



Работающий в организации психолог может занимать одну из двух позиций:

1) «внешнюю» - психолога-консультанта и исследователя (в качестве примера можно привести работу по заказу различных фирм, чаще всего связанную с оценкой и аттестацией персонала, изучением психологического климата, разрешением конфликтных ситуаций, обучением персонала и т. д.);

2) «внутреннюю» практического психолога, работающего непосредственно в организации.

Эти позиции различаются между собой и по содержанию, и по структуре деятельности. Например, позиция психолога-консультанта и исследователя предполагает возможность нейтрального подхода к решению многих и особенно кадровых задач, но одновременно нередко возникают проблемы из-за недостаточного знания реальных организационных ситуаций, невозможности сразу же определить глубинные причины и условия возникновения какого-либо явления или процесса. Описанная позиция в полной мере представлена в деятельности многочисленных современных консалтинговых компаний, действующих на рынке труда, оценки и подбора персонала, осуществляющих рекрутинговые услуги. Вторая позиция также, наряду с несомненными плюсами (например, доскональное знание организационной и кадровой ситуации и возможность профилактики конфликтов), имеет и свои минусы (при длительной работе на предприятии часто происходит снижение статуса психолога до статуса члена коллектива, переход к позиции «коллективной жилетки», к которой обращаются сотрудники по любому поводу). Занимая вторую позицию, психологи чаще всего работают в структуре отдела кадров, отделов обучения, в качестве заместителя директора по персоналу. В решении многих вопросов они взаимодействуют и с другими специалистами фирмы - социологами, гигиенистами, юристами, экономистами.

Практический психолог в организации выполняет несколько функций.

Исследовательская (экспертная) функция. Психолог собирает специальную информацию о психологических механизмах поведения человека в многообразной и сложной системе организационных отношений. Главным является изучение

группы и отдельного человека как субъектов труда. Исследуется, как правило, не теоретическая проблема, а конкретная ситуация. Тем не менее методологические требования к проведению такого рода прикладных исследований не могут быть снижены: обязательно должны быть сформулированы гипотезы исследования, выбраны методы и методики, подобраны измерительные инструменты, зафиксированы и обработаны все результаты, проведен их анализ и оформлен отчет.

Психолог по отношению к организации может занимать две позиции:

- «Внешняя» – это приходящий психолог, который обычно привлекается для выполнения пакета работ в области бизнес-психологии;
- «Внутренняя» – это практикующий психолог, работающий в организации непосредственно.

Такое деление разделяет работу и подход к ней, как по содержанию, и по роду деятельности. Обычно «приходящий» психолог, более нейтрален при решении многих задач, однако при этом минусом является тот факт, что он недостаточно хорошо знает компании изнутри, не может моментально вникнуть в ее организационные и управленческие процессы. На это требуется время. Психолог же, работающий в штате, хотя и избавлен от этих недостатков, но имеет и свои значительные минусы – постоянная работа в организации делает его членом коллектива, а это, в свою очередь, часто не позволяет объективно взглянуть, дать оценку многим вещам, просто умолчать о чем то, руководствуясь личной выгодой – это значительно снижает эффективность его работы.

Функции психолога в организации.

Исследовательская или экспертная функция. Психолог привлекается в качестве эксперта для решения конкретной проблемы. Специалист исследует и аккумулирует информацию о психологических механизмах поведения членов коллектива в сложной системе внутриорганизационных отношений. Изучению и оценке подвергаются именно конкретные ситуации, с использованием современных методологических методов психологии. Обычно на основании этих исследований он предоставляет руководству отчет, где описываются их результаты и даются рекомендации решения проблем.

Насколько сведения такого отчета достоверны? Следует ли руководителю прибегать к рекомендациям психолога? Несомненно, такое заключение основывается на современных представлениях науки в области организационной

психологии. А как мы уже неоднократно упоминали на страницах сайта, психология, благодаря контролю ее результатов методами математической статистики, наука довольно точная. Но в тоже время, психолог не может гарантировать, что те шаги, которые примет руководство, основываясь на его исследованиях и заключении будут иметь исключительно положительный эффект. Главная задача экспертной оценки ситуации специалистом - не убедить руководителя, который заказал исследование, действовать строго определенным образом, а учесть анализ ситуации при принятии решения.

Функция консультирования. Психолог-консультант дает рекомендации по вопросам, касающимся наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств любого члена коллектива. Это касается всех этапов пути, который человек проходит в организации – отбор, оценка, адаптация персонала, зачисление в кадровый резерв, увольнение. Психолог дает практические советы в области управления персоналом, мотивации труда, психологического климата в организации, развивает групповую сплоченность и борется с конфликтами в коллективе.

Здесь главное преимущество консультанта со стороны – независимость суждения. Позиция нейтралитета – это залог объективной оценки и непредвзятых выводов. В данном случае могут привлекаться как универсальные психологи, так и те, которые специализируются на конкретных проблемах.

Организационная функция. Которая, по сути, объединяет и дополняет в себе две первых. В ней психолог выступает в роли педагога, который передает свои знания в области психологии ученикам – работникам организации, чтобы они в полной мере использовали все наработки современной психологии в своей повседневной работе, повышая ее эффективность.

Вывод.

Можно сделать вывод, что функции организационного психолога можно разделить на три основные группы.

1. Работа с персоналом:

- Оценка персонала при найме на работу, в ходе отбора, при ротациях и новых назначениях;
- Консультирование в области профессиональной деятельности;
- Передача сотрудникам социально-психологических знаний;

- Адаптации работников на месте их работы.
 - Работа с кадровым резервом.
2. Психологическое консультирование и психологическая помощь
- Работа в области организации деятельности компании;
 - Аттестация должностей, с учетом психологических требований к той или иной должности, разработка должностных инструкций;
 - Выявление недостатков в организации рабочих мест;
 - Мониторинг удовлетворенности персонала, повышение эффективности сотрудников организации через систему стимулирования труда.
 - Участие в маркетинговых исследованиях, формирование положительного имиджа организации.
3. Организационное управление и социальное планирование:
- Психологическая поддержка коллектива при серьезных изменениях и реорганизациях;
 - организационной культуры компании;
 - Управление конфликтами, участи в их разрешении, создание благоприятного климата, препятствующего их возникновению;
 - Осуществление наблюдения за социально-психологическим климатом в коллективе, его оздоровление;
 - групповой сплоченности в организации;
 - Повышение лояльности у сотрудников к труду и самой компании, где они работают.

Вывод:

В чистом виде стиль руководства обычно не встречается. В реальной жизни в поведении каждого руководителя наблюдаются черты, присущие различным стилям, при доминирующей роли какого-либо одного из них.

Становление стиля руководства – сложный процесс, протекающий на протяжении достаточно долгого периода времени. Поэтому нелегко объяснить, почему выбирается именно этот, а не иной стиль. Поэтому возникают затруднения по выработке конкретных и общеприемлемых рекомендаций по выбору стиля руководства на все случаи жизни.

Руководителю трудно выработать стиль работы, удовлетворяющий всех членов подчиненного ему коллектива. К тому же одни и те же приемы воздействий на подчиненных могут получить как у руководителя, так и у подчиненных совершенно разные оценки.

Если один руководитель старается воздействовать убеждением, то другой предпочитает действовать по формуле "должны", "обязаны".

Некоторые руководители стремятся держать подчиненных "на расстоянии", решать единолично даже самые мелкие вопросы. Другие являются сторонниками "открытых дверей", куда вовсе не трудно прийти по любому поводу. Но люди не идут к такому руководителю по пустячным делам, будучи приученными к некоторому порядку распределения полномочий и ответственности.

Стиль работы руководителя во многих отношениях складывается подсознательно и постепенно, пока не сформируется определенная совокупность приемов общения с подчиненными и воздействия на них.

Характер таких приемов соответствует личности руководителя и позволяет находить успешное решение задач управления коллективом. Но это не значит, что стиль непременно формируется стихийно.

Каждый руководитель располагает возможностями добиваться этого целенаправленно. Успешность выбора стиля определяется тем, в какой степени руководитель учитывает традиции коллектива, готовность и способность подчиненных к исполнению его решений.

Необходимо учитывать и собственные возможности, обусловленные уровнем образования, стажем работы, психическими качествами. При формировании стиля сказывается также уровень иерархии управления, вид деятельности (линейный, функциональный) и конкретные ситуации: руководитель может быть автократом в одних ситуациях и демократом в других.

В современной практике производственных систем доминируют автократический и демократический стили. Автократичное руководство может обеспечить более высокую производительность труда, но более низкую удовлетворенность от него, чем демократическое. Тем не менее, выдавать некоторые общие и детальные рекомендации относительно стиля руководства – дело рискованное.

Когда коллектив слабо организован, когда в нем мало инициативных и сознательных работников, а межличностные и межгрупповые отношения оставляют желать лучшего, в таких случаях производственные и воспитательные задачи не всегда могут решаться руководителем-демократом. Наоборот, в таком коллективе автократ, с присущей ему энергичностью и требовательностью, может оказаться больше к месту. Поэтому автократический стиль в принципе не

противопоказан.

Особенно он необходим в экстремальных ситуациях, когда за неимением времени нет возможности посоветоваться с коллективом или по иной причине руководитель берет на себя всю полноту ответственности за выход из ситуации и требует беспрекословного подчинения.

Приходится прибегать к автократичному стилю и в общении с теми, кто воспринимает демократичность руководителя за слабость и позволяет себе пренебрегать его служебными распоряжениями.

Для сравнительной оценки отдельных стилей примечательны следующие результаты наблюдений. В коллективе, управляемом в демократическом стиле, организация и показатели деятельности стабильны безотносительно к тому, на службе руководитель или в отпуске. При автократичном стиле работы отсутствие руководителя приводит к ухудшению деятельности. В коллективе, возглавляемом либералом, в его присутствии работники обычно проявляют меньшую активность, нежели, когда он находится вне коллектива.