



В настоящее время о состоянии и актуальных проблемах психологических исследований субъекта профессиональной деятельности в изменяющихся профессиональных, организационных, экологических и социально – психологических условиях труда очень актуальна. Очевидность интеграции свойств разных уровней психики в активном поведении, в труде сделала необходимым системный анализ психического и физиологического – как две стороны одной «живой медали». Стало аксиоматичным понимание того факта, что изменение организации одной стороны влечет за собой изменение в другой. В настоящее время психология труда представляет собой область исследования, границы пространственного поля которой вновь расширяются за счет организационной и социальной психологии.

Во многих современных работах, книгах нашли отражение современные методологические подходы и теоретические психологические концепции, позволяющие решать новые перспективные проблемы и по – новому подходить к решению известных, ставших классическими проблем в профессиональной деятельности человека. Несмотря на некоторый консерватизм повседневной практики управления, в настоящее время в теории построения эффективно функционирующей организации оформились тенденции в сторону представлений о сотруднике как субъекте деятельности, эффективность которого повышается, если выполняемый труд отвечает его ценностям и потребностям в самореализации. Вводятся и развиваются понятия организационной лояльности, внутреннего имиджа, компании, конструируется, наполняется содержанием и внедряется корпоративная культура.

Существует широкий спектр возможностей применения психологической науки для роста личности и повышения эффективности специалиста, однако большая часть мероприятий по развитию профессионализма, командообразованию, управлению конфликтами, повышению лояльности и приверженности корпоративной культуре крайне скептически воспринимается сотрудниками с признаками тревожности или депрессивности, нуждающимися в психологической помощи.

Выбирая вид психологической помощи, необходимо исходить из требований ситуации. Психологи – практики отмечают, что психолог в организации занимает двойственное положение: с одной стороны, он обязан действовать в интересах

организации и подчиняется ее руководителю – заказчику психологических услуг, с другой стороны – непосредственным клиентом психологической консультации является сотрудник, и интересы этих сторон не всегда совпадают.

Психологическая помощь в организации зависит от места психолога в ее структуре, уровня подчинения и функциональных обязанностей. Запросы на психологическую помощь могут поступать от любого уровня управления организацией. Для оказания помощи организационной системе в целом необходимо привлечение внешнего психолога для проведения консалтинга, экспертной оценки или коучинга. Психологическую помощь подразделениям или отдельным сотрудникам организации может оказывать внутренний психолог. Для определения объема и формата возможной помощи должно учитываться структурное положение психолога в организации. Для оказания более широкого спектра психологических услуг в организации может создаваться психологическая служба с собственной иерархией и разделением обязанностей между сотрудниками в соответствии со спецификой деятельности организации в целом. Из всех видов психологической помощи наименее востребованной в организации является психотерапия, так как до ее осуществления клиент и психолог не должны иметь иных отношений, что невозможно для внутреннего психолога, который является таким же сотрудником организации, как и весь его персонал. Однако внутренний психолог может осуществлять достаточно широкий спектр психологической помогающей деятельности, в том числе: консультирование, коучинг, супервизию, медиацию, тренинг. Для осуществления различных видов помогающей деятельности психолог должен иметь соответствующую профессиональную подготовку. Кроме того, для работы внутри организации психолог должен соблюдать корпоративные и профессиональные этические принципы, что возможно при использовании системного подхода в своей работе. Он должен учитывать, что его клиенты являются не только сотрудниками, т.е. членами данной организационной системы, но и представителями других социальных систем — семей, культур и др. Главным принципом работы внутреннего психолога-консультанта является согласование целей его клиентов с целями организации, которая составляет основной социальный контекст его профессиональной деятельности.