



## **Введение**

В современном обществе всё чётче просматриваются проблемы психологического характера и всё больше людей задумываются о необходимости консультаций психолога. На Западе это давно норма, но на постсоветском пространстве психология ассоциируется с психиатрией. И неудивительно, что люди или не понимают, что им нужен психолог или боятся. Но, как правило, если игнорировать потребность в психологической помощи, то придётся уже обращаться к другим специалистам – врачам по общим болезням из-за психосоматических расстройств или, не дай Бог, к психиатрам.

Поэтому в последние годы всё больше людей обращаются за психологической помощью. Психологическое здоровье является личной ответственностью человека, но оно же важно и для любого предприятия, где количество работников больше 10 человек. И хотя пока не принято иметь в штате психолога в компании, но консультации его необходимы на предприятии со штатом от 10 до 50 работников. Все уважающие себя фирмы со штатом более 30 сотрудников берут себе на работу психолога, как минимум, консультантом.

### Основные функции психолога в фирме

Психолог на предприятии может выполнять две функции. Первая из них – это консультирование, связанное с приёмом на работу потенциального сотрудника, определение его личностных качеств и его способность максимально раскрыться на данной работе. Такая функция даёт возможность нейтрального подхода к решению многих задач, в первую очередь, кадровых, для оценки и подбора персонала, как это делают современные консалтинговые компании, которые действуют на рынке труда.

Вторая функция психолога более обширна и требует его внедрения в рабочий процесс для оптимизации рабочего процесса. Психолог проводит собеседования с сотрудниками и тестирование их. Результаты предоставляет руководству вместе со своими рекомендациями. Как правило, психологов в штат нанимают для масштабных целей только крупные, амбициозные и прогрессивные компании. Но здесь есть и свои подводные камни. Когда психолог длительно работает на

предприятию, часто снижается его статус до статуса члена коллектива. В этом случае, сотрудники обращаются к нему по любому поводу, что категорически неприемлемо. Поэтому такой психолог может быть лишь в подчинении и отчётности только непосредственно первому лицу предприятия.

Важно понимать, что психологические стопоры и «пробуксовки» часто бывают не только у работников, но и у руководства. Поэтому психолог может помочь совместно определить цель фирмы и критерии, по которым можно судить о достижении поставленных задач. Но руководителю стоит понимать, что приглашение психолога не воспринимается однозначно сотрудниками и во многом зависит от позиции руководства.

### Роль психолога в организации

Психолог в организации – это нововведение, перемена, а многие люди, хоть и понимают их необходимость, бояться их и отвергают, так как они ставят под сомнение привычные идеи и мнения. И это противление приводит к серьёзным затруднениям в реализации проектов и достижения целей. Особенно это касается топ-менеджеров – это фактор гордыни человеческой, агрессивно-высокомерной реакции на деятельность «неспециалиста извне». Но ведь задача психолога заключается в том, чтобы помочь максимально эффективно использовать все ресурсы компании для выполнения поставленных задач, а не учить кого-то жить и работать.

При появлении психолога в организации, работники воспринимают его кто настороженно, кто с любопытством. Те, кто с пониманием отнесутся к решению руководства пригласить психолога, начинают сотрудничать с ним из здравого смысла, или даже простого любопытства. В процессе работы, эта категория людей постепенно меняется под воздействием понимания и изменения мышления и их личная эффективность изменяется кардинально. Они более легко и глубоко внедряются в работу и достигают великолепных результатов.

Но есть и другая категория сотрудников, которые сразу в штыки воспринимают психолога. Как правило, это люди, имеющие серьёзные психологические проблемы и нежелающие их разрешать. Потому что они будут открыто или неявно саботировать работу психолога. Собственно, результат в данном случае, будет зависеть от последовательности руководства.

Задача психолога в компании, в первую очередь, заключается в разрешении конфликтных и стрессовых ситуаций, возникающих в любом коллективе. При правильном отношении руководства к статусу психолога, деятельность последнего эффективна в разработке средств поддержания дисциплины и эффективных приёмов поощрения и наказания работников. Для этого, как и для решения многих других проблем в компании, необходима помощь и консультация психолога — кризис-менеджера.

## **Заключение**

Важна роль психолога в проблемах и ситуациях, где играют ключевую роль психологическое состояние человека и способность осознавать свои чувства и эмоции. И потому психолог помогает сотрудникам работать с их психологическим состоянием, учит их самоорганизации, проводит тестирования и тренинги, цель которых улучшить психологическую эмоциональную атмосферу в коллективе. Тем самым, меняет рабочую атмосферу к лучшему. Как результат – сотрудники более адекватны на работе, их полезный рабочий эффект увеличивается. При этом риск конфликтных ситуаций или вероятность рабочих ошибок заметно снижается. Это выгодно всем – и сами работникам и хозяину предприятия.