

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ,
ЭРГОНОМИКА**

УДК 159.9: 331.101.3

**ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

Е.А. Евстифеева, С.И. Филиппченкова, Е.В. Балакшина

Тверской государственный технический университет

Рассматривается проблема особенностей организации программы психологического сопровождения в трудовом коллективе. Выделяются основные задачи, функции, которые реализуются в процессе психологического сопровождения организационным психологом. Приводятся результаты теоретического анализа отечественной психологической литературы по изучаемой нами проблеме, а также результаты социально-психологического мониторинга трудового коллектива, раскрывающего специфику психологической атмосферы, удовлетворенности трудом и уровня сформированности стресса.

Ключевые слова: *оценка персонала, психологическое сопровождение, социально-психологический мониторинг, функции психологического сопровождения, эффективность трудовой деятельности.*

Одной из самых важных задач организационного психолога является осуществление программы психологического сопровождения в трудовом коллективе. Основные функции психологического сопровождения в организации определяются ведущими направлениями профессиональной деятельности организационного психолога, а именно: проведение психодиагностического обследования, проведение психокоррекционных и психоконсультационных мероприятий, психопрофилактика, психологическое просвещение персонала, а также анализ результатов социально-психологического мониторинга. Грамотный подход к процессу организации психологического сопровождения способствует активизации резервных возможностей сотрудников, своевременному выявлению затруднений, снятию психологических барьеров, снижению негативного влияния стрессовых и конфликтных ситуаций.

Актуальность разработки проблемы психологического сопровождения сотрудников организации продиктована также необходимостью совершенствования сферы управления персоналом в условиях высокой информатизации трудового пространства, изменениями в области системы оценки персонала, решением вопросов кадровой политики (подбор, аттестация, ротация), организацией

эффективного сотрудничества на всех уровнях взаимодействия, а также обеспечением культуры безопасности на предприятии (предупреждение угроз) [8, 10].

Как отмечает Н.А. Крушная: «Понятие «сопровождение» в современной педагогике и психологии рассматривается в контексте гуманистического подхода. Его использование продиктовано необходимостью интеграции процессов обеспечения, поддержки, защиты, помощи и самостоятельности субъекта в принятии решений» [3, с. 10]. В.Н. Раскалинос проводит этимологический анализ категории «сопровождение» и трактует его как «совместное продвижение, помощь одного человека другому в преодолении трудностей» [7, с. 11].

Согласно Э.Ф. Зееру, сопровождение необходимо рассматривать в русле педагогических аспектов, которые представляют собой комплекс мер, направленных на оказание специализированной помощи субъекту в профессиональной ориентации и ответственности за сделанный выбор [2].

Н.С. Глуханюк рассматривает психологическое сопровождение в качестве метода, необходимого для формирования специальных условий, способствующих принятию решений человеком в особых жизненных ситуациях [6; 7]. В целом психологическое сопровождение представляет собой системную комплексную социально-психологическую помощь личности в нестандартных условиях. Различия в программах организации психологического сопровождения определяются их целями и задачами, а также сферой деятельности предприятия (экономическая, образовательная, интеллектуальная, сфера услуг).

Следует отметить, что большинство исследований в области психологического сопровождения посвящено особенностям его проведения в рамках образовательных организаций: детских дошкольных учреждений, школ (Э.М. Александровская, Э.Ф. Зеер, Н.А. Крушная, Г.А. Нагорная, Т.Г. Яничева), и относительно мало работ, уделяющих внимание высшим образовательным учреждениям (Т.А. Бабакова, Е.Ю. Пономарева, Е.А. Раевская, А.С. Сухоруков, Ю.Ю. Терюшкова). [1; 3; 5; 6; 10]. При этом одной из самых главных задач, решаемых психологом в рамках психологической службы и наиболее часто освещаемых на примере высшего учебного заведения, является «степень успешности первокурсника в обучении (и, соответственно, его готовность к освоению выбранной специальности), что может оказаться не только показателем уровня развития общих и специальных способностей или трудоспособности студента, но и свидетельством его адаптивности» [6, с. 6].

В данном случае центром внимания выступает специфика социально-психологической адаптации студента, степень влияния неразрывно связанных процессов обучения и воспитания на личность обучающегося и возможности целенаправленного стимулирования его

саморазвития. При этом «быстрое прохождение процесса адаптации, принятие новых стандартов обучения и форм организации учебной деятельности, становление субъектной позиции студента» [6, с. 6] будут выступать в качестве большого ресурса для повышения качества образования.

Отдельного внимания заслуживают вопросы о задачах и содержании психологического сопровождения персонала организации. Поводами для проведения процедур сопровождения являются: формирование личностного потенциала сотрудника, определение профессионально важных качеств, поиск дополнительных ресурсов в саморазвитии, грамотное установление должностных обязанностей, выяснение причин конфликтного поведения, прогнозирование поведенческих реакций на нестандартные ситуации, в том числе и лояльность к организации [8].

Характер поставленных задач перед организационным психологом определяет результаты оценки психодиагностического исследования: мотивационные и волевые качества, коммуникативные качества, интеллектуальные качества, уровень профессиональной подготовки, опыт в предметной области, социализация, ориентация (на себя или задачи организации), выявление специфических личностных качеств (готовность к риску, устойчивость к стрессу, рефлексивность, адаптивность, инициативность и др.) [8].

Как показывает практика, эффективность работы сотрудников организации обеспечивает ее успешность и процветание на рынке труда, следовательно, наиболее значимыми становятся результаты оценки социально-психологического климата и атмосферы коллектива. В этом смысле планомерное проведение социально-психологического мониторинга как специально организованного и систематического наблюдения за перечисленными выше психологическими показателями позволит принять своевременные и адекватные управленческие решения, а также даст возможность полноценному задействованию человеческих ресурсов в повышении эффективности трудового процесса.

Целью нашего исследования выступило изучение основных показателей сформированности положительного социально-психологического климата (СПК) в организации: удовлетворенность трудом, показатели сформированности стресса и общие шкалы СПК (поведенческий, эмоциональный и интеллектуальный компоненты).

База исследования: в исследовании приняло участие 438 человек (педагогический состав и сотрудники структурных подразделений), осуществляющих профессиональную деятельность на базе Тверского государственного технического университета.

Психодиагностический инструментарий: методика исследования уровня сформированности стресса (шкала организационного стресса

МакЛина); методика диагностики удовлетворенности трудом (семиуровневая шкала Лайкерта); экспресс-опросник по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О. Михалюк, А. Шалыто) [9].

Результаты исследования удовлетворенности трудом показали, что все рассматриваемые нами факторы по шкале «Удовлетворенность трудом» в коллективе находятся в зоне средних и выше среднего значений (ближе к высоким значениям), что соответствует норме выраженности качества. Следует отметить выраженность всех составляющих критериев (внешних и внутренних) удовлетворенности трудовыми условиями, что также соответствует значениям выше среднего и высокого уровня.

Указанные критерии объединяют следующие параметры: размер заработной платы, занимаемая должность, возможность карьерного роста, график работы, рабочие нагрузки (объем работы, которую необходимо выполнять). Соответственно, и общая удовлетворенность условиями труда имеет значение среднего показателя, близкого к высокому (см. рис. 1).

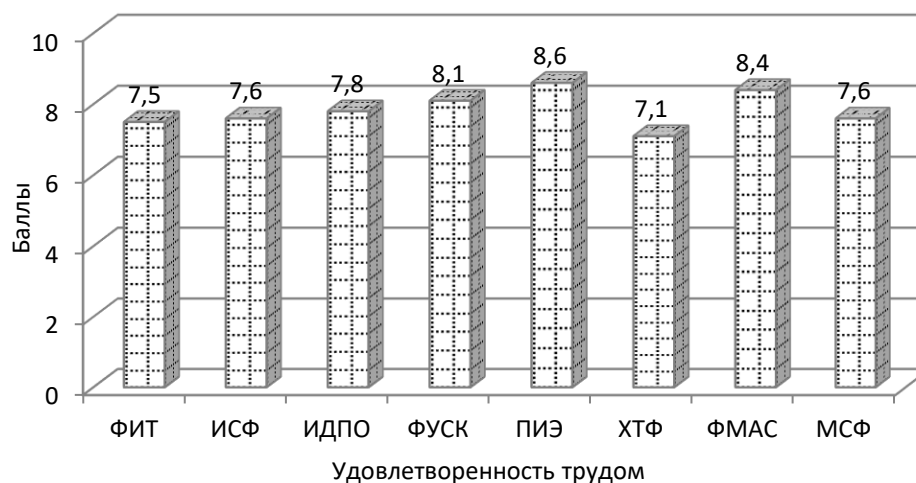


Рис. 1. Результаты исследования общей удовлетворенности трудом: ФИТ – факультет информационных технологий; ИСФ – инженерно-строительный факультет; ИДПО – институт дополнительного профессионального образования; ФУСК – факультет управления и социальных коммуникаций; ПИЭ – факультет прикладной информатики и экономики; ХТФ – химико-технологический факультет; ФМАС – факультет международных отношений; МСФ – машиностроительный факультет.

Результаты исследования социально-психологического климата в организации и его составляющих показало для всех его компонентов (поведенческий, эмоциональный, когнитивный) положительный уровень выраженности качества (рис. 2).

Очевидно, что большую часть сотрудников организации устраивают взаимоотношения в коллективе и их эмоциональная нагрузка. Для коллектива не характерно проявление межличностных конфликтов и напряженных отношений с руководящим составом.

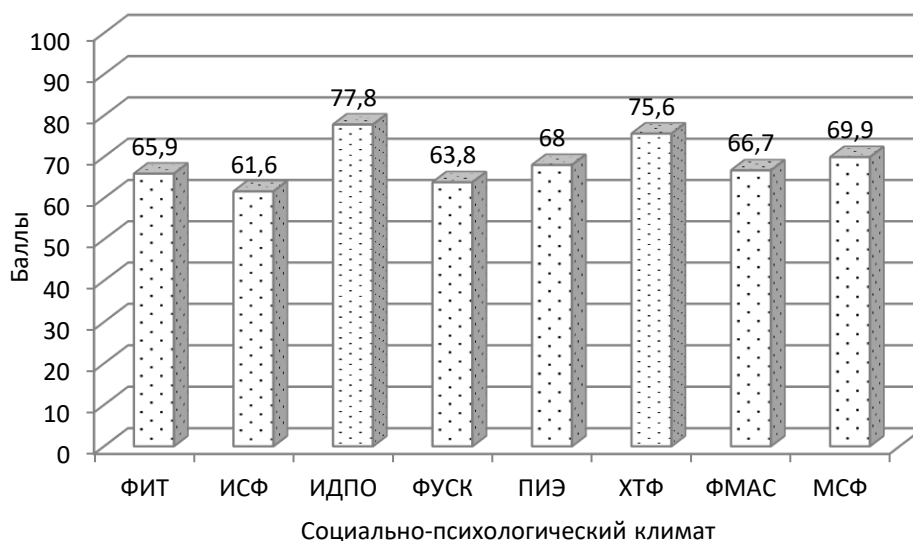


Рис. 2. Результаты исследования социально-психологического климата в организации

Согласно результатам исследования уровня сформированности организационного стресса, представляющего собой многомерный феномен, детерминированный внутриорганизационными факторами (внешними и внутренними), было установлено, что большинство членов организации вполне довольны выполняемой работой, которая для них привлекательна. Однако обнаруженный небольшой уровень напряженности в ряде отделов и структур свидетельствует о наличии застойности и необходимости стимулировать сотрудников к профессиональному развитию и личностному росту (рис. 3).

В итоге на формирование благоприятного и доброжелательного социально-психологического климата влияет стиль руководства и стратегические цели организации. При положительном социально-психологическом климате для членов коллектива характерно проявлять честность, заботливость, а также способность выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Внедрение специальных программ, направленных на гармонизацию психологической атмосферы в организации, а также проведение специальных мероприятий для стабилизации отношений внутри коллектива, являются первостепенными задачами аппарата управления, кадровой и психологической служб.

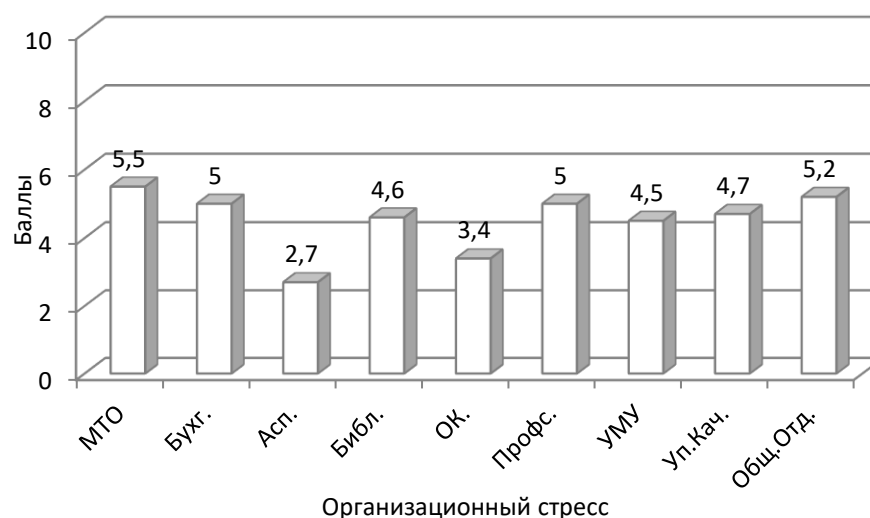


Рис. 3. Результаты исследования уровня сформированности организационного стресса: МТО – материально-техническое отделение; Бухг. – бухгалтерия; Асп. – аспирантура; Библ. – библиотека; Ок. – отдел кадров; Профс. – профсоюз; УМУ – учебно-методический отдел; Уп.кач. – отдел управления качеством образования; Общ. отд. – общий отдел.

Список литературы

1. Александровская Э.М., Кокурина Н.И., Куренкова Н.В. Психологическое сопровождение школьников. М.: Академия, 2002. 208 с.
2. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: теория и практика. М.: Академический проект, 2004. 159 с.
3. Крушная Н.А. Психологическое сопровождение семьи ребенка с особыми возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования: методические рекомендации. Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2016. 36 с.
4. Носова Е.Н., Лосева О.В. Мониторинговые исследования социально-психологических факторов культуры безопасности Балаковской АЭС // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 4. С. 188–201.
5. Пономарева Е.Ю. Задачи и содержание психологического сопровождения образовательного процесса в высшей школе // Научно-педагогическое образование. Pedagogical Review. 2016. № 4 (14). С. 7–11.
6. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в университете /Т.А. Бабакова, Е.А. Раевская, А.С. Сухоруков [и др.]; под ред. проф. Т.А. Бабаковой; Петрозаводск: Издательство ПетрГУ, 2015. 104 с.
7. Раскалинов В.Н. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса // Вектор науки ТвГУ. Серия «Педагогика, психология». 2016. № 4 (27). С. 11–15.

8. Тян Е.Э. Инновационные технологии в аспекте мониторинга социально-психологических качеств персонала // Гуманит. науки. 2011. № 1. С. 55–58.
9. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 490 с.
10. Яничева Т. Психологическое сопровождение деятельности школы. Подход. Опыт. Находки // Журн. практ. психолога. 1999. № 3. С. 101–119.

FEATURES OF PSYCHOLOGICAL ESCORT OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Е.А. Evstifeeva, S.I. Filippchenkova, E.V. Balakshina

Tver State Technical University

In article the problem of features of the organization of the program of psychological maintenance in labor collective is considered. The main objectives, functions which are implemented in the course of psychological maintenance by the organizational psychologist are distinguished. Results of the short theoretical analysis of domestic psychological literature on the problem studied by us and results of social and psychological monitoring of the labor collective disclosing specifics of the psychological atmosphere, satisfaction with work and уровня formation of a stress are given.

***Keywords:** efficiency of work, performance appraisal, psychological maintenance, social and psychological monitoring, functions of psychological maintenance.*

Об авторах:

ЕВСТИФЕЕВА Елена Александровна – доктор философских наук, профессор, проректор по научной работе, заведующая кафедрой психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» (170100, Тверь, ул. Аф. Никитина, 22), e-mail: pif1997@mail.ru

ФИЛИППЧЕНКОВА Светлана Игоревна – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» (170100, Тверь, ул. Аф. Никитина, 22), e-mail: sfilippchenkova@mail.ru

БАЛАКШИНА Елена Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» (170100, Тверь, ул. Аф. Никитина, 22), e-mail: balakshina79@mail.ru