

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Кивайко В.Н.

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: Казак Т.В. – д-р психол. наук, профессор, зав. кафедрой ИПиЭ

Аннотация. В статье проведен анализ понятия «психологическая поддержка». Рассмотрены задачи и критерии для оценки эффективности психологической поддержки. Также приведены основные методы психологической поддержки персонала для осуществления оптимизации психологического состояния человека.

Ключевые слова: психологическая поддержка персонала, стресс, психологическое обеспечение, психологический тренинг.

Введение. Под психологической поддержкой персонала в организации понимается совокупность мероприятий, направленных на формирование и поддержание в коллективе организации психологического климата, благоприятствующего эффективному функционированию кадрового направления деятельности. Рассмотрим более подробно суть понятия «психологическая поддержка», а также задачи и методы ее оценки.

Основная часть. В отечественных условиях полномасштабное использование зарубежного опыта психологической поддержки персонала затруднено по следующим причинам:

- недостаток в большинстве регионов консалтинговых центров, специализирующихся в области психологии трудовых отношений;
- ограниченные финансовые возможности большинства отечественных работодателей;
- непонимание собственниками и руководством многих организаций необходимости соответствующих затрат.

В обеспечении психологической поддержки принимают участие нескольких управленческих инстанций. Функции методического руководства, корпоративного контроля и непосредственного участия коррекции психологического климата должны выполнять профессионалы в лице дипломированных психологов. Наконец, в мониторинге состояния психологического климата может принимать участие не только кадровая служба, служба безопасности, но и профсоюзные лидеры организации.

Используя собственные источники и методы сбора информации, она способна оказать психологу и руководителям подразделений эффективную помощь [2].

При организации психологической поддержки персонала необходимо учитывать следующие методические требования: индивидуальный характер применения конкретных методов поддержки с учетом особенностей персонала конкретной организации и ее финансовых возможностей; приоритет методов профилактического характера; использование административных методов коррекции психологического климата лишь в очевидно кризисных ситуациях.

Для оценки эффективности психологической поддержки используются следующие критерии: 1) динамика показателя текучести кадров в части инициативных увольнений; 2) динамика показателя числа трудовых конфликтов; 3) динамика числа заявлений от сотрудников о переводе в другое подразделение; 4) динамика статистических данных, отражающих степень удовлетворенности сотрудников психологическим климатом в их коллективах; 5) результаты независимого аудита состояния психологического климата [1].

Одним из необходимых элементов кадровой стратегии выступает выбор приоритетного для конкретного работодателя подхода к организации психологической поддержки персонала.

Первый вариант предполагает ориентацию на использование штатного психолога (в крупных организациях – группы психологов), работающего в службе персонала и выполняющего все

функции, связанные с организацией рассматриваемого направления кадровой работы. Данный вариант обладает очевидными преимуществами:

Во-первых, наличие в штате постоянного специалиста - психолога - обеспечивает большую степень оперативности психологической поддержки. В частности, реализуется требование, связанное с приоритетом профилактических методов воздействия на психологический климат, которые являются более эффективными, нежели методы по выводу сотрудников из уже наступившего состояния стресса или ликвидации уже развивающегося конфликта.

Во-вторых, психолог как сотрудник собственной службы персонала будет пользоваться у других сотрудников организации большим доверием, чем специалист, приглашенный со стороны. Это позволит ему получить не только оперативные, но и более достоверные сведения о фактическом состоянии психологического климата в трудовых коллективах, следовательно, принимать более эффективные решения по его коррекции.

В-третьих, уменьшается вероятность утечки конфиденциальной информации по кадровому направлению деятельности, которая может существенно повредить работодателю [3].

Третий вариант предполагает ориентацию на обеспечение психологической поддержки только ограниченному контингенту сотрудников в лице менеджеров и экспертов высшего звена. В этом случае необходимым элементом их индивидуальных социальных пакетов становятся оплачиваемые работодателем регулярные услуги стороннего психолога. Единственным преимуществом данного варианта является наименьший уровень затрат по рассматриваемому направлению кадровой работы. Очевидными недостатками отсутствия психологической поддержки для большинства сотрудников выступают:

- практическая невозможность реализации требования формирования в трудовом коллективе отношений корпоративного духа;
- угроза разнообразных проявлений нелояльного поведения сотрудников в результате состоявшихся конфликтов в трудовых коллективах;
- высокая вероятность систематических потерь от индивидуальных ошибок сотрудников, работающих в условиях постоянного стресса.

С учетом указанных недостатков данный вариант целесообразно использовать только в низкорентабельных организациях.

Отметим, что в настоящее время работники организаций очень подвержены стрессам, особенно это касается профессий «человек-человек». Стрессы могут нанести значительный вред здоровью человека, и не только психологический, но и физический вред. Поэтому, психологическая поддержка работников организации необходима. Многие руководители не задумываются над этими вопросами, волнуясь только о финансовых вопросах, но ведь именно от сотрудников зависит финансовое состояние компании. Ведь если представить, что стресс нанес серьёзный вред здоровью ценных сотрудников, то можно говорить о некотором торможении работы организации. Так не лучше ли изначально позаботиться о психологической поддержке работников и не переживать об их потере.

В таких случаях психологическая поддержка осуществляется в целях как психологического обеспечения свободного и гармоничного развития личности в современном обществе на всех этапах ее становления и самореализации, так и предупреждения развития негативных тенденций в психологии людей, преодоления трудностей личностного роста, коррекции отклоняющегося поведения, устранения конфликтных ситуаций во взаимоотношениях.

Задачами психологической поддержки могут выступать: 1) обеспечение всем категориям сотрудников комфортной психологической среды для исполнения должностных функций, в первую очередь – защита от стрессов; 2) идеологическое воспитание коллектива, нацеленное на формирование и поддержание отношений корпоративного и командного духа; 3) предотвращение или оперативная ликвидация различных конфликтов [4].

Вознаграждение – это материальная или моральная (психологическая) оценка результата удовлетворения потребности, т.е. всего ... и наиболее используемый способ, которым организация может вознаградить сотрудников. Применение теории потребностей А. Маслоу ... трудовые конфликты между наемными работниками и администрацией, в основе которых обычно лежат

противоречия, связанные с условиями найма и труда. Также производственные конфликты между руководителями различных уровней и подразделений, основанием для которых чаще всего становятся противоречия, связанные с неурегулированным разграничением функций, полномочий и ответственности. И, в конечном итоге, межличностные конфликты между членами коллектива, в основе которых лежат противоречивые интересы личного характера [4, с.115].

Условия высоко конкурентной среды, в которой работает сегодня большинство хозяйствующих субъектов, предъявляют дополнительные требования к состоянию психологического климата в трудовом коллективе организации в целом и внутри каждого из ее структурных подразделений связано с высокой вероятностью нервных перегрузок (стрессов) у специалистов, особенно наиболее ценных для работодателя кадров – руководителей и экспертов.

С учетом данных угроз, организация психологической поддержки персонала не должна рассматриваться администрацией как одна из форм благотворительности. Положительный опыт убедительно свидетельствует, что затраты на психологическую поддержку являются вполне окупаемыми, чаще – рентабельными.

Заключение. Психологическая поддержка осуществляется путем оптимизации психологического состояния человека как следствие полного разрешения или снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой, профессиональной, социальной самореализации на каждом из этапов жизни отдельного человека, малых групп, коллективов, формальных и неформальных объединений людей. Основными методами психологической поддержки можно считать следующее: 1) психологическое консультирование; 2) психологическая диагностика; 3) психологический тренинг; 4) психологическая коррекция.

Психологическая поддержка – оказание помощи личности в ее самопознании, адекватной самооценке и адаптации в реальных жизненных условиях, формировании ценностно-мотивационной сферы, преодолении кризисных ситуаций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующих непрерывному личностному росту и саморазвитию, включая консультации руководителей по вопросам работы с персоналом.

Список литературы

1. Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации / А. Р. Алавердов. – М.: Market DS, 2008. – 462 с.
2. Архипова, Н. И. Проблемы обеспечения кадровой безопасности организации / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова // Проблемы управления безопасностью сложных систем: Материалы XXII Международной конференции, Москва, 3 декабря 2014 года. – Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2014. – С. 403-406.
3. Копейкин, Г. К. Менеджмент экономической безопасности / Г. К. Копейкин, В. К. Потемкин. – Санкт-Петербург: Терция, 2004 – 111 с.
4. Кузнецова, Н. В. Угрозы кадровой безопасности организации / Н.В. Кузнецова // Известия БГУ. – 2014. – №2. – С. 80-87.

UDC 159.928.235

PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR STAFF IN THE ORGANIZATION

Kivaiko V.N.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Kazak T.V. – doctor of psychological science, full professor, head of the Department of EPE

Annotation. The article analyzes the concept of "psychological support". The tasks and criteria for evaluating the effectiveness of psychological support are considered. The main methods of psychological support of personnel for the optimization of the psychological state of a person are also given.

Keywords: psychological support of personnel, stress, psychological support, psychological training.