

УДК 159.9

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПСИХОЛОГА: ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Ф.В. Похилюк, С.И. Филиппченкова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь

© Похилюк Ф.В., Филиппченкова С.И., 2020

В статье раскрыта специфика профессиональной деятельности организационного психолога по вопросам его работы с персоналом организации. Проанализированы основные принципы работы организационного психолога-консультанта на предприятии, особенности его взаимодействия с коллективом и руководством. Обоснованы цели и задачи, возникающие в ходе его труда, а также перечислены объекты деятельности психолога. Проанализированы основные трудности, возникающие в межличностном взаимодействии организационного психолога с руководителем и сотрудниками организации.

Ключевые слова: *функции организационного психолога, принципы взаимодействия, психологические аспекты деятельности, консультация руководства и трудового коллектива, профессиональный отбор кадров.*

DOI: 10.46573/2409-1391-2020-3-70-75

Организационная психология сегодня является прикладной отраслью психологии, направленной на изучение разнообразных аспектов психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психологического здоровья членов организации. Психологическая служба в организации может быть представлена как одним специалистом-психологом, так и несколькими (в зависимости от масштабов и размеров организации, а также от количества сотрудников, в ней работающих). Основная цель работы психологической службы в организации – оказание любой психологической помощи, в том числе психотерапевтической, всем сотрудникам, а также психологическое обследование и отбор кадров, влияние на условия труда служащих, помощь во внедрении нововведений и организационных инноваций, реализация общих и специальных программ профессиональной адаптации молодых специалистов.

Профессия психолога требует от человека наличия таких качеств личности, которые обеспечивают успешное взаимодействие, понимание людей и эффективное воздействие на них, установление контактов и организацию совместной деятельности. Лишь в процессе практической деятельности психолог понимает, что от него требуется напряжение эмоциональных, физических и интеллектуальных сил. Профессиональная деятельность психолога имеет ряд специфических особенностей и требований. Мы можем выделить определенные группы личностных качеств. В первую группу включаются требования, предъявляемые в профессиональной деятельности к познавательным процессам (восприятие, память, мышление, воображение); эмоционально-волевым процессам и психоэмоциональным состояниям (сдержанность, стабильность, стрессоустойчивость, самообладание, жизнерадостность, целеустремленность, настойчивость, решительность, активность

и др.). Ко второй группе относятся такие психоаналитические качества, как самокритичность, адекватная самооценка и уровень притязаний, способность к самоанализу, саморегуляции, самоконтролю поведения. Третья группа включает коммуникабельность, эмпатичность, визуальность (внешнюю привлекательность) и красноречивость как способность внушать и убеждать.

Мы можем выделить в структуре личности профессионала интегральные характеристики, лежащие в основе эффективной трудовой деятельности: профессиональное самосознание специалиста, т.е. комплекс его представлений о себе как профессионале; индивидуальный стиль деятельности и общения – характерное для данного специалиста устойчивое сочетание задач, средств и способов профессиональной деятельности и общения; творческий потенциал, т.е. комплекс уникальных способностей личности, в том числе креативных, которые позволяют решать профессиональные задачи на нестандартном уровне. Важным элементом профессионального общения психолога является техника подачи самого себя – самопрезентация. Ее необходимой составляющей является имидж человека, благодаря которому он создает у окружающих людей необходимое впечатление.

Рассмотрим специфические требования к организационному психологу в области профессиональных знаний, умений и навыков. Организационный психолог должен иметь высокий уровень сформированности теоретического мышления в области организационной психологии. Он должен знать основные принципы и направления организационного консультирования, особенности организационного поведения и взаимодействия, организационных нововведений и инноваций, а также сущность организационной структуры и культуры. Организационный психолог должен уметь выявлять и прогнозировать характер организационных процессов, владеть знаниями профессионального отбора, набора и подбора кадров, мотивирования персонала, а также умениями и навыками системы индивидуального подхода к планированию карьеры сотрудников организации. Специалист в области организационной психологии должен владеть инструментарием, методами организации и проведения психологических исследований и организационного консультирования, а также навыками психологического анализа различных феноменов в организации.

Поскольку профессия психолога относится к типу профессий «человек – человек» по общепринятой в психологии труда и организационной психологии классификации Е.А. Климова, основную часть его рабочего времени занимает межличностное общение и взаимодействие с сотрудниками организации. Таким образом, психолог в организации должен обладать теоретическими знаниями в области социальной психологии, умениями психологического анализа различных социально-психологических феноменов на уровне личности, малой группы и больших социальных групп, знать специфику, методологию, основные принципы, направления, инструментарий и методы социально-психологического исследования, а также закономерности общения и взаимодействия людей (соотношение категорий «общение и деятельность», «общение как коммуникация», «общение как интеракция» и «общение как социальная перцепция»), психологические особенности больших социальных общностей, основы социальной психологии личности (социализация, социальная установка, проблемы личности и группы), а также структурные и динамические характеристики больших и малых социальных групп. Специалист должен уметь выявлять и прогнозировать социальные процессы и явления.

Организационный психолог может являться менеджером по персоналу, поэтому он должен обладать теоретическими знаниями в области психологии управления и умениями психологического анализа различных ситуаций организационного взаимодействия в системе управления. Он обязан знать основные принципы и функции управленческой деятельности, особенности принятия управленческих решений, управленческого общения и управления персоналом. Он должен уметь составить психологический портрет руководителя организации, а также владеть навыками выявления и прогнозирования процессов организации на различных уровнях управления.

Особого внимания заслуживают знания, умения и навыки организационного психолога в области теоретической и прикладной психодиагностики, поскольку именно психодиагностические методики являются одним из основных «рабочих инструментов» профессиональной деятельности психолога. Организационный психолог должен обладать сформированным научным мировоззрением, позволяющим осуществлять систематический подход и анализ психологических явлений, он должен понимать цели, методологию и методы профессиональной психодиагностики. Специалист в области организационной психологии должен владеть инструментарием, методами организации и проведения психологических исследований, уметь разрабатывать, адаптировать и модернизировать психодиагностические методики. Также он обязан знать основные психометрические свойства психодиагностических методик (валидность, надежность, репрезентативность, достоверность, стандартизацию), а также критерии нормы и патологии психической деятельности, пути и средства компенсации и восстановления нормы. Психолог должен владеть методами психодиагностического наблюдения, приемами организации и планирования психодиагностического эксперимента, процедурами психологического измерения в исследовательских и прикладных работах, методами психометрической оценки психодиагностических средств. Ему нужно досконально знать и умело применять универсальные психодиагностические методики диагностики интеллекта, личности, психических функций и психических состояний, проективные, рисуночные методики; психосемантические методы. Организационный психолог должен разбираться в принципах построения комплексного психологического портрета личности, психодиагностических задачах и комплектовании психодиагностических батарей, а также знать этику, деонтологию и правовые основы психодиагностики.

Основываясь на знании о специфических психологических особенностях конкретного предприятия, можно сформулировать несколько способов корректного включения психолога в сложившийся рабочий коллектив. Специалист данной области может быть прикреплен в штат сотрудников отдела кадров, может выступать в роли помощника руководителя, вместе с тем возможна деятельность без его включения в какое-либо подразделение.

Наличие в эффективной профессиональной деятельности психолога ряда этических стандартов обосновывает определенные специфические особенности его работы. Работая с конкретным человеком или целым коллективом, профессионал должен непрерывно следовать этим стандартам. Особенности включенности в психологическую службу базируются на определенных принципах, таких как: принцип благополучия обращающегося к психологу человека, принцип конфиденциальности, принцип морально-позитивного эффекта и др. Они должны оставаться законом для работы психолога в любой отрасли [4]. Именно от грамотной

работы организационного психолога зависит благоприятный климат в трудовом коллективе, а следовательно, и результат совместного производства. Тем не менее зачастую эти принципы взаимодействия с рабочей средой могут стать причиной тотального недопонимания между руководителем предприятия и штатным психологом или даже спровоцировать ненужные конфликты. Причиной этого становится то, что подобные условия работы категорически не принимаются начальством.

Подобная реакция руководителя ставит консультанта перед двумя трудносочетаемыми задачами: добросовестного служения интересам производства и соблюдения интересов каждого конкретного работника и кандидата на определенное вакантное место [3]. В этом заключается основная сложность работы, ведь в абсолютном большинстве случаев профессиональный рост, авторитет и благополучие во многом зависят от того, насколько качественно и эффективно психолог сможет выполнить поставленную перед ним и перед фирмой задачу, не пренебрегая интересами каждого обратившегося к нему за помощью человека.

Касаясь рода деятельности и места в организации, можно сделать вывод, что психолог обладает ценной информацией о положении дел в коллективе, о планах на дальнейшее развитие фирмы и о личных проблемах отдельно взятых сотрудников. Следовательно, при принятии значимых управленческих решений психолог должен иметь «совещательный» голос, к которому всегда прислушивается чуткий руководитель организации.

Организационный психолог – это специалист в области управления человеческими ресурсами организации, психологического сопровождения управленческой деятельности и психологических основ маркетинга. На основе этого определения можно сказать, что основополагающая цель работы специалиста – это организация, которая способна успешно развиваться в условиях динамично развивающегося окружающего мира [1]. На первый план выходит помощь сотрудникам предприятия, чтобы они трудились качественнее, продуктивнее, эффективнее. Для достижения вышеозвученной цели организационному психологу необходимо непосредственно решать задачи: повышения «боевого духа» сотрудников организации, а также улучшения психологического климата в трудовом коллективе; накопления опыта и совершенствования практики подбора кадров; улучшения организационной структуры предприятия; формирования и развития доброжелательной атмосферы в процессе деятельности; снижения текучести кадров; помощи людям в преодолении повседневных стрессов; оказания квалифицированной поддержки служащим в развитии их выдающихся способностей; достижения максимального соответствия между самим человеком и его работой; преодоления и устранения конфликтов; стремления к проведению разумной политики наказания и поощрения; оценки предлагаемых и уже существующих производственных программ с психологической точки зрения; достижения максимального сплочения коллектива в единую команду; систематического консультирования руководителей по психологическим аспектам деятельности предприятия на рынке труда и производства, включая рекламу, переговоры, маркетинг и др. [2].

Трудности в работе организационного психолога могут быть связаны с различными факторами. Во-первых, они могут возникнуть при взаимоотношениях с руководством организации, поскольку обычно у психолога в организации нет

реальных полномочий – он может только рекомендовать определенные мероприятия, а их реализация зависит от высшего руководства организации.

Во-вторых, организационный психолог может испытывать негативное отношение со стороны администрации, которая опасается, что власть ее ограничивается, поскольку немногие современные руководители знают специфику профессиональной деятельности и возможности специалиста-психолога.

В-третьих, психолог в организации всецело зависит от высшего менеджмента, который зачастую желает использовать его как ширму для проведения собственных мероприятий. Руководитель может превратить психолога в собственного «шпиона» в организации. Психолог может испытывать настороженность и недоверие со стороны сотрудников. Он оказывается между двух огней в решении кадровых вопросов. Психологу в организации желательно иметь собственный кабинет и лабораторию.

Трудности во взаимоотношениях организационного психолога с высшим руководством могут объясняться следующими причинами: недостатком адекватного представления у руководителя возможностей и методов психолога; предъявлением завышенных требований к объективным возможностям психолога; установкой руководителя выдавать информацию в ограниченных объемах. Кроме того, наличие неспециалистов, непрофессионалов, которые пытаются заниматься организационным консультированием и дискредитируют его, может создать негативное, отрицательное отношение руководителя к психологической службе в целом.

Объектов деятельности у организационного психолога существует несколько: управленческий состав, организация, отдельные подразделения или работники организации, персонал. Работа профессионала данной области позволяет сформировать систему психологического сопровождения сотрудников организации и включает в себя различные направления, среди которых выделяют четыре ведущих: организационное развитие; работу с персоналом; работу с группой; работу с руководителем. Отбор сотрудников и грамотное их распределение по рабочим местам также играет важную роль в работе. Решение таких вопросов, как отбор сотрудников, их последующее обучение и развитие, а также организационное развитие, лежит в основе деятельности психолога, работающего в организации.

Библиографический список

1. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2009. 648 с.
2. Звенигородский Г.В. Научная организация управленческого труда (общеметодологические вопросы) // Научные труды Вольного экономического общества России. 2008. Т. 92. С. 20–26.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 312 с.
4. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / сост., авт. комм. и послесловия: А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская. СПб.: Питер, 2002. 712 с.

PECULIARITIES OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST: OBJECTIVES AND PRINCIPLES OF WORK WITH PERSONNEL

F.V. Pokhilyuk, S.I. Filippchenkova

Tver State Technical University, Tver, Russia

The article reveals the specifics of the professional activity of an organizational psychologist on the issues of his work with the personnel of the organization. The basic principles of the work of the organizational psychologist-consultant at the enterprise, the features of his interaction with the team and management are analyzed. The goals and objectives arising in the course of his work are substantiated, and the objects of the psychologist's activity are listed. The main difficulties arising in the interpersonal interaction of the organizational psychologist with the head and employees of the organization are analyzed.

Keywords: *functions of an organizational psychologist, principles of interaction, psychological aspects of activities, consultation of the management and work collective, professional selection of personnel.*

Об авторах:

ПОХИЛЮК Фаина Викторовна – ассистент кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь, Россия. E-mail: fainastroganova2013@yandex.ru

ФИЛИППЧЕНКОВА Светлана Игоревна – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь, Россия. E-mail: sfilippchenkova@mail.ru

Author information:

POKHILYUK Faina Viktorovna – assistant of department of psychology and philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia. E-mail: svksveta180@gmail.com

FILIPPCHENKOVA Svetlana Igorevna – PhD of psychological sciences, associate professor, professor of department of psychology and philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia. E-mail: sfilippchenkova@mail.ru