

image not found or type unknown



В данном эссе я хочу поднять проблему использования некоторых методов практической психологии в крупных организациях. Сегодня существует много компаний с большим количеством сотрудников, не имеющих штатного специалиста, которые всё чаще прибегают к услугам психологов и коучей, нанимая их на работу, разовую диагностику или проведение тренингов. Если провести небольшой тренинг на сплочение коллектива и поднятие командного духа не составляет большого труда, то с диагностикой сотрудников могут возникать большие проблемы. Почему так происходит? Как решить данную проблему сегодня? Об этом я и хочу рассказать в данном эссе.

Далее я хочу рассказать о том, какие же существуют методы практической психологии, параллельно разбирая возможность их применения в организации. Первый метод – это психотерапия, которая представляет собой комплексное психологическое воздействие на психику человека с целью оказания психологической помощи. Так как в организации невозможно работать с каждым сотрудником индивидуально, далее речь пойдёт о групповой психотерапии. На примере психодрамы разберём плюсы и минусы использования такого метода. Несомненными плюсами групповой терапии являются: поддержка участниками группы друг друга, что ведёт к сплочению и нормализации отношений в коллективе; энергия группы, которая заряжает участников; также в группе лучше прорабатываются темы про мир, общество, группы, ощущения себя в мире; опыт других участников группы помогает взглянуть на мир или конкретные вещи с разных сторон. Так весь комплекс мероприятий помогает улучшить обстановку в коллективе и поднять боевой дух, но теперь пора разобрать и минусы. Если наша цель – это диагностика и психотерапия, то зачастую мы не можем полностью воплотить её при работе в группе по ряду следующих причин: не все темы подходят для группового формата, ведь что-то постыдное или темы физического насилия достаточно сложно предъявить человеку в группе и работать с этим при всех; не все запросы, с которыми приходит человек будут удовлетворены в групповой терапии; внимание терапевта распределено на всех участников группы и за большим числом людей можно просто не увидеть реальную проблему; очень важным, по моему мнению, является фактор конфиденциальности, хоть участники группы тоже подтверждают, что за пределами группы не будет никаких обсуждений других участников, всегда существует человеческий фактор, поэтому

мнительному человеку не просто будет раскрыться и умерить свою тревогу, ведь потом ему предстоит работать в данном коллективе. То же можно сказать про проведение любых видов групповых занятий. Так что же делать в данной ситуации и какие методы использовать в организациях? Сегодня для быстрой диагностики сотрудников используют сокращённые варианты тестирований, предварительно переведённых в Гугл форму. Такой метод наиболее эффективен для получения данных, исходя из которых можно увидеть целый перечень характеристик, начиная от эмоционального настроения, заканчивая комментариями сотрудников по поводу состояния фирмы. Огромный плюс такого метода в анонимности, а также в том, что любые тестирования, опросники и методики можно перевести в анонимный онлайн-формат с получением обратной связи. После проведения такого метода и анализа полученных данных проводится тренинг, направленный на те факторы, которые «проседают» в данном коллективе. Психотренинг или же групповой тренинг является специально разработанным комплексом психологических упражнений, которые способствуют приобретению определённых навыков и умений. Групповой тренинг способствует улучшению самооощущения и компетентности в общении человека или целого коллектива.

Таким образом далеко не все методы практической психологии хороши для работы в организации, а в частности для диагностики сотрудников. Главными причинами этого являются работа в группе, отсутствие анонимности и конфиденциальности, неуместность обсуждения некоторых тем на публике, невозможность удовлетворения всех запросов и т.д. Оптимальным вариантом решения данных проблем на сегодняшний день является проведение анонимных опросников и тестирований с использованием Гугл-форм и дальнейшего проведения группового тренинга. В данном эссе я не затрагивала деятельность штатных психологов организаций и их методов, а постаралась раскрыть суть проблемы разовой диагностики сотрудников организации. По моему мнению, если в фирме существует проблема, то разовая диагностика или групповая терапия не решит её и вряд ли улучшить положение дел.