	которому производится прием средств в кассу организации. Бланк приходного кассового ордера находится в альбоме унифицированных форм по учету кассовых операций и результатов инвентаризации под названием — форма КО-1.
Счет на оплату за товар	документ, который содержит все необходимые реквизиты для оплаты безналичным способом, выставление счета на оплату – это сообщение покупателю реквизитов для оплаты, а также факта ожидания от него оплаты.
Товарная накладная ТОРГ - 12	документ, который применяется при оформлении продажи готовой продукции или иных материальных ценностей посторонней организации.
Счет-фактура	документ - основание для принятия покупателем предъявленных продавцом сумм НДС к вычету.
Универсальный передаточный документ	документ объединяет в себе как накладную на реализацию продукции (акт выполненных работ или оказанных услуг), так и счет-фактуру.

Таким образом, выше рассмотренные документы поступают в бухгалтерию и служат основанием для составления бухгалтерской отчетности.

Реализация готовой продукции помогает возмещать расходы организации, понесенные на производство, учитывать выручку от продаж, выявлять финансовый результат от обычной деятельности, а также производить расчет достоверной суммы прибыли или убытка продаж.

1. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 N 117-ФЗ
2. Беликова Т.Н. От нуля до баланса. Бухгалтерский учет для начинающих: учебник. Питер, 2018. 240 с.
3. Васильева В. Договор перевозки: юридические аспекты: учебное пособие. Гросс-Медиа, 2018. 224 с
4. Врублевская О.В., Романовский М.В. Налоги и налогообложение: Учебник для вузов. 4-е изд. СПб.: Питер, 2019. 576 с.
5. Поленова С. Н. Учет готовой продукции: Оценка, выпуск из производства, продажа // Все для бухгалтера. 2015. №23. С. 2-7
6. Серебренников Г.Г. Организация производства: учебное пособие. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2018. 96 с.

Кадырова М.А.

Организационное поведение и его основные модели

*ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»
(Россия, Махачкала)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-131

idsp: ljjournal-05-2020-131

*Научный руководитель
Рамазанова А.Г.*

Аннотация

В статье рассматривается понятие «организационное поведение», его содержание как специфичной формы поведения индивидов, включенных в структуру общественной организации. Рассмотрены главные модели организационного поведения. Определена роль организационного поведения в модели воздействия организационной культуры на эффективность работы организаций.

Ключевые слова: организационное поведение, модель организационного поведения, организационная культура.

Abstract

The article considers the concept of "organizational behavior", its content as a specific form of behavior of individuals included in the structure of social organization. The models of organizational behavior are considered. The role of organizational behavior in the model of influence of organizational culture on effectiveness of organizations has been determined.

Keywords: organizational behavior, model of organizational behavior, organizational culture.

Проблематика организационного поведения входит в предметности социологии, менеджмента, психологии. В социологическом дискурсе этот парадокс рассматривается в особых социологических доктринах - социологии управления и социологии организаций. При данном существует самостоятельное дисциплинарное назначение, претендующее на статус интегрального познания применительно к проблематике поведения личности в организации, - «организационное поведение», которое ориентируется как «систематическое исследование поведения людей, а еще отношений внутри организации».

Особой чертой организационного поведения как отдельной дисциплины считается его ориентация на практику: для начала, вопросами организационного поведения promышляют не только научные работники, но и специалисты-практики; во-2-х, конституирование организационного поведения как самостоятельной дисциплинарности надеялось на эмпирическое исследование предоставленного парадокса с дальнейшей имплементацией приобретенных итогов для увеличения производительности организационной работы. Организационное поведение как район познаний «позволяет не только обнаружить поведенческие дела персонала организации в целом и всякого его сотрудника в отдельности, но и управлять ими, что, без сомнения, позитивно скажется на итогах ее работы».

Организационное поведение дает собой междисциплинарное познание. Любая из наук, занимающаяся его исследованием, заносит личный вклад в знание предоставленного на подобии общественного поведения, впрочем, только в контексте междисциплинарности, а еще при помощи сочетания теоретико-методологических раскладов и эмпирических изучений совокупность данных дисциплин вполне вероятно возведение целостной теории организационного поведения.

Психические способы характеризуются внедрением массовых процессов и психических методик влияния на лицо. Применяются эти инструменты, как массовое влияние, воздействие на сотрудника.

У личности случается на подсознательном уровне усвоение подходящих образцов поведения с поддержкой подражания, инфицирования. Важным и знакомым прецедентом считается то, что человек лучше усваивает свежую роль сквозь подражание. Начальник в подобный истории -пример, образчик для подражания, идеал такового поведения, которое нужно зафиксировать и взрастить у подчиненных.

Предназначение условных способов заключается в стойкости и передаче культурного навыка действенного взаимодействия иным поколениям служащих.

Для последующего становления и улучшения более несложных и заметных составляющих организационной культуры пользуют такие способы, как: моделирование ролей, изучение и тренинг. В организациях имеют все шансы проводиться всевозможные тренинги по увеличению качества работы, по координации и классификации собственных поступков, психические тренинги по контролю над собственными чувствами и др.

Для формирования и улучшения составляющих 2 значения применяются финансовые способы, способы изучения этическому поведению и др.

Главная задача способа изучения этическому поведению - это увеличить характеристики этического поведения, обучив при этом руководство и рядовой состав

служащих. Сотрудников знакомят с этикой бизнеса, повышая их восприимчивость к этическим задачам. Этику как предмет в качестве ещё одной формы изучения встраивают в процесс изучения управления персоналом, после чего обучающимся становится легче понимать этические трудности.

Вступление в исследовательский дискурс категории «организационное поведение» и конституирование доктрины организационного поведения в качестве самостоятельной научной дисциплины (в 1950-1960-е гг.) связаны с пониманием исследователями в области социологии организаций того, что, «во-первых, поведенческие реакции индивидов на однородные наружные влияния разнообразны; во-вторых, поведение людей в организации и за пределами ее различно; в-третьих, поведенческие реакции 1-го и того же человека (группы, организации) различны в различные периоды и в разных ситуациях».

В первый раз это было подтверждено в итоге серии опытов под управлением социологов Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергера и У. Диксона в 1924-1932 гг. в г. Хоторне на предприятии фирмы «Вестерн Электрик». На основании опытов ученые пришли к следующим выводам:

1. Организация дает собой социальную систему, в которой сотрудники интегрированы в трудный комплекс межличностных отношений и общественного взаимодействия.

2. Производительность труда ориентируется не только управленческими стереотипами, впрочем, находится в зависимости и от массовых общепризнанных мерок, которые имеют все шансы выделяться от официально поставленных.

3. Нематериальная мотивация нередко наименее значима, ежели финансовые способы стимулирования персонала.

4. Существенный смысл имеют массовые значения общепризнанных мерок, которые имеют все шансы важным образом выделяться от официально принятых, но, что не наименее, в значимой мере воздействовать на организационное поведение сотрудников.

В реальное время есть большое количество дефиниций мнения «организационное поведение». В общем случае под организационным поведением понимаются «индивидуальные и корпоративные формы поведения людей, включенных в структуру общественной организации».

Важной особенностью организационного поведения, дифференцирующей между иными типов людского поведения, считается его протекание в рамках общественной организации, в контексте санкционированной работы. Организационное поведение имеет возможность рассматриваться не только как личное или же массовое поведение сотрудников, но и как поведение структурных частей организации, самой организации, групп организаций или же организационной среды (в количестве как наружной, так и внутренней).

В социологическом познании есть некоторое количество ведущих раскладов, в рамках которых анализируется организационное поведение. К ним относятся социально-типический расклад, теория общественного воздействия, нормативно-институциональный расклад, функционалистский расклад, интеракционистский расклад, конфликтный расклад, модели общественного обмена, феноменологический и инвайронментальный расклады и др.

Организационное поведение имеет возможность быть классифицировано по таким аспектам, как уровень осознанности, образ субъекта, образ влияния на тип, результаты реализации на подобию поведения группы, конфигурация протекания. В согласовании со степенью осознанности организационного поведения выделяют осмысленное и неосознанное; по целям различают организационное поведение для выполнения персональных, массовых, общеорганизационных целей; сообразно типу субъекта поведение в организации имеет возможность быть личным, массовым,

ролевым и организационным; по типу влияния на субъекта выделяют реактивное, конформное, ролевое; по результатам реализации поведения - конструктивное и деструктивное; по аспекту формы протекания - кооперированное и конфликтное.

Этим образом, организационное поведение считается производной от организационной культуры, в нем находят выражение почти все составляющие культуры общественной организации, до этого всего значения, общепризнанных мерок и обыкновения. Конечной целью управления организационной культурой выступает организационное поведение персонала, в большей степени отвечающее целям и задачам функционирования общественной организации и, в соответствии с этим, обеспечение действенной организационной работы.

1. Бас, В. Н. Управление организационным поведением / В. Н. Бас // Науч. вестн. МГТУ ГА. Сер. Менеджмент, экономика, деньги. - 2019. - № 146. - С. 41-49.
2. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные нюансы трудовых отношений: учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - М.: Издательско-торговая компания «Дашков и К», 2018. - 384 с.
3. Захарова, Т. И. Организационное поведение: учеб. -метод. ансамбль / Т. И. Захарова. -М.: Изд. середина ЕАОИ, 2018. - 330 с.
4. Киселева, М. М. Организационное поведение персонала - источник к увеличению производительности работы фирмы (организации) / М. М. Киселева // ПСЭ. - 2015. - № 4 (56). -С. 113-115.
5. Кобяк, О. В. Организационное поведение / О. В. Кобяк // Социология: энцикл. / сост. А. А. Грицанов. - Минск: Интерпрессервис, 2018. - С. 690-691.
6. Кравченко, А. И. Социология управления: базовое направление: учеб. пособие для учащихся высш. учеб. заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. - 2-е изд., испр. и доп. -М.: Акад. План, 2015. - 1136 с.
7. Пузанова, Ж. В. Эволюция концепций организационного поведения / Ж. В. Пузанова, 2014.
8. В.В. Хуртина // Доктрина и практика социального становления. - 2014. - № 2. - С. 83-87.
9. Сидорина, Т. В. Организационное поведение: учеб. пособие / Т. В. Сидорина. - Новосибирск: Сиб. ин-т управления - фил. РАНХиГС, 2015. - 209 с.
10. Асаул А.Н., Асаул М.А., Ерофеев П.Ю., Ерофеев М.П. Культура организации: проблемы формирования и управления. - СПб: Гуманистика, 2006.
11. Кулешова А.А. Проблемы формирования и развития организационной культуры // Молодой ученый. - 2016. - №12. - С. 1548-1551.
12. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник. - Изд.: «Академия», 2018.
13. Иванова С.В. Корпоративная культура: традиции и современность // Справочник, 2018.
14. Маслова Е.Л., Семенов А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса. - Дашков и К, 2019.