



В наше время большинство крупных компаний, как российских, так и зарубежных, зачисляют в свой штат психолога для персонала. Задача психолога в такой организации – в создании и поддержании психологического климата, чтобы у людей возникало желание работать, чтобы они с удовольствием приходили в офис, вкладывали свой опыт и квалификацию в обмен не только на достойную оплату труда, но и на доброжелательное отношение к себе. Как раз-таки такое доброжелательное отношение и внимание со стороны компании обеспечивает в том числе и психолог, начиная с самых первых дней в организации.

Корпоративный психолог помогает новому сотруднику легче пройти этап адаптации, знакомство с коллективом, возможно, период привыкания к расширенному или абсолютно новому для себя функционалу. Психолог по договорённости курирует сотрудника и может проконсультировать при возникновении психологического дискомфорта. Компания также заинтересована в работе психолога с уже имеющимися сотрудниками: люди охотнее будут вкладываться в общее дело там, где создан приятный психологический климат, где ими дорожат и создают все комфортные условия, выраженные не только в денежном эквиваленте. В таких организациях, в обмен на уважительное и позитивное отношение к себе, человек с большим энтузиазмом будет отдавать продукт своего труда.

В крупных компаниях по инициативе руководства и при содействии штатного психолога для сотрудников организуют совместные тренинги, выездные игры, корпоративы, соревнования для укрепления командного духа и большего сплочения коллектива, для отдыха в неформальной обстановке.

Каждый человек на работе также удовлетворяет свои квази-семейные потребности (в принятии, одобрении, общении). У сотрудника может не быть семьи и тогда работа, коллеги – становятся своего рода его семьёй. Это значит, что в процессе труда он играет роль либо ребёнка, либо родителя одновременно в отношении других работников.

Психолог также оценивает, насколько рабочее место комфортно для выполнения работы тем или иным сотрудником. И по запросу руководителя может выяснить, что мешает тому или иному сотруднику лучше работать. То есть, в первую очередь

оценивается комфортность среды – как для работников, так и для клиентов организации.

На мой взгляд, в профессиональной среде сотрудник находится до тех пор, пока чувствует свою востребованность, пока он нужен группе, и он это видит, ощущает признание своей работы и высокой, достойной оценки своего труда. И помогает ощутить эту востребованность для сотрудника именно психолог в организации.

И, к сожалению, в каждой компании или учреждении наступает момент, когда приходит время увольнять сотрудников, по тем или иным, возможно, и не зависевшим от сотрудника причинам. И, разумеется, никто не считает себя ненужным. Поэтому перед психологом стоит непростая задача сделать объявление принятого руководством решения и разговор с сотрудником максимально деликатным и организовать уход сотрудника с полным психологическим сопровождением. Поскольку мир бизнеса цикличен, возможно, с этим сотрудником ещё представится случай пересечься в другой компании или на каком-нибудь форуме, оставить приятные воспоминания о себе полезно обеим сторонам.

И, как показывает опыт большинства компаний, психолог в организации не оценивает личность сотрудника, а скорее его мотивацию в тех или иных поступках, тем более, если поступок привёл к какой-то производственной проблеме и пострадала репутация компании.

И, конечно же, психолог изучает потребности клиентов, если компания клиенториентированная и хочет оставаться конкурентоспособной в своей сфере.

Психолог приносит в работу любой компании только пользу, как для руководства, сотрудников, так и для клиентов организации.