

УДК 159.9

Алиева М.А.

**Студент 5 курса факультета психологии. Дагестанский
Государственный университет, филиал г.Кизляр
(Россия, респ. Дагестан, г.Кизляр)**

Старший преподаватель: Халилова А.А.

Научный руководитель: К.п.н.доц. Шарбузова Х.А

Alieva M.A.

5th year student of the faculty of psychology.

**Dagestan State University, a branch of Kizlyar
(Russia, Rep. Dagestan, Kizlyar)**

Senior Lecturer: Halilova A.A.

Scientific supervisor: C.Ph.S. associate Professor Sharbuzova H.A.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ.

Organizational Psychology.

Аннотация.

Все что понимается под организацией – это единство, достижение общих целей, простыми словами, группа людей, занимающаяся определенной деятельностью, работой, обеспечивающей результат, который достигим лишь только организованной сферой деятельности. Считается что организация возникла, когда человек осознал ограничение своих физических, биологических, психологических и иных возможностей для преодоления трудностей, например, в определенной работе. Это привело людей к образованию групп, коллективов, организации. Людей стала объединять общая цель, сходство рабочей деятельности.

Ключевые слова: цель, организация, субъект.

Annotation.

All that is understood as organization is unity, achievement of common goals, in simple words, a group of people engaged in a specific activity, work that provides a result that can only be achieved by an organized field of activity. It is believed that the organization arose when a person realized the limitation of his physical, biological, psychological and other opportunities to overcome difficulties, for example, in a particular job. This led people to form groups, collectives, organizations. People began to be united by a common goal, the similarity of work activities.

Key words: goal, organization, subject.

Организации возникают тогда, когда стремление к достижению каких-либо определенных общих целей осуществляется посредством достижений индивидуальных целей или в случае достижения индивидуальных целей осуществляется посредством выдвижения и достижений общих целей.

Единая цель – это тот самый двигатель, который принимается во внимание рабочим персоналом определенной группы, коллектива, как непосредственно основная причина существования и развития организации.

Состоявшийся коллектив в организации показывает такие критерии как рабочая культура, сюда относят корпоративную культуру, направление работы и деятельности организации, взаимоотношение внутри и вне коллектива, группы, организации в целом. Субординация играет важное значение в дисциплинированности сотрудников, а также в судьбе принимаемых задач и решений. Это в первую очередь приоритетность компании, организации в создании, производстве товаров и услуг и в свете

всего выше перечисленного такая структурированность взаимодействия людей даёт им возможность иметь заработок (то, чем можно жить, питаться, распределять деньги на нужды, копить, содержать семью и т.д), понимание смысла и цели в жизни (ради чего работать в организации, что я могу приобрести не только материально, но и для личностного опыта, зачем и для чего я работаю в данной организации), обрести определенную стабильность в жизни (строить планы в личной жизни, быть востребованным, всегда находиться в курсе событий). Также человек хочет знать, что получит социальные гарантии, поддержку от организации, обезопасить в случае непредвиденных ситуации себя, как прикрепленного работника организации. Стоит отметить о потребности в повышении социального статуса и карьерного роста. Не мало важной потребностью может стать обретении контроля и власти и как следствие самореализация.

Нужно подчеркнуть, что в организации всегда учитываются, разведываются интересы сотрудников, их предпочтения, наработанный опыт, приобретенные навыки, что способствует для определения дальнейших смен социальных статусов внутри организации. Надо сказать, о том, что не всегда интересы и цели сотрудника организации могут совпадать с общими. По этой причине всегда необходим диалог, чтобы сотрудники смогли прийти к наиболее подходящему решению в целом, т.е. гармонизация между работниками и управленцами. Сделаю акцент на том, что прежде всего, цели ставят несколько руководящих людей в организации, а далее происходит подбор по различным компетенциям будущих кандидатов на должности, которые впоследствии составят основной костяк работников организации.

Организационная психология – прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Организация в данном случае выступает объектом, как структурированное объединение человека, групп,

коллективов, которые сообща реализуют программы и действуют из определенных принципов, процедур, правил. Предметом изучения служат психологические особенности, закономерности и механизмы функционирования и развития организаций, а также взаимодействие индивидов и групп между собой и обществом. Таковы исходные положения организационной психологии.

Литература.

Реньш М.А. Организационная психология [Текст]: учеб. пособие / М.А. Реньш [и др.]; под ред. М.А. Реньш. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2009. 255 с.