

## СЕГМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТАЮЩИХ В ОРГАНИЗАЦИИ

Симоненко Ольга Александровна

студент, Омского государственного педагогического университета,

Россия, г. Омск

Гешко Олеся Александровна

научный руководитель,

Омский государственный педагогический университет, Россия, г. Омск

С точки зрения поведенческого подхода организация представляет сегментарную модель, в которой формируется определенный тип поведения сотрудников, отражающий отношения между руководителями и подчиненными им работниками. Эта среда в какой-то степени является позитивной, направленной на рост и укрепление организации, а в какой-то степени - негативной, сдерживающей ее развитие.

На данный момент выделяют 4 сегмента:

1. Ригористический сегмент.
2. Автономный сегмент.
3. Мобилизационный сегмент.
4. Прессинговый сегмент.

Далее представлена краткая характеристика выделенных сегментов.

- ригористический сегмент, возникающий в поле проявления стереотипов "этический человек – технологический человек", определяют ситуацию, способствующую реализации принципов подчинения служебному долгу;

- автономный сегмент, возникающий в поле проявления стереотипов "этический человек – психологический человек", формирует благоприятную среду для проявления и реализации инициатив;

- мобилизационный сегмент, возникающий в поле проявления стереотипов "психологический человек – экономический человек", связан с моментами поддержки психологической готовности работников к труду;

- прессинговый сегмент, возникающий в поле проявления стереотипов "экономический человек – технологический человек", формирует ситуацию подчиненности сотрудников рабочим операциям во времени и в пространстве.

Приведенные выше сегменты строят внутреннюю среду предприятия, которая определяет типы поведения работников.

Выделим особенности рассматриваемых сегментов. Отметим, что ригористический сегмент довольно выражен тем, что тут формируется тип поведения сотрудников, который требует четкости, точности, исполнительности. Поступая на работу, каждый сотрудник попадает, прежде всего, в систему запрещающих и обязывающих норм. Так, например, свой первый рабочий день сотрудник посвящает ознакомлению с приказами по банку, которые регулируют его и должностное, и социальное поведение в стенах учреждения. Приказы регулируют функциональные обязанности, поведение с коллегами, субординацию, правила оформления и подачи документов на рассмотрение руководству, правила общения с руководством, с клиентами, с коллегами (к коллеге положено обращаться только по имени и отчеству), форму одежды, правила пользования служебными автомашинами, оборудованием, служебными и личными мобильными телефонами, дисциплину, соблюдение субординации при решении самых различных вопросов и многое другое. В приказах определяется, какая информация является коммерческой тайной и как должен вести себя работник, говоря от имени организации, причем это право есть далеко не у всех. Из этих документов вытекают определенные правила поведения, т.е. строгие режимные требования.

А вот в автономном сегменте, все наоборот, для него характерна свобода маневра работников, возможности выбора той или иной линии поведения в организации дела, когда они сами на своем уровне решают, как им лучше поступить, но в этом случае они несут большую ответственность. К сожалению, этот сегмент, имеет на практике крайне слабую выраженность. Полномочия делегируются редко, т.е. в исключительных случаях, а поведение определяется служебной инструкцией для каждого «отдельно взятого» сотрудника. Это ограничивает свободу маневра и зачастую тормозит решение вопроса или принятие решения. Сотрудники не могут выбрать ни метод, ни темп выполнения работы, ни последовательность операционных процессов, их совместимость или заменимость, т.е. они не могут регулировать процесс работы от начала до конца. Им сложно определить в сжатые сроки, на каком из этапов произошел сбой, и быстро исправить положение. Более того, зачастую руководство убивает желание проявлять инициативу, так как это расценивается как недостаточная загруженность работой, что, в конечном счете, может привести к увеличению служебных обязанностей, а то и к срезанию зарплаты за несвоевременное выполнение распоряжений руководства.

Далее рассмотрим мобилизационный сегмент. Здесь проявляется настроенность работников на рабочие процессы, желание доказать свою необходимость, компетентность, повысить самоотдачу. Только вот всегда ли есть возможность для этого?. Как свидетельствуют психологи, возможности человека-работника таятся не столько в

денежной мотивации их труда, сколько в признании их талантов, их значимости, их высокой самооценке. Не всегда ситуация в этом сегменте носит положительный характер. Обычно единственным мотивом для работников становится их заработная плата. Мнение руководства: мы платим деньги и заказываем выполнение работ, а уж как долго вы это будете делать и с какими сложностями и потерями для себя — это ваши проблемы.

Самый последний прессинговый сегмент, он насыщен стрессовыми факторами и приводит к потере веры в себя не только как специалиста, но и как человека. Например, человек ощущает вездесущий контроль, повсюду стоят видеокамеры, вероятно, и прослушивающие устройства, которые функционируют не только для посетителей, но и, возможно, для его сотрудников. В компьютерах стоят счетчики времени, благодаря которым можно легко отследить время пребывания человека на рабочем месте. Существуют также и служебные расследования разнообразных правонарушений, но сам термин «служебное расследование» звучит нелепо, потому что все - взрослые люди и несут ответственность, осознают значимость своих поступков. Но все мы люди, а не машины. Уж если машины, случается, дают сбои, то, что говорить о людях, которые постоянно работают в экстремальных ситуациях. Естественно, при всех существующих ограничениях неудивительно, что случаются ошибки у всех. Работники зачастую рассматриваются как товар на рынке труда, а не как проявление человеческой сущности в труде, а плата за труд - как цена товара, а не как признание компетенции. Это происходит не во всех случаях, но происходит.

На сегодняшний день рынок труда настолько насыщен специалистами различного уровня, что, к сожалению, некоторые работодатели ведут себя очень избалованно и всегда уверены в том, что незаменимых людей нет.

И как раз-таки анализ сегментарной модели организации предполагает понимание самой сути поведения, в котором отражены взаимодействующие переменные: власть-исполнение, сотрудничество-конфронтация, организационная культура «общий дом» - организационная культура «мыши в норах», мотивационная патология «заставить» - мотивационные ресурсы «заинтересовать».

Сейчас каждая организация представляет собой уникальную поведенческую комбинацию сотрудников, групп и руководства, основанную на ее конкретных целях, задачах, стилях, методах управления и т.д.

Поведенческое направление в понимании организации, прежде всего, связано с той ролью, которое придается работнику в реализации ее замыслов. Именно работники создают продукт, формируют культуру и ее внутренний климат. В конечном итоге от них зависит то, чем является организация.

Список литературы:

1. Карташова, Л. В. Организационное поведение / Л.В. Карташова. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 160 с.
2. Красовский, Ю.Д. Архитектоника организационного поведения / Ю.Д. Красовский. - М.: Юнити-Дана, 2016. - 334 с.
3. Попов, С. Г. Организационное поведение / С.Г. Попов. - М.: Ось-89, 2016. - 112 с