

АКТУАЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГИИ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА

RELEVANCE OF PSYCHOLOGY IN VARIOUS FIELDS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF MODERN MAN

D. Ginzburg

Summary. Modern science psychology is firmly included in various professions, mastered by man, ranging from humanitarian and natural areas, ending in military Affairs, differentiating, thereby, in a variety of subsections (sports, education, media, etc.). In the last decade, the profession of corporate psychologist is actively gaining popularity, which helps large and serious enterprises to adjust the thinking of hundreds and thousands of people in order to increase the company's profits. First of all, any organization operates through human resources, so the management, together with a corporate psychologist, implement and adjust the principles and approach to work, developing innovative thinking, thereby making the company more competitive and profitable, and the work of employees — relevant.

Keywords: corporate culture, corporate culture of an employee, human resources, corporate psychologist.

Гинзбург Денис Александрович

Преподаватель, ЧОУ ВО «Академия управления
и производства», г. Москва
89160116111@mail.ru

Аннотация. Современная наука психология прочно входит в различные профессии, осваиваемые человеком, начиная от гуманитарных и естественных направлений, оканчивая военным делом, дифференцируясь, тем самым, на самые разные подразделы (спорт, образование, СМИ и пр.). В последнее десятилетие активно набирает популярность профессия корпоративного психолога, который помогает на крупных и серьезных предприятиях корректировать мышление сотен и тысяч людей с целью увеличения прибыли компании. Прежде всего, любая организация функционирует посредством человеческих ресурсов, поэтому руководство совместно с корпоративным психологом внедряют и корректируют принципы и подход к работе, развивая инновационное мышление, делая, тем самым, предприятие более конкурентоспособным и прибыльным, а работу сотрудников — релевантной.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура сотрудника, человеческие ресурсы, корпоративный психолог.

Здоровье организации может определяться психологическим состоянием ее сотрудников и уровнем их вовлеченности в деятельность предприятия. Согласно исследованиям А.Б. Косаревой (2007) и Б.Р. Мандель (2015): «Выражение профессионализма практического психолога находит свое отражение в мотивационной и операциональной сферах. Операциональная сфера психики специалиста обеспечивает исполнительную часть профессиональной деятельности, во многом влияя на качество получаемого в итоге результата... Мотивационная сфера характеризуется совокупностью внешних и внутренних элементов, побуждающих, регулирующих и направляющих деятельность, ориентированную на практическое овладение профессией» [4, с. 62–63], при этом корпоративный психолог делает большой акцент на мотивации сотрудников — главной функции стратегического управления, которая позволяет разрабатывать системы релевантных стимулов, побуждающих к эффективной трудовой деятельности в рамках целеполаганий предприятия и поставленных стратегических задач [5, с. 280].

В науке о психологии существуют определенные теории, которые служат моделями и ориентирами для понимания того или иного явления. К ним относятся

психоанализ (Зигмунд Фрейд), когнитивное развитие (Брунер Джером), теория привязанности (Боулби Джон), бихевиоризм (Уотсон Джон), все эти теории помогают понять человеческие мысли, эмоции и поведение, свойственные не только для определенной жизненной ситуации, происходящей в быту, но и в профессиональной деятельности и, при необходимости, вовремя скорректировать их.

Корпоративный психолог — это профессия, ориентированная на психологическую деятельность и услуги, связанные с проблемой человеческих ресурсов в организации. Корпоративный психолог обычно участвует в подборе сотрудников на выбранные или специальные должности, с целью оценить их пригодность для продвижения по службе и оказывать помощь в управлении карьерой для конкретных работников. Он помогает всем сотрудникам решать рабочие или иные проблемы, которые могут повлиять на производительность труда, а также участвует в решении вопросов, связанных с человеческими ресурсами в организации [7].

Организационная психология позволяет людям лучше понять, как тело и разум функционируют вместе в профессиональной деятельности, помогает принимать

актуальные для той или иной ситуации решения и избегать стрессовых ситуаций, учит грамотно управлять временем, ставить и достигать производственных целей, добиваясь, тем самым, эффективной трудовой деятельности.

Организационная психология способна изменить отношение и поведение своих сотрудников в профессиональной деятельности, применяя современные достижения обозначенной науки, которая объясняет, почему люди думают и поступают тем или иным образом. Так как в любой отрасли корпоративного бизнеса, на государственном или негосударственном предприятии, одним из наиболее распространенных и наиболее важных ресурсов, с которыми имеет дело специалист, является человеческий ресурс, наличие штатного или внештатного психолога очевидно. Прибыль приносит организация, а люди являются движущей силой её деятельности и развития, грамотно организованная работа которых ведёт к увеличению прибыли.

Уже более 15-ти лет программы по совершенствованию корпоративной культуры в организации становятся все более распространенными. Тем не менее, их трудно осуществлять — успех зависит от того, удастся ли убедить сотни или тысячи людей изменить способ своей трудовой деятельности — руководство стремится изменить тип мышления своих сотрудников, адаптируя его под современные тенденции. В особенности, это касается российских организаций, подход к работе которых существенно изменился за последние 20 лет. Шаблонный тип мышления не предполагает активной мозговой деятельности, а новые требования часто вводят сотрудников в стресс, работники же «старой закалки» часто склонны к консерватизму. В то время как до перестройки людей учили мыслить клишировано и придерживаться многолетних традиций в своей трудовой культуре, наша современность диктует новые качества работников, которые более всего импонируют работодателю: креативность, универсальность, клиентоориентированность, неординарность мышления, способность работать в режиме многозадачности, конкурентоспособность, стрессоустойчивость и пр.

Сегодня организации используют три уровня модификации принципов работы сотрудников:

1. Самый простой уровень предполагает достижение определенных результатов, не меняя принципов работы людей; один из примеров — это отчуждение непрофильных активов для сосредоточения внимания на основной деятельности с целью повысить свою экономическую эффективность.
2. На следующем уровне сложности сотрудников просят скорректировать их практическую де-

ятельность или освоить новый принцип работы, соразмерный с их привычным мышлением, чтобы достичь новой заданной цели. Например, компания, выбирающая инновационные пути развития, может привлекать ученых, чтобы увеличить спектр идей в организацию и, следовательно, поток новых продуктов на рынок, либо поощряет своих сотрудников при поиске новых способов сокращения убытков предприятия.

3. Коррекция профессионального мышления сотрудников по всем критериям: начиная от организации собственного рабочего места, оканчивая принятием важных для развития всей компании решений тем или иным работником, а именно: когда единственный способ, с помощью которого организация может достичь более высокой производительности, заключается в том, чтобы изменить поведение его людей по всем направлениям. Сотрудник может стать более конкурентоспособным только путем фундаментального изменения его культуры — например, переход от реактивного управления к проактивному, от иерархического к коллегиальному или от интроспективного к внешне ориентированному. Поскольку коллективная культура организации, в общих чертах, представляет собой совокупность того, что является общим для всех ее групповых и индивидуальных установок, такая трансформация влечет за собой изменение профессионального мышления десятков людей. Это третий и самый сложный уровень: формирование новой корпоративной культуры.

В последнее время многие компании обнаружили, что объединение всех основных новаторств (из программ повышения производительности) привело к поразительным изменениям в поведении сотрудников — изменениям, коренящимся в новых установках мышления. Несмотря на то, что программы повышения производительности, которые включают в себя симбиоз всех этих идей, могут быть весьма трудными и затратными для внедрения, компания в итоге получает больше шансов добиться долгосрочных изменений в деловой практике и тем самым — роста экономической эффективности.

В современной практике корпоративных психологов дифференцируется четыре условия для изменения мышления. Сотрудники корректируют свое мышление только в том случае, если они видят смысл в этой коррекции и согласны с ней. Выбранная политика предприятия (например, система вознаграждения или признания — «Лучший работник месяца») должна коррелировать с новыми принципами организации труда. Сотрудники должны обладать специальными навыками, чтобы выполнять то, что требуется. Наконец, руководство должно уважать

людей, профессиональную деятельность которых оно активно моделирует. Каждое из этих условий реализуется независимо; вместе они складываются в способ коррекции поведения людей в организациях путем изменения отношения к тому, что может и должно происходить на работе.

В 1957 г. Стэнфордский социальный психолог Леон Фестингер опубликовал свою теорию когнитивного диссонанса — тревожного психического состояния, возникающего, когда люди обнаруживают, что их убеждения несовместимы с их действиями. Фестингер наблюдал у испытуемых глубоко укоренившуюся потребность устранить когнитивный диссонанс путем изменения их действий или убеждений: цель — верить во что-либо. Смысл этого открытия для организации заключается в том, что, если ее сотрудники верят в ее общую цель, они будут рады изменить свое индивидуальное поведение, чтобы служить этой цели. Однако на самом деле, они будут страдать от когнитивного диссонанса, если они этого не делают. Тем не менее, чтобы чувствовать себя комфортно в отношении изменений и осуществлять их с энтузиазмом, люди должны понимать роль своих действий в разворачивающейся драматической судьбе компании и полагать, что им стоит внести свою лепту.

Как отмечает в своих научных исследованиях А. Я. Анцупов (2018): «Одним из наиболее важных ресурсов в организации является ее персонал. Эффективность работы организации в целом складывается из эффективности использования всех организационных ресурсов, в том числе каждого члена коллектива. Психологический смысл деятельности руководителя коллектива по оценке персонала заключается в создании обстановки вовлечения всего личного состава организации в общественно полезную эффективную деятельность» [2, с. 252]. При этом недостаточно сказать сотрудникам, что им придется делать все по-другому. Любой, кто возглавляет крупную программу модификаций поведения, должен найти время, чтобы обдумать ее «историю» — что следует предпринять — и растолковать эту «историю» всем людям, участвующим в осуществлении изменений, чтобы их вклад имел смысл для них как для отдельных лиц.

Стоит упомянуть принцип укрепления системы. Скиннер известен своими экспериментами с крысами конца 1920-х и 1930-х гг. Он обнаружил, что может побудить крысу выполнить скучную задачу преодоления лабиринта, предоставив правильный стимул — кукурузу в центре лабиринта — и наказывая крысу электрическим током каждый раз, когда она делала неправильный поворот.

Теория положительного и отрицательного подкрепления по Скиннеру была подхвачена психологами, за-

интересованными в том, что мотивирует людей в работе. Когда цели компании в отношении нового поведения не подкреплены, сотрудники с меньшей вероятностью будут применять его последовательно; например, если руководителям настоятельно рекомендуется уделять больше времени обучению младшего персонала, но коучинг не фигурирует в оценках эффективности работы менеджеров, они вряд ли будут беспокоиться об этом.

Некоторые последователи Скиннера пришли к выводу, что «петли» позитивного подкрепления имеют постоянный эффект: однажды установив их, можно их оставить надолго. Однако со временем крысам Скиннера надоела кукуруза, а также они начали игнорировать удары током — подобное явление часто мешает организациям поддерживать более высокую производительность: структуры и процессы, которые изначально усиливают или обуславливают новое поведение, не гарантируют его долговечность. Они должны поддерживаться модификациями способов поощрения и наказания, которые дополняют другие условия для изменения мышления.

Многие программы модификаций поведения допускают ошибку, призывая сотрудников вести себя иначе, не обучая их тому, как адаптировать поручения руководства под конкретную ситуацию. Например, компания может призвать работников быть «клиентоориентированными», но, если в прошлом организация мало выделяла психологических и педагогических ресурсов на данный вопрос, сотрудники не будут знать, как интерпретировать данный принцип, или не будут знать, как должен выглядеть конечный успешный результат.

Во-вторых, как показал корпоративный психолог Крис Аргирис, люди более тщательно усваивают информацию, если продолжают рассказывать другим о том, как они будут применять полученные знания конкретно на практике в своей реальной жизни [6]. Данный феномен обуславливается тем, что люди используют разные области мозга для обучения и преподавания.

Таким образом, в настоящее время приобрела заслуженную популярность корпоративная психология, специализирующаяся на анализе и корректировке принципов взаимодействия сотрудников определенной организационной структуры, а также на разработке стратегий вербовки, мотивации, развития, изменения и стимулирования работников.

Корпоративная психология содействует продвижению продуктивных отношений и формированию релевантного поведения сотрудников, помогает управлять балансом профессиональной жизни, участвует при выборе кандидатов на вакантные места, способствует карьерному росту кандидатов наиболее эффективным

способом. Ключевые цели организационной психологии — помочь в повышении производительности труда сотрудников и в налаживании профессиональной коммуникации между людьми для создания благоприятной рабочей культуры и среды на рабочем месте.

Каждая организация в современном мире нуждается в таланте, и она должна обеспечивать благоприятную культуру и атмосферу для сотрудников, желающих проявить свои таланты и креативность, релевантные для профессии. Доктор Эдвард Деминг, специалист по качеству, отметил, что человеческие ошибки и человеческое поведение являются проявлением организационной психологии управления и ее процессов. Один и тот же человек может быть профессионально непригодным или, напротив, достичь очень высокого уровня производительности и изменить свое поведение, если создать для него подходящую рабочую среду [3]. Таким образом, чтобы выявить способ раскрытия / развития таланта сотрудника, сначала следует определить поведение индивида — это сочетание психологии с организационными функциями человеческих ресурсов действует как мультипликатор силы и в целом создает синергию для работы всей организации на высоком уровне.

Большинство клинических работ подтверждают идею о том, что последовательные образцы для подражания, которые известный педиатр Бенджамин Спок считал решающими для развития детей, также важны для изменения поведения взрослых [1]. В любой организации люди моделируют свое поведение, опираясь на примеры «других значимых» для них людей: тех, кого они видят в позициях влияния. В рамках одной организации люди с разными функциями или уровнями вы-

бирают разные образцы для подражания — это может быть партнер-учредитель или руководитель отдела и пр. Таким образом, для последовательного изменения поведения сотрудников во всей организации, недостаточно обеспечить соответствие деятельности руководителей новым принципам работы — ролевые модели руководителей заключаются в том, что они должны уметь выставлять перед сотрудниками на каждом уровне правильные ориентиры путём демонстрации собственной модели поведения и принципов профессиональной коммуникации.

Выводы. Современные тенденции корпоративной психологии обусловлены веяниями нового времени и, прежде всего, гуманистическим подходом к совершенствованию навыков производительной деятельности сотрудников организаций. Вместо строгих систем штрафом руководство все больше отдает предпочтение психологии, позволяющей путем коррекции профессионального мышления получать слаженный коллектив релевантных сотрудников, избегая при этом профессионального выгорания, конфронтаций и стрессов на работе.

Стоит отметить, что корпоративный или штатный психолог актуален в любой трудовой деятельности, начиная от гуманитарных и естественных направлений, оканчивая инженерией и военным делом. Основная задача психолога: научить сотрудников слаженному взаимодействию в коллективе, грамотной работе с заказчиком / потребителем / пациентом / пострадавшим и пр., а также активизировать главную функцию стратегического управления сотрудниками — мотивацию и добиться их качественной профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Азаров, Ю. П. Семейная педагогика [Текст]: по специальностям «Педагогика» (033400), «Педагогика и психология» (03100), «Социальная педагогика» (031300) / Ю. П. Азаров; предисл. Н. Д. Никандрова. — М. [и др.]: Питер, 2011. — 394 с.
2. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала [Текст]: теория и практика: монография / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — М.: Проспект, 2018. — 351 с.
3. Кеннеди, К. ГУРУ менеджмента: «кто есть кто» в бизнес-элите / Кэрл Кеннеди; [пер. с англ.: Д. Ищенко]. — М.: Изд-во АСТ: Транзиткнига, 2006 (М.: ФГУПП Детская книга). — 284 с.
4. Косарева, А. Б. Специалист-психолог: важнейшие сферы профессиональной деятельности, личностные качества, особенности их оценки // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. — 2007. — № 2. — С. 62–68.
5. Мандель, Б. Р. Организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс] [Текст]: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры). — М.: Изд-во «ФЛИНТА», 2015. — 370 с.
6. Управление знаниями / пер. с англ. [Т. Гутникова]. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 207 с.
7. Corporate Psychologist (2019). Management Mania. URL: <https://managementmania.com/en/corporate-psychologist>. Date: 12.07.2019.
8. Saul McLeod (2017). Kolb's Learning Styles and Experiential Learning Cycle. Cognitive Psychology. Learning Styles. URL: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>. Date: 12.07.2019.