

## МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ОРИЕНТАЦИИ

Которова Анна Владимировна

Студентка Омского государственного педагогического университета,

Россия, г. Омск

Гешко Олеся Александровна

научный руководитель,

Омский государственный педагогический университет,

Россия, г. Омск

Всем известно, что моделью является некое упрощённое подобие какого-то определённого реального объекта или явления в окружающем мире. Именно она включает в себя те свойства и характерные черты оригинала, которые нас интересуют. Так чем же является модель организационного поведения?

Модель организационного поведения (МОП) — это модель со своими гарантированными условиями для продвижения по выбранному пути — определенной внутренней среды с чётко заданными параметрами, которая формирует, определяет и диктует работникам организации определенную манеру поведения, которое должно, по мнению менеджмента организации, привести к цели запрограммированного стратегического результата.

Рассмотрим данные модели.

Авторитарная модель поведения воплощает собой порядок и основывается на власти. Основная формула авторитаризма включает в себя три составляющие: Я, Сила и Власть. «Я» — обязательный компонент. Второй — «сила». Двигательным механизмом в этой модели является сила в любом ее представлении — физическая, духовная, моральная, ментальная и т.д. Наконец, последний компонент — «власть». В данном случае она определяется как возможность контролирования чужого поведения и его корректировки.

У авторитарной системы имеется один большой минус — на десятом-двенадцатом году жизни организации с таким укладом система начинает стремительно вырождаться. Причина практически не устранима, так как заключается в самой сущности — формализации и бюрократических регламентах.

Современный специалист полностью осознаёт, что платой работы в такой системе будет он сам, ведь авторитарная система действительно может разрушить как и его личность, так и его профессионализм.

Коллегиальность определяет партнерские отношения между людьми, объединёнными в одну группу и стремящимися к общей цели. Эта модель распространена в основном в организациях, которые основывают свою деятельность на творческом подходе к рабочим обязанностям, так как она больше всего соответствует условиям интеллектуального труда и даёт максимальную степень свободы действий рабочих.

К чувству партнёрства можно прийти разными способами. Кто-то отменяет специальные места на автостоянках для руководителей высшего звена. Кто-то запрещает употребление клеймирующих слов, как босс и подчиненный, считая, что они делят менеджеров и остальных сотрудников, что в корне неверно.

Несмотря на свою привлекательность, такая модель не имеет возможности быть реализованной в настоящих условиях, поскольку осуществима только в условиях избытка ресурсов, а это совершенно нереально.

Поддерживающая модель поведения. Данная модель опирается на лидерство в отличие от авторитарной. Главенствующая роль в этой модели приходится на руководителя. Именно он организует такую атмосферу, которая способствует индивидуальному росту работников и их развитию в интересах самой организации. У работников, в свою очередь, повышается активность и мотивация.

Поддерживающую модель нельзя выстроить без определённых условий. Она требует, чтобы рабочие были готовы брать на себя ответственность за результаты труда, а управляющий был готов отдать власть — хоть и частично, но насовсем.

В основе формулы поддерживающей модели так же находятся три главных аспекта: «Я», «Деньги» и «Конкуренция». «Я» в поддерживающей системе относится уже не только к руководителю, но и к «Я» сотрудника.

Лидер поддерживает усилия работников, у которых, в свою очередь, появляется ощущение причастности к принятию решений в организации, потому что они получают основания говорить о компании «мы», а не «они».

Развивающая модель поведения. Креативность и творчество — главные признаки и условия существования данной модели. Парадокс заключается в том, что эти свойства зачастую противоречат самой идее бизнеса. Главной особенностью и идеей является совершенствование бизнеса через совершенствование личности.

Компания с такой моделью никак не может обойтись без творческого руководителя, это главное условие, без которого невозможно даже рассматривать внедрение подобной модели. Его познания и способности во всех областях не должен уступать самым сильным работникам компании.

Человек-творец — это главный ресурс, который обеспечивает успешное развитие компании при использовании такой модели. Проблема заключается в том, что часто подобные сотрудники просто не могут удержаться в такой бездушной и холодной среде, как бизнес.

Данная модель имеет большее применение при работе с инновациями, созданием чего-то нового, либо если ставятся какие-то большие цели.

Подводя итоги, справедливо сказать, что ни одна из моделей не является ни хорошей, ни плохой по определению. Модель либо соответствует и подходит условиям, которые стоят в организации, либо нет, поэтому всё индивидуально.

Список используемой литературы:

1. Сурков, С. А. Люди на работе. Учебник по организационному поведению / С.А. Сурков. - М.: Дело и сервис, 2016. - 304 с.
2. Шапиро, С. А. Организационное поведение / С.А. Шапиро. - М.: КноРус, 2017. - 352 с.