



Эффективность функционирования любой организации зависит не только от уровня ее организационной культуры и оптимальности принимаемых решений, но и от качества их исполнения. Последнее, в свою очередь, определяется как квалификационными характеристиками сотрудников, так и их личностными качествами, а также психологическим климатом организации и ее структурных подразделений.

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. 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.

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.