

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2022, №4, Том 14 / 2022, No 4, Vol 14 <https://esj.today/issue-4-2022.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/20ECVN422.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Саламатина, Ю. В. Историография проблемы управления организационным поведением университета / Ю. В. Саламатина // Вестник евразийской науки. — 2022. — Т. 14. — № 4. — URL: <https://esj.today/PDF/20ECVN422.pdf>

**For citation:**

Salamatina Yu.V. Historiography of the organizational behavior management of the university. *The Eurasian Scientific Journal*, 14(4): 20ECVN422. Available at: <https://esj.today/PDF/20ECVN422.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

**Саламатина Юлия Валерьевна**

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», Москва, Россия

Доцент кафедры

Кандидат педагогических наук, доцент

E-mail: Kpn1308@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6527-2793>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=860324](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=860324)

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57211623022>

## Историография проблемы управления организационным поведением университета

**Аннотация.** В настоящее время существует огромное количество разнообразных теорий и подходов к определению понятия организационного поведения. Тем не менее, при наличии большого вклада ученых в разработку теоретических основ концепции данного понятия, существуют противоречия в идентификации понятия «организационное поведение» и неопределенность его статуса как научного направления. Организационное поведение является междисциплинарным научным направлением и, пройдя длинный путь эволюции, продолжает развиваться. Сформировавшись на стыке теории управления, социологии, культурологии, организационное поведение продолжает заимствовать идеи из различных областей знаний, расширяя свои научные границы. В данной работе представлен подробный исторический анализ концепции организационного поведения в контексте управления университетами. На основе ключевых исторических событий, автором были выявлены этапы развития исследуемой проблемы. Каждый этап охарактеризован с позиции трех основных аспектов: становление концепции организационного поведения университета, эволюция идей методологических подходов в менеджменте при образовании и становлении организационного поведения университета, развитие проблемы управления организационным поведением университета. На основе проведенного анализа, автор делает вывод, что несмотря на огромное количество исследований и работ ученых по управлению университетами, развитию организационного поведения в современных вузах, в целом практически нет работ по управлению и развитию организационным поведением в университете как отдельная проблема менеджмента. В основном университеты в своих исследованиях ученые рассматривают как научные организации или с точки зрения инновационного подхода, забывая о том, что основная задача современного вуза — это качественное образование, которое, прежде всего, зависит от сотрудников, работающих в этом вузе. Грамотное управление поведением сотрудников повлияет на все экономические показатели работы университета.

**Ключевые слова:** организационное поведение; организационная культура; управление университетом; научно-техническая революция; бихевиористская психология; кадровый менеджмент; кросс-культурная коммуникация

### Актуальность

Историография проблемы развития *организационного поведения* позволяет проанализировать имеющийся опыт в контексте управления организационным поведением в компаниях разного уровня и сферы деятельности, выделить социально-исторические предпосылки становления данной проблемы, а также обосновать актуальность выбранного нами исследовательского направления.

Для создания более четкой позиции в отношении сущности организационного поведения, следует обратиться к генезису данной категории и существующих теорий.

Любое исследование следует начинать с ключевых понятий и их историографии. В словаре С.И. Ожегова под историографией понимается «совокупность исторических исследований, которые относятся к определенному периоду»<sup>1</sup>. Здесь следует отметить, что выделение любого периода исследуемой проблемы является всегда условным и приблизительным, поскольку сложно установить точные даты значимых исторических процессов, которым является организационное поведение в данном случае. Данные процессы зависят от тенденций общественного и социально-экономического развития на конкретном витке истории. Кроме того, вопросы историографии и периодизации любого явления тесно связаны с общими проблемами развития общества, а также движения от одной социально-экономической стадии к другой, наиболее прогрессивной.

**Целью исследования** является анализ концепции организационного поведения в процессе управления университетом в контексте исторического развития менеджмента как науки.

### Методы

Основными методами представленного теоретического исследования был метод анализа, обобщения и сравнения информации в существующих исследованиях по управлению организационным поведением в целом, а также исследований по проблеме управления университетами в России на разных исторических этапах.

### Результаты и обсуждения

При построении историографии современные исследования предлагают многообразные и различные подходы, но сложность в процессе выделения периодизации, заключается в следующих аспектах:

- необходимо по возможности точно обосновать начало генезиса исследуемой проблемы (в данном случае организационное поведение);
- нужно выделить и установить максимально точный единый критерий исторического процесса становления организационного поведения;

---

<sup>1</sup> Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. М.: Оникс, 2010. С. 255.

- на каждом этапе развития проблемы организационного поведения определить контент-наполнение данных этапов;
- и самое главное, определить точку фиксации начала и конца каждого периода, а также причины смены этих периодов.

Несмотря на то, что зарождение изучения организационного поведения считается конец XIX века и связано с такими именами, как Ф. Тейлора, А. Файоль, М. Вебер [1], Э. Мэйо, Ф. Ретлисбергер [2], У. Мур, Ж. Фридман, А. Маслоу [3], исходной точкой генезиса проблемы развития организационного поведения как научного направления, было определено конец 1950-х гг. прошлого века, а если быть более точным, то 1958 г. Именно в этом году Гарольд Ливитт в работе «Управленческая психология» («Managerial Psychology», 1958) предложил подход, который используется до сих пор в различных учебниках по организационному поведению и в исследованиях по данному явлению [4].

В качестве единицы изучаемого исторического процесса, детерминирующий переход от одного периода к другому, выбрано проявление научного интереса к целенаправленному изучению проблемы управления организационным поведением в компаниях разного уровня. Чтобы определить контент каждого этапа историографии по исследуемой проблеме, за основу взяты следующие ключевые аспекты:

- а) становление концепции организационного поведения университета;
- б) эволюция идей методологических подходов в менеджменте в образовании и становлении концепции организационного поведения университета;
- в) развитие проблемы управления организационным поведением университета.

Таким образом, изучение каждого из указанных выше аспектов позволит представить полноценную характеристику этапов развития проблемы управления организационным поведением университета.

Что касается историографии исследуемой проблемы, были выделены следующие периоды:

1. конец 50-х гг. XX в. — конец 80-х гг. XX в.
2. конец 80-х гг. XX в. — начало 2000-х гг. XXI в.
3. начало 2000-х гг. XXI в. — настоящее время.

### **I этап: конец 50-х гг. XX в. — конец 80-х гг. XX в.**

Как было отмечено выше, до конца 50-х гг. прошлого века был подготовительный этап при становлении проблемы управления организационным поведением в организациях в целом, включая университеты. Анализ литературы показал, что сам термин «организационное поведение» не упоминается до 50-х гг. прошлого века, хотя уже в 1920-х–1930-х гг. идеи Ф. Тейлора, что управленческие решения принимаются на основе научного анализа и фактов, получили широкое распространение в индустриальных экономиках [1]. В этот же период еще один немецкий социолог и историк М. Вебер представил систему управления, которая бы основывалась на обезличенном и рациональном поведении, такая система получила название бюрократия [5]. Применительно к данному исследованию, все-таки отправной точкой становления и развития организационного поведения следует взять период, когда в психологии управления был предложен поведенческий подход, суть которого заключается в исследовании человека и его особенностей, через рассмотрение групп и их разнообразия — к конструированию сложных социальных систем. Также в этот период были опубликованы

результаты американских специалистов по управлению Р. Гордона и Д. Хаулома, которые провели анкетирование среди студентов и преподавателей бизнес школ США, тем самым наметив отправную точку развития организационного поведения как дисциплины. Кроме того, этот период на Западе характеризуется бурным развитием и зарождением научных дисциплин, которые изучают процессы, происходящие в организации под влиянием внутренней и внешней среды [6].

Также, в начале 60-х гг. прошлого века для объяснения процессов, происходящих внутри организаций, произошло объединение таких дисциплин как психология, социология и менеджмент [7].

Теория изложения организационного поведения как учебной дисциплины была представлена в 1978 году Теренсом Р. Митчеллом [8]. В своей теории ученый затронул темы индивидуального различия, отношение к работе, мотивацию и лидерство. В это же время, еще один американский исследователь, Фрэд Лютенс, издает первый учебник по организационному поведению, в котором определил исследуемое явление как науку о понимании, прогнозировании и контроле человеческого поведения в организациях и сам выступил представителем поведенческого подхода в менеджменте [9]. Но в России его учебник был переведен на русский язык лишь в конце 90-х годов прошлого столетия [10].

Следует отметить, что весь описанный выше период исторического развития организационного поведения рассматривается в данном исследовании как подготовительный, поскольку именно на данном этапе можно проследить, как накапливался определенный опыт в подготовке управленческих кадров, что положило начало развитию системы в сфере управления персоналом и их поведением. За рубежом проводились социальные и психологические исследования проблемам межличностных взаимоотношений работников на предприятиях, в частности изучались изменения их поведения на основе влияния внутренних и внешних факторов. Хотя в России в данный период не было исследований по данной проблеме, можно выделить события, происходившие за рубежом как предпосылки, определившие возможности для становления проблемы управления и развития ОП на предприятиях.

Делая общий вывод по первому периоду историографии изучаемой проблемы, следует отметить, что это время характеризуется расцветом классической (административной) школы управления за рубежом, основоположником которой был А. Файоль. Рассматривая организацию как единую систему, ученый выделил качества личности, необходимые управленцам [11]. Также в этот период на Западе происходит развитие кадрового менеджмента в связи с появлением и распространением в структуре организации спецслужб (отдел кадров), которые регулировали отношения между работодателями и наемными работниками.<sup>2</sup> Возникновение в конце 1960-х гг. в Америке общества планирования человеческих ресурсов оказало огромное влияние на развитие теории и практики управления. А экономический кризис за рубежом 1980-х гг. наглядно продемонстрировал важность наличия развитой кадровой службы на предприятии. Компаниям в большом количестве потребовались высококвалифицированные специалисты в области управления персоналом, поэтому последняя треть XX в. стала периодом формирования системы профессиональной подготовки в области кадрового менеджмента [12].

---

<sup>2</sup> Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Под общ. ред. А.И. Турчинова. — 2-е изд., пере-раб. и доп. — М.: РАГС, 2008. — 608 с. — Режим доступа: [http://at28upz.narod.ru/olderfiles/1/Turchinov\\_Upravlenie\\_personalom.docx](http://at28upz.narod.ru/olderfiles/1/Turchinov_Upravlenie_personalom.docx).

Научно-техническая революция, а также социально-экономическое развитие после Второй мировой войны поставили перед обществом нашей страны масштабные задачи. Хотя на данном этапе историографии исследуемой проблемы в Советском Союзе отсутствовало понятие организационного поведения, менеджмент, но в Московском инженерно-экономическом институте (ныне — ГУУ) на рубеже 50–60-х гг. XX в. появилась специализация по подготовке управленцев высшей квалификации [13].

Таким образом, исследуемая проблема еще не рассматривалась в нашей стране, а за рубежом изучалась через призму других дисциплин, но к окончанию первого периода складываются следующие предпосылки для ее дальнейшего развития:

- кадровый менеджмент на Западе был окончательно признан как самостоятельное направление в системе управления предприятием, а руководители стали уделять больше внимания индивидуальным особенностям сотрудников, их профессиональному уровню;
- получают распространение за рубежом идеи по управлению поведением работников, основанные на культуре организации;
- в России начинается расширение сети институтов *повышения квалификации (ИПК)* и переподготовки руководящих работников и специалистов при отраслевых министерствах, что привело к созданию тесной и в то же время гибкой системы связей между прежде самостоятельными предприятиями и системой образования;
- организационное поведение на Западе становится учебной дисциплиной.

## II этап: конец 80-х гг. XX в. — начало 2000-х гг. XXI в.

Начало рассматриваемого периода совпало с проведением коренных преобразований в государственном устройстве Советского Союза: начался постепенный переход к рыночной экономике, в начале 90-х гг. произошел распад СССР, который вызвал деструктивные процессы не только в общественно-политической, но и в управленческой сфере. С позиции управления персоналом, данный этап исследуемой проблемы в нашей стране характеризуется распадом сложившейся в советское время системы подходов к работникам. Все это заставило отечественных ученых пересмотреть ряд методов управления персоналом, ориентируясь на опыт индустриально развитых стран [11]. И как результат в конце 90-х гг. XX века в России появляется первый учебник по организационному поведению. Данное понятие рассматривается как комплексная прикладная наука, где предметом исследования являются социально-психологические закономерности поведения личности в хозяйственной сфере, связанной с производством. Но автор учебника ссылается на американскую бихевиористскую психологию при рассмотрении понятия организационного поведения и пишет, что данный феномен изучается преимущественно в вузах США и имеет прагматическую направленность, ориентированную на потребности и восприятия линейного менеджмента.<sup>3</sup>

Тем не менее, в отечественном менеджменте все еще нет отдельных исследований по организационному поведению. Следствием первоначального этапа перестройки и распада СССР стало резкое возрастание уровня «утечки мозгов». И со второй половины 1990-х годов наиболее прогрессивные отечественные предприятия начали строить кадровую работу в соответствии с теорией «развития человеческих ресурсов». Ученые начинают изучать

<sup>3</sup> В.А. Спивак Организационное поведение и управление персоналом — СПб: Издательство «Питер», 2000. — 416 с.

проблему управления персоналом. Так, А.А. Литвинюк в своем диссертационном исследовании рассматривает мотивационные комплексы трудовой деятельности в системе менеджмента. И в процессе разработки методических и практических вопросов мотивации трудовой деятельности опирается на экономические дисциплины, включая организационное поведение [14]. В.П. Медведев при описании программы курса «Психология для экономистов», пишет, что именно данная дисциплина служит основой для будущих экономистов и последующего изучения более узких курсов, таких как «Административное управление» и «Организационное поведение» [15].

Характерной чертой конца данного периода является возрастающий интерес отечественных ученых к исследованию организационной культуры (ОК). Это связано с тем, что российские экономисты все чаще обращаются к работам зарубежных коллег, где феномен организационного поведения закрепилось, как учебная дисциплина при подготовке будущих менеджеров и образовала социально-психологическую основу построения эффективной системы управления [16]. И уже в начале XXI века ученые делают попытку определить место организационного поведения в системе научных дисциплин («Управление персоналом», «Теория организаций» и др.). И как следствие, появляются диссертационные исследования по проблеме организационного поведения в рамках научной специальности «Экономические науки». Хотя специфика управления организационным поведением не стала предметом специальных разработок, но ученые уже выявляют механизмы изменения организационного поведения на разных уровнях (индивидуальном, групповом, организационном) [17; 18], строят модели изменения организационного поведения как фактора повышения эффективности управления персоналом [19], выделяют виды организационного поведения на промышленных и торговых предприятиях [20]. И что самое главное, анализ проводимых в данный период исследований показал, что ученые пытаются конкретизировать понятие «организационное поведение» и изучают данное явление в тесной взаимосвязи с организационной культурой компании [21].

Особенностью второго этапа за рубежом является большое число научных работ в сфере организационного поведения, связанное с темой гендера и феминистических ценностей в организационном контексте [22], западные ученые также изучают стресс на рабочем месте, условия его формирования, факторы преодоления, детерминирующие организационное поведение [23]. Как и в конце первого этапа исследуемой проблемы, большое внимание уделяется изучению рабочей группы, эффективности менеджмента. А исследование таких факторов организационного поведения как структура и стратегия происходит под влиянием неинституциональной теории, яркими представителями которой по праву считаются П. Ди Маджио и У. Пауэлл [24]. В эти годы на Западе проявляется повышенный интерес к темам рабочей группы такими, как команда, к явлению лидерства, функциям и эффективности менеджера, данная тенденция усиливается в 2000-е гг. [25].

А к концу рассматриваемого второго периода историографии проблемы, американские ученые Ф. Лютенс [10] и Т. Райт [26] предложили новый подход к изучению организационного поведения.

Таким образом, можно сделать вывод, что к концу XX началу XXI вв. проблема управления организационным поведением приобрела статус актуальной для зарубежных и отечественных исследований. В нашей стране одной из главных причин стал переход к рыночным отношениям и распаду большого количества государственных структур, включая систему обучения руководителей. Ключевым фактором изучения организационного поведения в системе управления стало развитие малого бизнеса, который сглаживал социальные конфликты и формировал конкурентную среду на советских рынках.

Проблема управления организационным поведением университета на протяжении всего этапа не рассматривалась и не изучалась как отдельный феномен в сфере менеджмента. Лишь в конце второго этапа в социологических науках появились исследования по вопросам управления вузов в контексте изучения его организационной культуры [27].

### **III этап: начало 2000-х гг. XXI в. — настоящее время**

Начало третьего этапа определено серьезными изменениями в нормативно-правовой сфере системы образования и экономики. Это связано с принятием двух законов: ФЗ от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации", а позже: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с последующими изменениями и поправками). Безусловно, факторами оказавшие влияние на необходимость в новых законах и определивших их содержание, были: (1) вступление России во Всемирную торговую организацию; (2) подписание Болонской декларации; (3) сложившиеся к данному периоду противоречия в российской нормативно-правовой базе.

В начале данного этапа термин организационного поведения уже активно появляется в научных исследованиях. Если ранее в отечественных работах данное явление в основном изучалось в контексте промышленных, торговых предприятий, а также в сфере предпринимательства, то на третьем выделенном этапе наблюдается рост интереса к концепции организационного поведения как науки. Исследователи изучают данную проблему во взаимосвязи организационной культуры с кросс-культурной коммуникацией в рабочей среде, где присутствуют представители других стран [28]. Ученые делают попытки создания диагностического аппарата оценки эффективности по управлению организационным поведением в компаниях, выявляют структурные компоненты данного явления [18]. Кроме того, на основе существующих моделей организационного поведения и факторов, влияющих на его развитие в компании, ученые делают вывод, что управление организационным поведением напрямую зависит от системы управления персоналом и уровня организационной культуры компании [29].

Многие исследователи подробно анализируют подходы к определению самого понятия организационного поведения [7], выявляют взаимосвязь мотивации и организационного поведения [30], классифицируют исследуемое понятие на различные виды, продолжают выделять его модели и исследовать факторы, влияющие на данное явление [17; 31–33].

Именно на третьем этапе появляются исследования по проблеме управления вузом (вначале в социологических и педагогических науках) [27; 33], а затем в менеджменте [34; 35].

Таким образом, третий период историографии рассматриваемой проблемы, во-первых, характеризуется введением Федеральных законов "Об образовании в Российской Федерации" (2012 г. с изменениями), "О стратегическом планировании в Российской Федерации" (2014 г.), а также Указами Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642 "О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации" и от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года"; во-вторых пандемия-2019 актуализировала проблему управления современными вузами, сделала ее социально-экономически значимой; в-третьих, исследование различных сторон организационного поведения способствует появлению работ, посвященных проблеме управления организационным поведением в компаниях разного уровня и разной направленности.

### Заключение

Таким образом, анализ по историографии организационного поведения показал, что при выявлении этапов развития изучаемого феномена следует опираться на значимые события в истории развития страны в целом. Учитывая тот факт, что сам термин «организационное поведение» впервые стал употребляться и изучаться в Европейских странах и США, то при определении исторических этапов эволюции данной концепции были изучены ключевые события этих стран.

Кроме того, следует отметить, что в настоящее время происходит дальнейшее развитие системы управления организационной культуры и организационного поведения в различных компаниях, включая университеты. Однако, проведенный анализ показал, исследований, нацеленных на рассмотрение проблемы управлением организационным в современном вузе в настоящее время очень мало. Лишь немногие исследователи затрагивают данную тему как проблему менеджмента, и то, в этом случае университеты рассматриваются как научные организации или в сфере инновационной экономики.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Макашов И.Н., Овчинникова Н.В. Управленческая мысль Западной Европы, США и Японии (XIX–XX вв.). М.: Изд-во «Спутник+», 2011. 744 с.
2. Roethlisberger F.J. Management and Morale. Cambridge, Mass. Harvard University Press, 1941. 206 p.
3. Delich J.T. Organizational behavior: perceptions analysis of micro and macro organizational behavior in an organizational setting: Dissertation Prepared for the Degree of doctor of philosophy University of North Texas. 2015. 214 p.
4. Ливитт, Х. Управленческая психология / Ливитт Х. — 4-е изд., The University of Chicago Press: Чикаго и Лондон, 1978. — 284 с.
5. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение / Ньюстром Дж.В., Дэвис К. — СПб.: Изд-во СПбГУЭСЭ, 2006. — 480 с.
6. Бас, В.Н. Анализ подходов к определению понятия "организационное поведение" / В.Н. Бас // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. — 2009. — С. 81–86. — EDN LDHNCX.
7. Волкова, М.Ю. Анализ определения понятия организационного поведения / М.Ю. Волкова // Транспортное дело России. — 2011. — № 9. — С. 79–80. — EDN QYRJZD.
8. Mitchell T.R. People in organizations: Understanding their behavior. Hardcover 1978. 590 p.
9. Luthans F., Kreitner R. Organizational Behavior Modification and Beyond. Glenview, IL. Scott Foresman. Publishers 1985. 246 p.
10. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior // Journal of Organizational Behavior. 2002. № 23. P. 695–706.
11. Темнова, И.О. История формирования основных научных подходов к развитию персонала в организации / И.О. Темнова // Вестник университета. — 2017. — № 1. — С. 169–175. — EDN XVSUED.

12. Кудрявцева, Е.И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебная тетрадь / Е.И. Кудрявцева. — СПб.: Межотраслевой институт повышения квалификации, 2008. — Режим доступа: <http://www.ago-consult.ru/publications.htm/317>.
13. Костриков, С.С. История символики ГУУ (к 100-летию Государственного университета управления) / С.С. Костриков // Муниципальная академия. — 2019. — № 2. — С. 11–16. — EDN UPOZIP.
14. Литвинюк А.А., Жигун Л.А., Полевая М.В., Камнева Е.В. Применение теории мотивационного комплекса трудовой деятельности к анализу организационного поведения преподавателей вуза // КЭ. 2018. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-teorii-motivatsionnogo-kompleksa-trudovoy-deyatelnosti-k-analizu-organizatsionnogo-povedeniya-prepodavateley-vuza> (дата обращения: 12.11.2021).
15. Медведев, В.П. О программе курса "психология" при подготовке экономистов / В.П. Медведев // Известия ТРТУ. — 1997. — № 2(5). — С. 260–262. — EDN KWBZFV.
16. Drucker P.F. The information executives truly need // Harvard business rev — Boston, 1995. — Vol. 73, № 1 — P. 54–62.
17. Шестакович К.С. Особенности организационного поведения персонала // Бюллетень науки и практики. 2019. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsionnogo-povedeniya-personala> (дата обращения: 12.04.2022).
18. Гальдикас Л.Н., Гальдикас В.А. Организационная культура и ее влияние на результативность организации // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономика. Право. Управление. 2017. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-i-ee-vliyanie-na-rezultativnost-organizatsii> (дата обращения: 12.04.2022).
19. Шухно Е.В. Организационное поведение и его основные модели // Социологический альманах. 2018. № 9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnoe-povedenie-i-ego-osnovnye-modeli> (дата обращения: 2.10.2021).
20. Савченко В.В. Управление внутриорганизационным поведением в предпринимательских структурах // Экономика и управление. 2009. № 2 S5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-vnutriorganizatsionnym-povedeniem-v-predprinimatelskih-strukturah> (дата обращения: 12.08.2022).
21. Тихомирова О.Г. Организационное и управленческое обеспечение процесса формирования и развития организационной культуры // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. 2003. № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnoe-i-upravlencheskoe-obespechenie-protssessa-formirovaniya-i-razvitiya-organizatsionnoy-kultury> (дата обращения: 22.10.2021).
22. Пузанова, Ж.В. Эволюция концепций организационного поведения / Ж.В. Пузанова, В.В. Хуртина // Теория и практика общественного развития. — 2014. — № 2. — С. 83–87. — EDN RWUEVP.
23. Rousseau D.M. Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks; CA. 1995, p. 254.

24. DiMaggio P.J., Powell W. The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago University Press, 1991. P. 1–38.
25. Клейменова, А.Е. Историческое развитие изучения феномена лидерства / А.Е. Клейменова // Аналитика культурологии. — 2014. — № 2(29). — С. 202–209. — EDN TMZKQR.
26. Wright T.A. Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come // Journal of Organizational Behavior. 2003. № 23. P. 437–442.
27. Макаркин Н.П., Томилин О.Б., Бритов А.В. Организационная культура вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2004. 5–6(33).
28. Юань М., Митрофанова О.Ю. Влияние национальной культуры на организационное поведение в компании // Актуальные вопросы проектного и процессного менеджмента. Труды Всероссийской научно-практической конференции с международным участием ученых транспортных вузов и представителей академической науки. Под редакцией С.Н. Третьяка. 2014. С. 322–327.
29. Жилина Л.Н., Чалова Д.Д. Влияние корпоративной культуры на экономическую эффективность компании: зарубежный опыт // Территория новых возможностей. 2014. № 3(26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-korporativnoy-kultury-na-ekonomicheskuyu-effektivnost-kompanii-zarubezhnyy-opyt> (дата обращения: 12.11.2021).
30. Долженко, Р.А. Особенности взаимосвязи системы трудовой мотивации персонала и организационной культуры коммерческих банков Алтайского края / Р.А. Долженко // Экономическая социология. — 2010. — Т. 11. — № 5. — С. 84–107. — EDN QGVISZ.
31. Сербулов, А.В. К вопросу формирования организационного поведения современного менеджера / А.В. Сербулов, С.В. Саванович, А.В. Герасимова // Управление. — 2015. — Т. 3. — № 1. — С. 69–75. — DOI 10.12737/8790. — EDN TPODQR.
32. Нарожная, Д.А. Формы деструктивного трудового поведения работников / Д.А. Нарожная // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. — 2015. — № 1. — С. 129–140. — EDN TIXVIP.
33. Кириллов, А.Г. Опыт эффективного управления современным вузом / А.Г. Кириллов // Мир науки, культуры, образования. — 2015. — № 2(51). — С. 65–66. — EDN TZLKJF.
34. Сбалансированная система показателей для кафедр университета как инструмент успешной реализации стратегии его развития / Р.И. Акмаева, А.П. Лунев, О.К. Минева, Л.В. Усачева // Вестник Саратовского государственного технического университета. — 2013. — Т. 3. — № 1(72). — С. 245–251. — EDN RUWHPN.
35. Дегтярев, А.Н. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики / А.Н. Дегтярев // Экономическое возрождение России. — 2007. — № 2(12). — С. 87–88. — EDN IJWAMN.

**Salamatina Yulia Valerievna**

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

E-mail: Kpn1308@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6527-2793>

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=860324](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=860324)

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57211623022>

## **Historiography of the organizational behavior management of the university**

**Abstract.** At the present time there is a huge variety of theories and approaches to defining the concept of organizational behavior. Nevertheless, in the presence of a large contribution of scientists to developing the theoretical foundations of the concept, there are contradictions in the identification of the organizational behavior and uncertainty of its status as a scientific direction. Organizational behavior is an interdisciplinary scientific field and, having passed a long way of evolution, continues to evolve. Formed at the intersection of management theory, sociology, and cultural studies, organizational behavior continues to borrow ideas from various fields of knowledge, expanding its scientific boundaries. This paper presents a detailed historical analysis of the concept of organizational behavior in the context of university management. On the basis of key historical events, the author has identified the stages developing the problem under study. Each stage is characterized from the perspective of three main aspects: forming the concept of organizational behavior in the university, the evolution of ideas of methodological approaches in management in the formation of organizational behavior in the university, developing the problem of organizational behavior management of the university. On the basis of the analysis, the author concludes that despite the huge number of studies and works on management of universities, the development of organizational behavior in modern universities, in general, almost no work on management and development of organizational behavior in the university as a separate problem of management. Mainly scientists consider universities in their researches as scientific organizations or from the point of view innovating approach, forgetting that the main task of modern university is qualitative education, which, first of all, depends on the employees working in this university. Competent management of employee behavior will affect all economic indicators of the university.

**Keywords:** organizational behavior; organizational culture; university management; scientific and technological revolution; behavioral psychology; personnel management; cross-cultural communication