

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АЭРОКОСМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА

Герасимов Б.Н. , Чумак В.Г.,

ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Учебное пособие

Самара 2003

ББК 88.5я 73
УДК 658.31
Г 112

Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ:
Учебное пособие. - Самара: Самар. гос. аэрокосм. ун-т, МИР, 2003. – 58 с.

ISBN 5-7883-

В учебном пособии рассматриваются основные элементы поведенческой деятельности персонала в организации. Подробно рассмотрены составляющие поведенческого менеджмента: культура, лидерство, конфликты, мотивация, групповая динамика, деловая этика, стиль управления и др..

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов и слушателей, обучающихся по специальностям «менеджмент организации», «экономика и управление в организации», «финансы и кредит».

Рис. 7. Библиогр. 35 назв.

Печатается по решению редакционно-издательского совета Самарского государственного аэрокосмического университета имени академика С.П. Королева.

Рецензенты: д-р эконом. наук, проф. Г.П. Гагаринская,
д-р эконом. наук, проф. О.Г. Макаренко.

ISBN 5-7883-

© Б.Н Герасимов, В.Г. Чумак, 2003

© Самарский государственный аэро-
космический университет, 2003

© Международный институт
рынка, 2003

Введение

Понятие "организация" широко применяется к широкому кругу объектов, процессов, явлений. Любая организация состоит из элементов: людей, оборудования, предметов, а также связей и отношений между ними.

Организации существуют для того, чтобы помочь людям сделать то, что невозможно сделать в одиночку. Организации имеют типовые характеристики: цели, структуру, культуру, технологии, функции, задачи, персонал.

Кризис российских рыночных реформ поставил перед современными управленцами дилемму: либо перестроить свою управленческую деятельность, либо уйти с рынка. Рыночные условия требуют поворота к реальному сектору экономики, основой которого является производство товаров и услуг для потребителя. Это, в свою очередь, вызывает необходимость формирования целостной системы развития организаций. Такой подход предполагает новое видение управленческой деятельности. Их основой становится современная система управления организации, ориентированная на раскрытие человеческих ресурсов. В связи с этим понимание и построение поведенческих аспектов управленческой деятельности приобретает приоритетное значение.

Реформы 90-х породили такую систему управления, которая выстроилась на "трех китах": оголтелый бюрократизм, жесткий автократизм и "крутой" технократизм. Управленческие кадры в госучреждениях и в коммерческих организациях видели в этом образец организационного поведения. Отслеживание своего собственного поведения через систему обратных связей с персоналом, как правило, блокировалось.

Серьезные недостатки возникли в обучении и подготовке управленческих кадров, которые оказались очень слабо ориентированными на конкретную психолого-социальную деятельность руководителей. Такой важнейший курс, как "Организационное поведение", не стал основополагающим при расстановке учебных программ. Ему отводилось мало времени, хотя, благодаря ему, будущие управленцы приобретают способности формирования позитивной организационной культуры, именно этот курс жизненно необходим, потому что главный ресурс успешной работы — это люди.

Организационное поведение задает социальную ориентированность всей системе управления и определяет направленность усилий организации во внешней среде.