

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Факультет № 6
Кафедра соціології та психології**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни «**Організаційна психологія**»
обов'язкових компонент освітньої програми
другого (магістерського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практичний психолог)

за темою №1. Загальна характеристика організацій

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол № 7 від 30.08.2023

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол № 7 от 25.08.2023

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол 7 від 29.08.2023

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
Протокол № 8 від 15.08.2023

Розробник:

Доцент кафедри соціології та психології, канд. психол.наук, доцент Чепіга
Л.П.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих Української інженерно-педагогічної академії, канд. психол. наук, доцент Казарова А.М.
2. Професор кафедри соціології і психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор соціологічних наук, професор Нечітайло І. С

ЛЕКЦІЯ №1. Загальна характеристика організацій

План лекції

1. Предмет організаційної психології, її задачі і структура.
2. Поняття організації.
3. Структура організації. Основні риси, що характеризують її структуру.
4. Функції організацій.
5. Показники ефективності організації.
6. Соціально-психологічні чинники ефективності організації.

Рекомендована література

Основна:

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: Навч. посібник– Одеса: ОНАЗ ім.О.С. Попова, 2011. – 148 с. 8.
4. Карамушка Л. М. Дослідження актуальних проблем психології управління та організаційної психології у період трансформаційних процесів в Україні (До 10-річчя лабораторії психології управління) // Актуальні проблеми психології. Том І.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 9. – 156 с. – С. 91 – 100
5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
6. Основи психолого-управлінського консультування : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, М.В. Войтович та ін., за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.
7. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулачковська, Т.Ю. Кулачковський. – К. : Київ. нац.. торг.-екон. Ун-т, 2012. – 720 с.
8. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
9. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
10. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

Допоміжна

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. / Л.М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.

2. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навч. Посібник.— К.: Центр учбової літератури, 2012. — 240 с.
3. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. павч. закл. та слухачів курсів післядипломн. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. — К.: Міленіум, 2004. — 264 с.
4. Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти : навч.-метод. посіб. / За ред. Л.М. Карамушки. — Київ-Кіровоград, 1997. — 150 с

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
2. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
3. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>
4. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
5. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
6. Пошукова система DOAJ <https://www.doaj.org/>
7. Пошукова система DOAB <https://www.doabooks.org/>
8. Пошукова система SpringerOpen <https://www.springeropen.com/>
9. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
10. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

Організаційна психологія— прикладна галузь психології, що продукує психологічні знання про закономірності соціально-організованої діяльності людей та їх організаційно-структурні утворення.

Предметом організаційної психології організацій є дослідження специфіки та закономірностей виникнення і функціонування соціальних спільнот, включених у процес суспільного виробництва та розподілу праці, а також впливу процесів ділового спілкування людей на продуктивність їх професійної діяльності, яка виступає основним видом активності людей в організаціях.

Поняття організації.

Історично склалася система суспільного розділення праці. Члени суспільства можуть займатися трудовою діяльністю як індивідуально, так і колективно, об'єднуючись в різного типу організації, компанії, фірми тощо. Об'єднання людей в організації дозволяє їм ефективніше включатися в систему суспільного виробництва, створювати крупніші і могутніші соціально-виробничі системи в порівнянні з індивідуальною системою праці.

У загальному плані організацію можна визначити як об'єднання людей, налаштоване на досягнення соціально-економічних цілей і задоволення

інтересів за допомогою сумісної трудової діяльності, що має правовий статус, визначуваний законами суспільства.

Д.М. Гвішиані - організація розглядається як комплекс взаємозв'язаних елементів, до яких зазвичай відносять:

- мету, завдання;
- розробку системи заходів для реалізації мети і розділення завдань на окремі види робіт, які можуть бути доручені певним членам усередині організації;
- інтеграцію окремих робіт у відповідних підрозділах, які могли б їх координувати різними засобами;
- мотивацію, взаємодію, поведінку, погляди членів організації, які частково визначаються заходами, направленими на реалізацію цілей організації, а частково носять особистий, випадковий характер;
- такі процеси, як прийняття рішень, комунікації, інформаційні потоки, контроль, заохочення і покарання, що мають значення для забезпечення виконання цілей організації
- єдину організаційну систему, яка розуміється як внутрішня узгодженість, яка повинна бути досягнута між всіма вищезгаданими елементами організації.

2. Структура організації. Основні риси, що характеризують структуру організації.

Під структурою організації мається на увазі її будова, тобто розташування і зв'язок її складових частин. У якості таких частин виступають різні організаційні підрозділи, створені для виконання тих або інших функцій.

Структура організації зазвичай формується виходячи з принципів доцільності у зв'язку з цілями і завданнями організації. Ця структура схильна до відповідних змін і залежить від багатьох чинників.

В процесі життєдіяльності організації нерідко здійснюються ті або інші структурні трансформації. З'являються нові підрозділи, деякі ж зникають зовсім. Крупні відділи перетворюються на декілька порівняно невеликих підрозділів. Виникають нові субординаційні і координаційні взаємозв'язки. Все це - окремі явища процесу нормальної життєдіяльності функціонуючої організації.

При всьому різноманітті людських організацій можна виділити деякі основні риси, що характеризують їх структуру.

Основні риси, що характеризують структуру організації.

1. Розподіл праці. Диференціація офіційних ролей в організації має на увазі ту або іншу спеціалізацію функцій, яку здійснюють її члени.

2. Організаційні підрозділи. Кожен член маленької організації може виконувати ту або іншу важливу функцію. У міру збільшення численності організації вже декілька працівників починають виконувати ті ж самі або подібні обов'язки. На цьому етапі розвитку організації виникає необхідність

об'єднати вказаних осіб в спеціальні підрозділи (групи, ланки, ділянки, секції, відділи, цехи).

3. Управлінська субординація. Невелика організація (на рівні малої групи) має одного керівника, часто того, хто з успіхом виконує свої обов'язки. При збільшенні чисельності організації і розширенні її функцій виникає необхідність в кількості керівників, що стоять на чолі різних підрозділів. При цьому встановлюється певна субординація, тобто система службового підпорядкування одних керівників, разом з їх підрозділами, іншим керівникам, що займають вищий ступінь на ієрархічних сходах. Довжина ієрархічних сходів буває різною в різних організаціях. В деяких випадках тільки один-два рівня відокремлюють розділ організації від тих, хто знаходиться на нижчому організаційному ступені. У інших же організаціях між самим верхнім і нижчим ступенями налічується не менше десятка управлінських рівнів.

У спеціальній літературі широко поширена думка, що бажаніші короткі ієрархічні сходи. Інакше виникатимуть проблеми, пов'язані з віддаленістю керівників вищого рівня від рядових членів організації. Останнім часом в американських ділових організаціях виявляється тенденція до зменшення довжини ієрархічних сходів. При цьому зростає роль горизонтальних відносин координації, які стають такими ж важливими, як і вертикальні відносини субординації.

4. Об'єм контролю. Тут мається на увазі кількість осіб, безпосередньо підлеглих кожному керівникові того або іншого рангу. У одних випадках це число невелике і відповідно об'єм контролю вузький. Так формується висока (або пірамідальна) організаційна структура, що включає багато управлінських рівнів. Зазвичай дуже високими є бюрократичні структури. У інших випадках, навпаки, кожен керівник має набагато більше число підлеглих.

5. Централізація. Під централізацією розуміється ступінь, в якому прийняття рішень концентрується в єдиному пункті організації. У деяких організаціях рішення приймаються на вищих ієрархічних рівнях невеликим числом «ключових» осіб. Такі організації є централізованими. У інших організаціях участь в прийнятті рішень охоплює досить широке коло осіб, так що навіть працівники, що стоять на нижчих ступенях ієрархічних сходів, можуть зробити свій внесок до цього процесу. Подібні організації називаються децентралізованими.

6. Формалізація. Під формалізацією в даному випадку розуміється ступінь, в якому обов'язки і поведінка стандартизовані, тобто чітко визначені (часто у формі письмових правил і інструкцій). При дуже формалізованій роботі службові обов'язки працівника надають йому мінімум свободи дій щодо того, що повинне бути зроблене, коли і яким чином. І навпаки, якщо рівень формалізації низький, поведінка працівників менш запрограмована і вони мають велику міру свободи.

7. Складність. Ступінь складності організації можна розглядати як фінальний аспект її структури. Під складністю тут мається на увазі рівень внутрішньої диференціації, представлений в даній організації. Існує три основні типи диференціації.

По-перше, організація може бути охарактеризована як вертикально складна, виходячи з кількості різних управлінських рівнів. Інакше кажучи, чим довші ієрархічні сходи, тим складніша організація. У міру збільшення числа ступенів, що знаходяться між вищим керівництвом і підлеглим самого нижнього організаційного рівня, зростають потенційні можливості для спотворень при передачі інформації. Збільшуються також труднощі при координації рішень управлінського персоналу. Скрутним стає для вищого керівництва і уважний контроль дій рядових працівників.

По-друге, організація може бути охарактеризована як горизонтально складна в тому ступені, в якому вона містить різні відділи і спеціалізовані підрозділи. У міру того як збільшуються ряд різних вимагаючих спеціальних знань і умінь професійних занять в рамках організації, її чисельність і масштаб діяльності, зростає і її складність. Відповідно стають важчими завдання координації або інтеграції дій різних підрозділів.

Вертикальна і горизонтальна диференціація взаємозалежні. Відповідна вертикальна диференціація може бути наслідком збільшення горизонтальної диференціації. У міру того як робота ділиться на окремі компоненти, все в більшому і більшому ступені необхідна їх координація.

Нарешті, по-третє, складність організації може бути обумовлена ступенем її просторової диференціації. Інакше кажучи, ті або інші підрозділи (філії) організації деколи знаходяться в різних містах країни або навіть в різних країнах. Та або інша географічна розкиданість підрозділів організації також говорить відповідним чином про ступінь її складності. Чим більше така розкиданість, тим відчутніші в організації труднощі комунікації, координації і контролю.

3. Типи структур організації.

Соціально-демографічна структура визначається статевим, віковим, етнічним складом працівників підприємства, рівнем їх освіти, кваліфікацією і стажем роботи.

Виділяються гомогенні і гетерогенні типи соціально-демографічної структури. Встановлено, що особливості цих типів мають істотний вплив не тільки на виробничо-економічну діяльність організації, і зокрема на ефективність праці, але і на соціально-психологічний характер взаємин людей. Гомогенність організації, тобто її однорідність по таких ознаках, як стать, вік, рівень освіти і ін., є передумовою формування спільності інтересів, ціннісних орієнтацій, норм і стереотипів поведінки. Гетерогенні ж організації часто розпадаються на декілька більш менш гомогенних угруповань, і формування їх психологічної єдності і цілісності виявляється важким, а деколи недосяжним.

Професійна структура пов'язана з потребою організації в працівниках певних спеціальностей. Відомо, що люди, виконуючі схожі операції, швидше встановлюють між собою неформальні дружні взаємини, психологічно відчуючи близькість, спільність інтересів, цінностей, проблем, надаючи один одному допомогу, підтримку, взаємозаміну.

Функціональна структура заснована на розподілі праці і необхідності узгодження, координації реальних дій всіх виконавців спільної діяльності.

Формальна і неформальна структура. Формальна структура обумовлена функціональним розподілом праці, офіційними, юридично закріпленими правами і обов'язками співробітників. В рамках цієї структури кожен член організації повинен виконувати певні функції (ролі) залежно від того положення (статусу), яке він офіційно займає. Формальна структура закріплена в статуті фірми, офіційних інструкціях, наказах і інших нормативних актах. Проте в реальній діяльності співпрацівники вступають і в неформальні відносини для задоволення своїх потреб в спілкуванні, єднанні з іншими людьми, дружбі, допомозі і ін. Так виникає неформальна структура організації, яка розвивається спонтанно у міру спілкування і взаємодії людей. Вона не зафіксована в нормативних актах фірми, і тому виявлення дійсних людських відносин представляють певну трудність для дослідника і будь-якої іншої зацікавленої особи.

4. Функції організації.

Соціально-виробнича. Організація є групою людей, зайнятих працею як основним видом діяльності. Головне завдання організації полягає в задоволенні потреб суспільства в певній продукції.

Соціально-економічна. Завдання організації полягає у випуску продукції необхідної кількості для задоволення попиту населення; і певної якості, відповідно до потреб сучасного індустріально розвиненого суспільства.

Економічна функція організації направлена на отримання прибутку в результаті реалізації своєї продукції.

Соціально-технічна. Діяльність організації полягає не тільки в обслуговуванні техніки і дотриманні норм і правил технологічного процесу, але і в створенні нової техніки і технологій, їх конструюванні, модернізації і реконструкції з метою досягнення рівня світових стандартів і конкурентоспроможності на ринку.

Управлінська. Завдання організації полягає в створенні умов для зростання продуктивності праці, підбору і розстановки як виконавчого, так і управлінського персоналу, забезпечення налагодженої системи організації виробничого процесу.

Психолого-педагогічна. Ця функція полягає у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату в організації, наданні допомоги з боку кадрових працівників в соціальному і професійному становленні молодих, створення системи підвищення професійної кваліфікації всіх працівників.

Соціально-культурна. Організація націлена на створення не тільки предметів масового споживання, але і предметів, маючих матеріальну і духовну цінність для суспільства. Такі технічні нововведення, унікальні технології створюються нині не одинаками, а цілими групами людей в процесі спільної творчої роботи.

Соціально-побутова. Для нормальної, безперебійної, економічно вигідної роботи необхідно створити працівникам фірми визначені соціально-побутові умови. На жаль, в даний час при економічній нестабільності далеко не всі підприємства в змозі забезпечити навіть необхідне в цій області. Проте про важливість виконання цієї функції керівникам і підприємцям забувати не слід.

Таким чином, діяльність організації є комплекс взаємозв'язаних соціальних, виробничих, психологічних і інших функцій. Чітке виконання організацією своїх функцій є заставою ефективності її роботи.

5. Показники ефективності організацій та соціально-психологічні чинники ефективності організації.

Ефективність організації визначається по ряду показників. Оцінити ефективність роботи фірми тільки по її економічних досягненнях - наприклад, по прибутку, отриманому в результаті діяльності, недостатньо. Величезний прибуток можна отримати і на основі жорстокої експлуатації працівників, і на основі сучасних методів організації виробництва з використанням соціально-психологічних чинників. Ефективність організації оцінюється комплексно, по показникам двох блоків.

Перший блок включає об'єктивні (економічні) показники:

1. *Результативність.* По цьому показнику оцінюється, чи досягнені організацією поставлені цілі.

2. *Продуктивність.* Цей показник виявляє, чи досягнута мета за допомогою мінімальних трудових витрат.

3. *Продуктивність.* По цьому показнику оцінюється кількість і якість продукції.

4. *Рентабельність.* Це показник прибутковості в процесі товарообігу - від придбання сировини і устаткування до продажу проведеного товару.

5. *Екологічність.* До сучасного виробництва пред'являється вимога застосування екологічно чистих технологій. Забруднювання навколишнього середовища є одним з важливих показників неефективності промислового підприємства.

6. *Енергоємність.* Будь-яке виробництво наближається до ідеального, якщо споживається мінімум енергії. Тому показник енергозатрат, витрачених в технологічному процесі, говорить про ефективність всього виробництва в цілому.

Другий блок включає суб'єктивні (психологічні, фізіологічні, соціально-психологічні) показники:

1. *Трудова, духовна і суспільна активність співробітників.*

2. *Задоволеність трудовою діяльністю.*

3. *Відносна стабільність організації.*

4. *Спрацьованість організації.*

2. Місце і роль психолога в організації.

Психолог, що працює в організації, може займати одну з двох позицій:

1) «зовнішню» - психолога-консультанта і експериментатора (як приклад можна привести роботу за замовленням різних фірм, найчастіше пов'язану з оцінкою і атестацією персоналу, вивченням психологічного клімату, вирішенням конфліктних ситуацій, навчанням персоналу і т. д.)

2) «внутрішню» - практичного психолога, що працює безпосередньо в організації (працюють в структурі відділу кадрів, відділів навчання, як заступник директора по персоналу).

Функції організаційного психолога визначають конкретні завдання його роботи в організації, які можуть бути представлені трьома категоріями.

I. Робота з персоналом:

- оцінка персоналу в цілях найму, атестації і переміщення (вивчення і фіксація ділових, професійних якостей, здібностей); - професійна орієнтація і консультування; - соціально-психологічне навчання персоналу і підвищення кваліфікації співробітників; - прискорення процесів адаптації працівників в організації; - взаємодіями керівника з підлеглими.

II. Організація праці:

- атестація посад, включених в штатний розклад (описи посадових обов'язків, складання професіограм); - вивчення умов праці, організації робочих місць; - аналіз особи працівника в системі організації (вивчення відношення до праці, задоволеності працею, мотивації і стимулювання праці, безпеки праці).

III. Організаційне управління і соціальне планування:

- соціально-психологічне забезпечення впровадження нововведень і реорганізації; - формування групових норм, моралі, організаційної культури; - профілактика і вирішення конфліктів; - контроль за станом соціально-психологічного клімату в колективі, його вдосконалення і оздоровлення; - створення «команди»; - підвищення дисципліни праці; - лояльність по відношенню до організації.