поведения как динамичной дискретно-последовательной деятельности управления персоналом;

¹ Составлено авторами.

- принцип элективности – обеспечивает возможность работникам проявлять самостоятельность и быть независимыми в выборе целевых установок, техник и методов принятия управленческих решений.

Все принципы взаимосвязаны и реализуются в единстве.

Развитие постиндустриального общества стало толчком к трансформации управленческой деятельности организаций, пересмотру принципов разделения трудовой деятельности и функций менеджмента, пониманию ценности работников [7].

Организационное поведение начинает играть ключевую роль в системе управления персоналом, так как именно человеческий фактор, качество персонала обеспечивает успех управленческих решений и повышает конкурентные преимущества предприятия.

Управление развитием организационного поведения выступает уникальной и сложной задачей для отдельного предприятия. Исследование организационно-управленческих подходов к его развитию позволило сделать выводы о перспективах совершенствования организационного поведения:

- организационное поведение остается междисциплинарным направлением, которое заимствует большое количество идей из других областей знаний. При этом научные обоснованные модели трансформируются их социальных наук, а практика их применения из управленческих. В этой связи, необходима разработка научно обоснованной концепции интеграции механизмов организационного поведения в систему управления персоналом, в которой теория и практика взаимодействия субъектов трудовой деятельности будет строиться на современных теориях менеджмента;

- управление развитием организационного поведения представляет непрерывный процесс трансформации деятельности руководителя и сотрудников организации на основе комплекса научно-методического, информационного, андрагогического и социально-коммуникативного подходов.

Предложенная структура организационно-управленческого подхода носит системный характер и основывается на разделяемой персоналом кадровой политике, являющейся частью стратегии развития предприятия.

Таким образом, применение современных организационно-управленческих подходов к развитию организационного поведения в системе управления персоналом позволяет совершенствовать процессы принятия управленческих решений на основе вовлеченности сотрудников и учета их ценностей и мотивов.

Список источников

1. Ильясова М. К., Мустафаева С. Р. Современные теории управления организационным поведением // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2023. № 3 (81). С. 74-78. DOI: 10.34771/UZCEPU.2023.81.3.015.

2. Стожко Д. К., Стожко К. П., Шиловцев А. В., Некрасов С. Н., Синько В. Н. Экономическое поведение и организационное развитие в современных условиях // Образование и право. 2023. № 11. С. 576-583. DOI: 10.24412/2076-1503-2023-11-576-583.

3. Раренко А. А. Корпоративные ценности в системе ценностей персонала российских организаций // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13. № 1. С. 199-214. DOI: 10.21869/2223-1552-2023-13-1-199-214.

4. Эсаулова И. А. Дифференциация инновационных ценностей компании в контексте личностных механизмов проактивности и видов деятельности работников // Управленец. 2020. Т. 11. №2. С. 41-52. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-4.

5. Суржиков М. А., Абазиева К. Г., Кудрявцев Д. И. Антикризисное управление человеческими ресурсами как механизм повышения мотивации сотрудников и организационной устойчивости // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. №2. С. 79-84. DOI: 10.22394/2079-1690-2023-1-2-79-84.

6. Алехина Л. Л., Шекина А. Н., Шекин А. А. Многогранность трудовой мотивации и совершенствование методов стимулирования труда персонала // Экономическая среда. 2023. № 3(45). С. 42-48. DOI: 10.36683/2306-1758/2023-3-45/42-48.

7. Бажин И. В. Социально-экономическая группа как объект организационного поведения // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Т. 13. № 7-1. С. 520-530. DOI: 10.34670/AR.2023.90.19.061.

References

1. Ilyasova M. K., Mustafaeva S. R. Modern theories of organizational behavior management. *Scientific Notes of the Crimean Engineering and Pedagogical University*. 2023;3(81):74-78. DOI: 10.34771/UZCEPU.2023.81.3.015. (In Russ.)
2. Stozhko D. K., Stozhko K. P., Shilovtsev A. V., Nekrasov S. N., Sinko V. N. Economic behavior and organizational development in modern conditions. *Education and Law*. 2023;(11):576-583. DOI: 10.24412/2076-1503-2023-11-576-583. (In Russ.)
3. Rarenko A. A. Corporate values in the system of values of the personnel of Russian organizations. *Izvestiya South-West State University. Series: Economics. Sociology. Management*. 2023;13(1):199-214. DOI: 10.21869/2223-1552-2023-13-1-199-214. (In Russ.)
4. Esaulova I. A. Differentiation of innovative values of the company in the context of personal mechanisms of proactivity and types of activities of employees. *Upravlenets*. 2020;11(2):41-52. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-4. (In Russ.)
5. Surzhikov M. A., Abazieva K. G., Kudryavtsev D. I. Anti-crisis management of human resources as a mechanism to increase employee motivation and organizational stability. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2023;(2):79-84. DOI: 10.22394/2079-1690-2023-1-2-79-84. (In Russ.)
6. Alekhina L. L., Shchekina A. N., Shchekin A. A. Multifaceted labor motivation and improvement of methods of stimulation of personnel labor. *Economic Environment*. 2023;3(45):42-48. DOI: 10.36683/2306-1758/2023-3-45/42-48. (In Russ.)
7. Bazhin I. V. Socio-economic group as an object of organizational behavior. *Economics: yesterday, today, tomorrow*. 2023;13(7-1):520-530. DOI: 10.34670/AR.2023.90.19.061 (In Russ.)

Информация об авторах

И. О. Задоренко – аспирант кафедры цифровой экономики Кубанского государственного аграрного университета имени И. Т. Трубилина.

Т. А. Головина – доктор экономических наук, заведующий кафедрой «Менеджмент и управление персоналом» Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС.

Information about the authors

I. O. Zadorenko – Postgraduate at the Department of Digital Economy Kuban State Agrarian University.

T. A. Golovina – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Management and Personnel Management of Central Russian Institute of Management – branch of RANEPА.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts.

Статья поступила в редакцию 19.02.2024; одобрена после рецензирования 23.05.2024; принята к публикации 24.05.2024.

The article was submitted 19.02.2024; approved after reviewing 23.05.2024; accepted for publication 24.05.2024.