

ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА В ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ РОБОТИ

Станом на сьогоднішній день розвиток психологічної служби в рамках організації в Україні не відповідає достатньому рівню, оскільки не впливає на реальний стан справ, здебільшого керуючись суб'єктивними вказівками керівництва, та не опирається на реальні суспільні потреби, що є суттєвим недопрацюванням. Тому створення служб психологічної допомоги, ефективного управління їхньою діяльністю — нагальна вимога часу й одне з важливих завдань керівників [2].

Наявність психологічної служби в організації являється еквівалентом успішності керівництва та ефективної роботи персоналу, які формують престиж та імідж організації. Умовою результативного виконання праці є сприятливий соціально-психологічний клімат колективу, оскільки він є найбільш суттєвим елементом у загальній системі організації спільної діяльності людей, характеризує внутрішні психологічні аспекти мікросередовища й оцінку результатів праці [3]. Зазначені позитивні умови формуються при активній взаємодії керівництва з психологічною службою на підприємстві, чий напрацювання суттєво допомагають у роботі з кадрами [2].

Сучасний темп розвитку соціально-економічних та політичних відносин вимагає активної реорганізації виробничої діяльності, що вимагає від керівництва та персоналу високої психологічної готовності, компетентності та адаптивності до змін. Такий великий об'єм навантажень можливо опрацювати та зменшити при участі психологічної служби, яка має на меті реалізувати інформаційну, консультативну, діагностичну, навчальну, профілактичну, коригувальну функції, які є основними напрямками її діяльності. Якісна та своєчасна робота психологічної служби відчутно сприяє розв'язанню ряду організаційних питань, таких як професійний відбір, плинність кадрів та таких проблем, що стосуються якості виконання роботи персоналом як релаксація (розслаблення) за важких умов праці, наукова організація праці, психологічна сумісність та адаптація працівників, тощо [2].

Ще однією складовою успішності працівників є їх кар'єрне зростання, що допомагає реалізуватися особистості. Головним компонентом на шляху до самореалізації є співпраця людини з психологом, який допомагає у

пошуку цілей для окремо взятої особистості та у пошуку найоптимальніших методів їх реалізації [1].

Психологічна служба не тільки сприяє підвищенню ефективності діяльності персоналу організації, створенню передумов становлення належного психологічного клімату, самореалізації та ефективної взаємодії співробітників, але й аналізує, координує психологічні аспекти діяльності впродовж виробничого циклу, переносить їх на побут і соціальну сферу персоналу. Психологічна служба сприяє розв'язанню найсуттєвіших завдань, дбаючи про їхній зв'язок із перспективою розвитку виробничої сфери та благонадійністю становища персоналу організації [2]. Вона розглядає особистість як частину організації з перспективою виконання актуальних завдань з високими показниками якості.

Отже, потреба керівника в співпраці з психологом організації існує незалежно від рівня психологічних знань особи, яка займає керівну посаду, адже одноосібно він не може ефективно вирішувати всі питання психологічного характеру в колективі. В процесі взаємодії керуючих органів та психологічної служби зростає ефективність виконуваної роботи персоналом та престиж організації.

Список літератури

1. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації // Соціальна психологія. -2005. -№ 2. - С. 64-71
2. Ромм К.С. Основні напрями роботи практичного психолога в організації [Електронний ресурс] / К.С. Ромм // Психологічна служба. - 2013. – Режим доступу: <https://studopedia.info/6-66307.html>
3. Євмешкіна О. Вплив соціально-економічного клімату на ефективність кадрової політики в системі державної служби України / О. Євмешкіна // Ефективність державного управління: зб. наук. праць. – 2013 – С. 151-155

*Науковий керівник: Бондар Л.В.
канд. псих. наук, доцент*