

УДК159.9

Магомедшарипова Е.Д. студентка 5-го курса

Филиал ДГУ в городе Кизляр

Научные руководители:

К.П.Н. доц. Шарбузова Х.А.

Старший преподаватель Халилова А.А.

Magomedsharipova E.D. 5-rd year student

The DSU branch in the city of Kizlyar

Scientific supervisors:

C.Ph.S. associate Professor Sharbuzova H.A.

Senior lecturer Khalilova A.A.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ И МЕТОДЫ

ИССЛЕДОВАНИЯ

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY AND

RESEARCH METHODS

Аннотация. В данной статье рассказывается о роли организационной психологии в управлении производством и методах исследования психологов-консультантов для улучшения производительности труда.

Abstract. This article discusses the role of organizational psychology in production management and research methods of consultant psychologists to improve labor productivity.

Ключевые слова: организационная психология, дисциплина, метод, опрос, наблюдение, эксперимент, наука, организация, производительность труда, сотрудники.

Key words: organizational psychology, discipline, method, survey, observation, experiment, science, organization, labor productivity, employees.

Организационная психология – это раздел психологии, который применяет психологические теории и принципы к организациям. Данный раздел

психологии фокусируется на повышении производительности труда и связанных с этим вопросом – физическим и психическим благополучием сотрудников.

Организационная психология – прикладная дисциплина в психологии, изучающая все аспекты психической деятельности людей в организациях, которая также известна как производственно-организационная, профессиональная психология или трудовая. Эта дисциплина является наукой о человеческом поведении, относящейся к труду, и применяет психологические теории и принципы к организациям и отдельным лицам на их рабочих местах, а также к трудовой жизни личности в целом.

Психологи обучаются по модели ученый-практик. Они способствуют успеху организации путем повышения производительности, мотивации, удовлетворенности работой, а также безопасности и гигиены труда, общего состояния здоровья и благополучия сотрудников.

Производственно-организационные психологи выполняют широкий спектр задач, в том числе изучают отношение и поведение работников, оценивают компании, проводят тренинги лидерства. Общая цель этой области заключается в изучении и понимании поведения человека на рабочем месте. Психолог, работая в организации, может занимать несколько позиций: исследователя, эксперта, преподавателя, тренера.

Основными областями деятельности, в которых часто специализируются психологи-консультанты, выступают:

- организационная диагностика и проектирование совершенствования структур управления;
- консультации в области кадрового менеджмента;
- психологические аспекты управления;
- выработка и принятие коллективных решений;
- деловые игры, тренинги, обучение руководящих кадров и персонала.

Методы современной науки столь же разнообразны, как и сама наука, и в каждой научной дисциплине они имеют свою специфику. Вместе с тем существуют общие классификации методов такие как: эмпирические и теоретические; индуктивные и дедуктивные; количественные и качественные и т. д.

Психологи-консультанты, проводящие исследования в реальных производственных условиях, используют несколько методов. Выбор наиболее подходящего из них является одной из важнейших задач, которую необходимо решить, приступив к реализации исследовательской программы. В большинстве случаев выбор метода определяется характером исследуемой задачи. Предлагаются следующие методы, используемые в организационной психологии: методы наблюдения; методы опроса; экспериментальные методы; специальные методы, обусловленные конкретными условиями организационной деятельности. Наблюдение – любое эмпирическое исследование должно начинаться с наблюдения и анализа документов, имеющихся по изучаемой проблеме. Это первый метод, применяемый многими науками, в том числе и организационной психологией. Метод наблюдения дает много ценных сведений, как с теоретической, так и с практической точки зрения, его можно рассматривать как самостоятельный, но чаще всего он используется в сочетании с каким-либо другим методом. Например, наблюдение может быть дополнением эксперимента. Наблюдение является неотъемлемой частью любой деятельности специалиста по организационной психологии. Оно используется при исследованиях мотивации и лидерства, при анализе деятельности индивидов и групп, при решении вопросов, связанных с обучением и организационным развитием, при отборе персонала и т. д. Опрос – является одним из распространенных методов, в организационной психологии, который предполагает получение ответов на задаваемые исследователем вопросы. Особенность этого метода состоит в том, что

источником информации выступает словесное сообщение, суждение опрашиваемого. Данный метод позволяет получить информацию о сложившихся отношениях в коллективе, мнениях и оценках членов организации, мотивах их поведения, организационном климате и т.д. Различают три разновидности опроса: анкетирование – письменный тест (заочный опрос); интервью – устная беседа, (очный опрос); социометрический опрос – измерение отношений между членами рабочей группы (взаимные симпатии и неприязни, выявления лидера).

Достоинством анкетного опроса, благодаря которому он имеет широкое распространение, является возможность получения значительного объема эмпирической информации в короткие сроки.

Эксперимент – метод познания, при помощи которого в контролируемых и управляемых условиях исследуются явления действительности.

Эксперимент, как одна из форм практики, выполняет функцию истинности научного познания в целом. Этот метод является основным методом в науке и в организационной психологии в частности. Особенностью эксперимента, в отличие от ранее рассмотренных методов сбора информации, является воздействие психолога, на изучаемую ситуацию в организации. Существует естественный и лабораторный эксперимент. Естественный эксперимент проводится в конкретной ситуации, поэтому полученные результаты и выводы полностью адекватны для решения практических задач. Отрицательный момент – отсутствие контроля. Лабораторный эксперимент проводится в лабораторных условиях. Важным моментом при выборе конкретного метода является определение приоритетности исследуемых вопросов.

Организационная психология активно развивается в наши дни и может помочь повысить производительность труда в компании, наладить отношения с коллегами и подчинёнными, а также достичь высоких результатов в карьере.

Литература:

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. (ред.). Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2006.
2. Блэклер Ф. Информационные технологии и организации: Уроки 80-х и перспективы на 90-е годы // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия /Сост. и ред. А. Б. Леонова, О.Н. Чернышева. – М.: Радикс, 1995. – 373с.
3. Организационная психология / Под редакцией П.К. Власова, С.А. Маничева, Г.В. Суходольского. – М.: Издательство Санкт-Петербургского университета, Гуманитарный центр, 2008. – 480с.
4. Геберт, Д. Организационная психология. Человек и организация / Д.Геберт, Л. фон Розенштиль. – М.: Гуманитарный центр, 2006. – 622с.