**Тетяна Скорбач, Олександр Неплях**

**(Харків Україна)**

**РОЛЬ І МІСЦЕ ПСИХОЛОГА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Виробництво — процес створення матеріальних і суспільних благ, необхідних для існування і розвитку. Створюючи певні блага люди вступають у зв'язки і взаємодію – виробничі відносини. Тому виробництво є завжди суспільним.

Процес виробництва за своєю структурою складається з 4-х фаз:

власне виробництво

основне виробництво

виробнича інфраструктура

соціальна інфраструктура

розподіл

обмін

споживання [1].

Практичний психолог - фахівець-психолог, який має вищу освіту і займається психологічною практикою: надає психологічні послуги людям і організаціям, провідний консультації і тренінги, що влаштовує терапію і шоу, що займається колись просвітницькою роботою, коли-то розважаючи людей. Досвідчений астролог займається теж в першу чергу практичною психологією, але у нього зазвичай немає диплома психолога і, головне, він вирішує позиціонувати себе по-іншому, продавати себе як астролога, а не як психолога - якщо астролога краще купують. Питання маркетингу, уявлення себе на ринку - важливий. Багато психологів, раптом розуміючи, що в його ніші психологи не в честі, відхрещуються від психології і називають себе: психоаналітик, гештальт-терапевт, коуч [2].

Технічний прогрес в інформаційних технологіях, сфері обслуговування, промисловості незмінно супроводжується підвищенням ролі кваліфікованого персоналу організацій в досягненні високої ефективності діяльності підприємства. Зростає і коло фахівців, від надійності та якості роботи яких залежить прибуток організації. Все частіше до суб'єктів системи управління людськими ресурсами відносять крім власне персоналу також і партнерів, клієнтів, споживачів даної організації. Людські ресурси організації являють собою сукупність знань і досвіду, здібностей і талантів, оригінальних ідей і мудрості людей, що працюють як усередині організації, так і в тісному контакті з нею.

Виділяють кілька положень, що відрізняють концепцію управління людськими ресурсами від системи управління персоналом:

1) положення про наявність певної філософії, яка описує спільні цінності та керівні принципи в організації.

2) вимога спиратися у прийнятті рішень на стратегічні потреби організації в перспективних співробітників. Людський потенціал організації стає предметом інтересу керівників організації, а не тільки приватної функцією відділу персоналу.

3) положення про провідну роль менеджерів середньої ланки в управлінні і розвитку персоналу. Завдяки вдосконаленню технологій управління ефективністю співробітників, таких як система ключових показників ефективності, індивідуальних планів розвитку і т.д., а також збільшенню компетентності управлінців усіх рівнів зростає роль менеджерів нижчої та середньої ланки, лінійних керівників.

4) управління людськими ресурсами, яке передбачає сильну і адаптивну корпоративну культуру, стимулюючу атмосферу взаємної відповідальності працівника і роботодавця.

Стратегічним завданням системи управління людськими ресурсами стає забезпечення надійного і стабільного функціонування та сталого розвитку організації в довгостроковій перспективі в контексті постійного вдосконалення і встановлення відносин з клієнтами. В рамках даної системи ключовим ресурсом організації стають люди (співробітники, керівники, постачальники, клієнти, партнери), майстерність, стабільна, успішна і ефективна робота цих людей стає конкурентною перевагою організації, частиною нематеріальних активів підприємства. Завдання управління людськими ресурсами реалізуються через такі види діяльності, як планування чисельності персоналу та кадрової наступності, вивчення тенденцій зміни на ринку праці, управління корпоративними знаннями, формування певної корпоративної культури, впровадження різних програм управління ефективністю персоналу (управління за цілями, управління за цінностями, система ключових показників ефективності і т.д.).

Психологічна служба - особливий підрозділ в структурі організації, основна функція якого полягає в підвищенні ефективності виробництва за допомогою проведення психологічних заходів з персоналом. Спрямованість її роботи буде залежати від тих завдань і потреб, які висуває перед нею організація. У роботі психолога в організації є кілька основних положень, які відрізняють фахівців цієї галузі і характеризують їх діяльність як особливу і специфічну діяльність суб'єктів праці. О. А. Конопкін зазначає, що одними з основних завдань психолога є оптимізація діяльності людини і її поведінки в цілому, встановлення причин відхилень у його діяльності і невдач, а також знаходження шляхів їх подолання. Е. А. Климов, розглядаючи область докладання зусиль психолога у забезпеченні трудової практики, виділяє кілька основних положень, що відрізняють діяльність психолога: "а) прагнення не тільки полегшити працю людини, але і зробити її ефективною, надійною, безпечною, творчою, що приносить задоволення від процесу і результату (особистого й суспільного), б) пристосування не тільки праці до людини, а й людини до праці; в) відображення значних індивідуальних особливостей, відмінностей, властивих кожній людині і проявляються опосередковано у праці, значної мінливості стану психіки , особливо під впливом факторів праці ".Високий рівень затребуваності психолога в організації, багатоплановість і різнобічність його професійної діяльності частково визначають поділ, виділення більш приватних конкретних сфер його праці, обумовлюючи тим самим специфічні особливості цих напрямків. Грунтуючись на основних процесах циклу управління людськими ресурсами, виділяють наступні варіанти трудового поста психолога в організації:

1. Менеджер з підбору персоналу. Він здійснює свою професійну діяльність, працюючи усередині підприємства відповідно до загальних її цілями розвитку і напрямками кадрової політики. До числа його основних функцій відносяться: визначення потреби в персоналі, проведення діагностики результатів трудової діяльності шукачів та їх сумісності з колективом, організація конкурсу на заміщення вакансій, участь у підготовці програм з адаптації персоналу.

2. Тренінг-менеджер і менеджер з навчання та розвитку персоналу. Вони забезпечують можливість для отримання нових знань і умінь з метою підвищення показників праці окремих працівників, команд і організації в цілому, для реалізації бізнес-показників, а також тактичних і стратегічних цілей організації. Провідною діяльністю тренінг-менеджера (бізнес-тренера) є розвиток знань, умінь і навичок фахівців компанії. В обов'язки тренера зазвичай входять: розробка програм і циклів навчання, проведення тренінгів, семінарів. До основної діяльності менеджера з навчання можна віднести організацію планування, забезпечення навчання в компанії, а також оцінку результатів навчання. В основі організації навчання всередині компанії лежить дотримання двох основних принципів - принципу системності, екологічності навчання. Перший принцип -навчання - є системою, тобто сукупністю наступних взаємопов'язаних компонентів: виявлення потреби в навчанні, плануванні навчання та розробки програм, забезпечення навчання та оцінки ефективності навчання. Другий принцип навчання принцип екологічності, тобто підпорядкованості навчання потребам бізнесу. Цілі бізнесу первинні і визначають напрямок навчання та розвитку співробітників компанії опосередковано через місію компанії, корпоративну культуру і цінності. На основі стратегічних та оперативних бізнес-цілей відбувається визначення завдань у сфері навчання персоналу, оцінка рівня підготовки персоналу та оцінка ефективності навчання. Екологічність навчання, на думку Є. В. Сидоренко, має на увазі, що проведене навчання формує нові професійні навички, але в меншій мірі змінює будь-які особистісні характеристики персоналу.

У великих компаніях деякі елементи в рамках процесу навчання та розвитку персоналу виділяються в окремі напрямки роботи психологів.

3. Менеджер з оцінки персоналу. Він організовує і проводить планові заходи з оцінки та атестації персоналу всіх рівнів організації. В основі оцінки персоналу може лежати якась система стратегічного менеджменту: постановка цілей по КР, система збалансованих показників та ін. Оцінка персоналу являє собою оцінку відповідності співробітника займаної посади. За результати оцінки дозволяють розглядати цей процес в ключі стратегічних цілей організації. Методи оцінки застосовуються для прогнозу успішності фахівця, його кар'єрного планування, оцінки управлінського потенціалу співробітника, тобто спрямовані не тільки на оцінку професійних досягнень, але і виявляють певні особистісні особливості, здібності. Результати оцінки показують, наскільки поставлені керівником цілі були досягнуті співробітником, оцінка персоналу являє собою можливість коректувати і систему навчання персоналу. Па основі оцінки керівники приймають управлінські рішення в рамках стратегії розвитку персоналу та досягнення цілей організації. Таким чином, атестація персоналу дозволяє контролювати ефективність діяльності співробітника. Психологічна оцінка персоналу дає можливість оцінити індивідуальні здібності для регулювання всієї системи управління людськими ресурсами, виступає зворотним зв'язком в даній системі.

Проведення оцінки персоналу дозволяє вирішити наступні завдання:

- навчання персоналу;

- встановлення розмірів заробітної плати; ротація персоналу, зміна посади;

- підвищення і організація кадрового резерву;

4. Психологи, що займаються консультаційною та психотерапевтичною діяльністю. Організація в процесі свого становлення та розвитку стикається з певними труднощами в процесі досягнення певних цілей, в ході подолання яких виникає необхідність професійної допомоги психологів, бізнес-консультантів, психотерапевтів, коучів. Важливими рисами діяльності психолога-консультанта можна назвати наступні положення:

1. Діяльність психолога-консультанта в організації визначається великим запасом знань з областей менеджменту, економіки, етики, педагогіки та психології. Сучасні управлінські технології (менеджмент тотального якості, збалансована система показників і т.д.) мають істотний психологічний зміст, тому психологу-консультанту для здійснення різноманітних проектів необхідно володіти різними технологіями менеджменту, вміти виділяти психологічний зміст цих технологій для впровадження і підтримки даних технологій.

2. Професійна позиція психолога-консультанта полягає в тому, що він не тільки здійснює допомогу у вирішенні організаційної проблеми, а також прагне навчити персонал організації самостійного вирішення цієї проблеми і здійсненні профілактики її повторного виникнення.

3. Професійна позиція психолога безпосередньо пов'язана з адаптацією психологічних методів до цілей бізнесу. Кожен проект в організації вимагає від психолога-консультанта відмови від шаблонних дій, тиражування вже відпрацьованих алгоритмів.

Психологи, які працюють в організаціях на різних професійних постах (підбір, навчання, розвиток), здійснюють кілька основних видів діяльності: психодіагностика, психокорекція, організаційне проектування та ін.

І. Б. Грішпун виділяє три основні сфери діяльності практичного психолога: психодіагностичнудіяльність, психопрофілактику, психокорекцію. Психодіагностика виконує контролююче завдання за психологічним станом співробітників підприємства і його впливом на успішність їх трудової діяльності. В. І. Карандашев виводить психодіагностику в розряд первинних завдань психолога: "Основне завдання психолога полягає в тому, щоб оцінити розвиток будь-яких психологічних якостей у конкретної людини, поставити діагноз його психічного розвитку, тобто провести психодіагностику". М. К. Акімова особливо підкреслює, що "психодіагностична діяльність – основа для будь-якого практичного психолога". Таким чином, психодіагностика є невід'ємною частиною будь-якої галузі професійної діяльності психолога. Психодіагностика стає провідною діяльністю для психологів, які працюють в підборі персоналу організації. Основною функціональною спрямованістю психопрофілактики є запобігання можливих негативних станів у працівників організації. Психокорекція спрямована на зміну негативних психологічних ситуацій, таких як вирішення міжособистісних конфліктів, надання допомоги для виходу зі стану перевтоми і т.п.В цілому психологічна діяльність по відношенню до підприємства приймає двоїстий характер: з одного боку, вона сприяє створенню системи людей з певним менталітетом, інтелектуальним і фізичним потенціалом, з іншого - створення цієї системи обумовлено структурою організації і умовами діяльності персоналу. Оскільки основу будь-якого підприємства становлять люди, психологу, що працює в організації, багато в чому доводиться рахуватися з їхніми інтересами, особистісними особливостями. Адже будь-яка професія - це не просто спосіб заробляння грошей, але і спосіб пізнання і перетворення навколишнього світу, умова розвитку особистості, мета, потреба і сенс життя. Це спосіб самоактуалізації, розвитку, соціальної активності [3].

**Література:**

1. <https://uk.wikipedia.org/wiki/Виробництво>
2. <http://psychologis.com.ua/prakticheskiy_psiholog.htm>
3. <http://stud.com.ua/25418/psihologiya/rol_mistse_psihologa_pratsi_pidpriyemstvi>

**Науковий керівник:**

кандидат філологічних наук Скорбач Тетяна Василівна.