

А. С. Тетерук, А. М. Бебчик

Белорусский государственный университет

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ФУНКЦИЯХ ПСИХОЛОГА В ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель: Гулис И. В.

На сегодняшний день перед высшими учебными заведениями стоит задача подготовки квалифицированных психологов для работы в современной организации. Для выполнения этой задачи целесообразно учитывать представления сотрудников организации, студентов-психологов и преподавателей психологии о месте и функциях психолога в трудовой организации. В результате теоретического анализа проблемы можно выделить три основных направления работы психолога в организации: работа с персоналом, организация труда, организация взаимодействия сотрудников с внешними объектами организации (клиентами, конкурентами, и т.д.).

Изучение представлений о функциях психолога в трудовой организации проводилось среди студентов-психологов, преподавателей психологии Белорусского государственного университета, а также среди сотрудников трудовой организации (швейная фабрика). Цель исследования состояла в определении сходств и различий в представлениях трех групп.

В эмпирическом исследовании приняли участие 83 человека, из которых 39 – работники производственной организации, 34 – студенты, обучающиеся на 3-ем курсе по специальности «Психология», 10 – преподаватели психологии. Для сбора данных использовалась разработанная нами анкета, состоящая из открытых вопросов. Для обработки данных был использован контент-анализ и частотный анализ.

Большинство респондентов дали утвердительный ответ на вопрос «может ли работать психолог в организации», где 82.6% утвердительных ответов среди студентов, 84.8% среди сотрудников организации и среди преподавателей психологии – 90%, из которых – 60% указывают, что необходимость организационного психолога зависит от специализации организации.

Многие сотрудники считают, что психолог в организации исполняет роль «спасателя» и выполняет, прежде всего, «помогающие» функции: разрешает конфликты и трудовые споры, оказывает психологическую помощь и поддержку, создает благоприятный социально-психологический климат, консультирует по личным вопросам. В тоже время, некоторые из них, указывают, что руководство организации не всегда готово внести денежные средства на открытие вакансии «Организационный психолог».

Студенты-психологи также указали на важность «помогающей» функции психолога в организации. Однако многие отметили, что сегодня психолог в современной организации чаще выполняет функции HR-специалиста: осуществляет и организует поиск, отбор, адаптацию, обучение и развитие персонала, исследует мотивацию сотрудников, проводит тренинги на повышение и улучшение профессиональной компетенции.

Преподаватели психологии отмечают, что необходимость организационного психолога, в большей степени, зависит от потребности организации в нем. Анализируя представления преподавателей психологии, о функциях психолога в организации, мы посчитали, что в их ответах, как и в ответах студентов, отмечается «двойное» видение выполняемых функций психологом: от выполнения функций HR-специалиста до «классических» функций – разрешение конфликтов и споров, консультации сотрудников и руководителей, создание благоприятного социально-психологического климата и т.д.

По результатам сравнительного анализа, можно заключить, что представления сотрудников организации, преподавателей психологии и студентов-психологов о функциях психолога в организации различны. Сотрудники организации приписывают психологу «помогающую» роль и функцию, преподаватели психологии и студенты-психологии приписывают психологу выполнение как «традиционных» функций, так и функций HR-специалиста.

Перспективой исследования представлений о функциях психолога в организации может стать сравнение представлений работников организаций с различной формой собственности, а также изучение представлений психологов, которые уже работают в организациях.