

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩІ ЯКОСТІ ПСИХОЛОГА ПРАЦІ

Суспільна проблема. На перехідному етапі розвитку держави, при створенні нової економічної бази зростає значення проблеми професіоналізму кадрів. Науково технічний прогрес висуває перед суспільством цілий комплекс проблем економічного, правового, технічного, соціального характеру. У зв'язку з цим зростає значущість вивчення численних аспектів взаємодії особистості з новими надсучасними візрцями техніки, а також з іншими суб'єктами праці у багатогранному виробничому процесі. Вирішувати ці та інші важливі питання покликані психологи праці, посади яких все частіше і частіше зустрічаються в організаційних структурах установ, організацій, підприємств.

Актуальність проблеми нашого дослідження визначається потребами практики у подальшому вдосконаленні методів соціально-психологічної, професійної підготовки майбутніх психологів з метою реалізації їх потенціалу в якості психолога праці. При цьому доречно зауважити, що ми не ставимо собі за мету здійснити змістовну характеристику теоретичної підготовки психолога праці, ми хочемо акцентувати увагу на найбільш значущих професійних якостях психолога праці, сукупність яких і забезпечуватиме, на наш погляд, високий професіоналізм останнього у вирішенні нагальних проблем надсучасного підприємства, організації, установи.

Мета дослідження полягає у визначенні комплексу професійно значущих якостей психолога праці, який і буде визначати його професійну придатність і забезпечуватиме високі показники його професійної діяльності, а також обумовлювати ефективність і продуктивність діяльності даного підприємства, закладу, установи.

Ключові слова: психолог праці, професійно значущі якості, властивості особистості, напрями роботи, функціональні обов'язки, задачі професійної діяльності.

Які ж професійні якості особистості психолога праці будуть найбільш значущими при вирішенні ним різноманітних і багатогранних задач виробничого комплексу? Щоб дати відповідь на поставлене запитання необхідно, перш за все, визначити основне призначення психолога праці, окреслити провідні напрями і задачі професійної діяльності психологів на підприємстві. Отже, не дивлячись на велику кількість різноманітних завдань, які покликаний вирішувати психолог праці, на практиці реальні напрями його діяльності можуть бути обумовлені впливом цілого ряду конкретних обставин, а саме: значною кількістю штатних місць психологів праці; специфікою того чи іншого підприємства, організації, установи і конкретними проблемами, які

існують на сучасному підприємстві; невідповідністю спеціалізації, яку отримує психолог в процесі навчання у вузі, його досвіду роботи на даному підприємстві, галузі; особистісні якості психолога праці і відношення до нього з боку інших суб'єктів праці і ін. Втім, загальні напрями професійної діяльності психолога праці можуть бути традиційними для багатьох підприємств, а саме: професійно-таїйна робота, професійний відбір, професійна консультація, професійна адаптація, професійна реабілітація та пропаганда психологічних знань. Коротко зупинимося на кожному з цих напрямків.

Що стосується участі психолога праці у професіоналізації роботи, яка визначається як цілісна система заходів, що спрямована на підготовку особистості до свідомого і об'єктивного вибору професії; як науково обгрунтоване управління процесом свідомого самовизначення людини з метою задоволення її особистих потреб самореалізації в трудовій діяльності і суспільних потреб у відтворенні трудових ресурсів [1, с.447], то вона спрямована, в основному, на організацію та проведення різноманітних зустрічей, бесід із підростаючими молодими людьми з метою визначення їх професійної спрямованості. Для цього психолог праці повинен володіти різноманітною інформацією про існуючий світ професій та спеціальностей, вміти доступними методами та засобами зорієнтувати підростаючу особистість у величезному обсязі професій, обумовивши цим самим її свідомий вибір. Крім того, виражений інтерес до людини і її внутрішнього світу, позитивне відношення до людей незалежно від їх соціального, соматичного і психічного стану, вікових, статевих і індивідуальних особливостей, володіння різноманітними методами виховного впливу на свідомість підростаючої особистості як суб'єкта продуктивної діяльності, – ці та інші якості необхідні психологу праці в даному напрямку його професійної діяльності.

Беручи за основу потенційні характеристики молодої людини, яка вже зробила свій вибір щодо бажаної професії, або ж ще перебуває на стадії професійного вибору психолог праці повинен надати їй професійну консультацію, яка може визначатися як кваліфікована порада людини з приводу вибору нею майбутньої професії, зміни місця роботи, вирішення різноманітних професійних завдань [2, с.14]. Ефективність даного напрямку діяльності психолога пов'язується із необхідністю володіння ним широкого кола інформації щодо світу професій і спеціальностей, їх особливостей, основних характеристик, протипоказань і ін. та отриманого в ході консультування основних характеристик особи, яка консультується (індивідуально-типологічних, характерологічних, особистісних і ін.), що можливе лише за умови застосування психологом праці відповідних діагностичних методів дослідження. Крім того, психолог праці повинен вміти входити в діловий контакт з клієнтами на основі наукової методики соціально-контактної взаємодії, складати психологічні описи нових професій (спеціаль-

ностей), оцінювати особистісні якості і функціональні стани людини і ін.

Що стосується професійного відбору, який визначається як комплекс заходів, що спрямовані на виявлення осіб, які в найбільшій мірі відповідають вимогам конкретної спеціальності чи професії за своїми індивідуальними якостями; як процедура вивчення і оцінки міри розвитку психічних і психофізіологічних якостей людини, які вимагаються конкретною професією, що сприяє успішному оволодінню цією професією і ефективності подальшої трудової діяльності [3, с. 375], то даний напрямок діяльності психолога праці є, по суті, найвідповідальнішим, оскільки в кінцевому результаті психолог “обирає” людину, яка за його вибором, найбільш точно відповідає вимогам даної професії (спеціальності) і професійна діяльність якої забезпечуватиме високу продуктивність і ефективність підприємства, організації, установи загалом. Для цього психолог повинен вміти проводити збір необхідних емпіричних матеріалів, обробляти їх сучасними методами обробки і фіксації даних, науково їх інтерпретувати і робити обґрунтовані висновки.

Робота психолога праці щодо вдосконалення професійної адаптації молодих працівників, а також тих, які за певних обставин змінили попереднє місце роботи повинна бути спрямована на перебудову і пристосування особистісних, інформаційних, енергетичних, операційних і інших структур і систем суб'єкта праці до особливостей трудової діяльності з метою найбільш ефективної його саморегуляції на етапах професіоналізації. Для цього психолог праці повинен володіти системою професійних переконань щодо безмежних можливостей позитивного розвитку людини, а також готовністю приходити сторонній людині (але як члену професійної спільності, установи, підприємства) на допомогу у відповідності з існуючими професійними засобами, такими як консультування, психологічна освіта, психотренінг, проектування професійної діяльності, корекція індивідуального стилю діяльності, активізація самопізнання і саморегуляція людини як суб'єкта праці з метою просування його на більш високі рівні професіоналізму і майстерності [4, с. 154].

При проведенні такого напрямку діяльності як професійна реабілітація, яка визначається як система заходів, спрямованих на відновлення працездатності осіб, які мають тимчасову непрацездатність, інвалідність або розробляти і застосовувати на практиці прийоми, методи, шляхи і засоби професійного розвитку, вдосконалення людини як суб'єкта праці, яка тимчасово або повністю втратила працездатність, але професійні вміння і навички якої є необхідними для даної установи (підприємства); пропонувати і коректно впроваджувати рекомендації щодо організації праці по відношенню до таких суб'єктів праці, їх подальшої професіоналізації, сфери побуту та відпочинку, проектування подальшого професійного шляху.

Що стосується такого напрямку діяльності психолога праці, як пропаганда психологічних знань, то він вимагатиме від останнього відповідних теоретичних і практичних вмінь та навичок щодо читання різного плану лекцій, проведення практичних семінарів, диспутів і ін. При цьому лекційна діяльність психолога праці передбачатиме не тільки розповсюдження психологічних знань серед суб'єктів праці, але й одночасне вивчення громадської думки, виявлення проблем, які існують на підприємстві. Крім того, психолог праці повинен виявляти, аналізувати, засвоювати і розповсюджувати передовий досвід професій та спеціальностей, які представлені в даній установі, підприємстві.

Основні задачі, які ставляться перед психологом праці на конкретному підприємстві (організації, установі), то, в основному, вони виходять із ідей гармонійного розвитку особистості суб'єкта праці в процесі виконання ним своїх функціональних обов'язків. Звідси, проблема формування в трудових колективах сприятливого психологічного клімату, який безпосередньо впливає на результати діяльності, – займає одне із перших місць. Забезпечення динаміки професіоналізації, особливо молодих працівників, дозволить тим трудовим колективам якнайшвидше і ефективніше досягти визначальних виробничих результатів. Для цього психолог праці повинен вміти виявляти внутрішньоколективні структурні групи і їх відношення до своїх професійних обов'язків і діяльності загалом; визначати і аналізувати основні ціннісні орієнтації даних мікрогруп, а також здійснювати їх корекцію при імовірних відхиленнях від загальноколективних; встановлювати і розвивати основні канали комунікації між суб'єктами праці в даних структурних підрозділах; активізувати мотиваційну сферу суб'єктів діяльності з наступним формуванням у виконавців адекватного образу відповідної професійної діяльності.

Наступний ряд основних завдань, які стоять перед психологом праці напрямку пов'язані із проблемою управління, у відповідності до якої психолог повинен вміти здійснювати психодіагностику різноманітних кадрових ситуацій (особливо конфліктних); сприяти соціально-психологічній підготовці управлінського персоналу на всіх його рівнях; оптимізувати процеси стабілізації нових суб'єктів праці; брати участь у розробці програми атестації як виконавців так і управлінського персоналу; виявляти критерії лідерства в колективі і відповідно його коректувати; їх стилі поведінки і ін.

Визначальним показником ефективності діяльності психолога праці є наявність в останнього так званої мобільності, яка визначається як здатність щодо поновлення знань, отримання знань із суміжних із основною професією галузей і їх реалізації; ініціативності, як здатності вирішувати поставлені задачі без зовнішніх стимулів; наполегливості у відстоюванні своїх рішень, думок; відповідальності, як внутрішньої домінуючої потреби приймати рішення самому і особисто відповідати за прийняті зобов'язання.

Загалом професійна діяльність психолога праці повинна бути спрямована на надання будь-якої психологічної допомоги суб'єкту праці або трудовому колективу в ході вирішення ним їхніх різноманітних трудових та особистісних проблем. Це можливе тільки за умов високої компетентності, глибоких професійних знань, необхідних професійних умінь та навичок, а також відповідних особистісних якостей. Вміння співпереживати чужому горю, розділяти чужі проблеми, володіти можливостями співчувати і радіти з іншими; мати чітко виражений інтерес до життя інших людей, бажання якнайшвидше прийти на допомогу. Крім того, для більш ефективної психологічної допомоги психолог праці повинен бути добре поінформованим щодо навколишнього середовища, стану культури, світогляду, економіки, політики, традицій, впадвань, оточуючих його людей, оскільки ці та інші чинники яскраво відображені в конкретній людині-клієнті і різнопланові методи й форми психологічної допомоги не повинні застосовуватися без їхнього врахування.

Також немало важливу роль у професійній діяльності психолога праці відводиться практичній і психологічній (суб'єктивній) готовності останнього до виконання своїх професійних обов'язків на підприємстві (установі, організації). Така готовність, яка передбачає наявність у психолога адекватних уявлень щодо даної сфери діяльності, позитивного відношення до неї, впевненості в успіху і ін. є для психолога праці не менш важливою, ніж професійна компетентність. Таким чином, готовність психолога праці до своєї професійної діяльності – це складне, цілісне утворення, яке проявляється як потенційна якість особистості і включає усвідомлення соціальної значущості діяльності психолога на підприємстві (установі, організації) і необхідності її виконання як свого суспільного і професійного обов'язку.

Необхідно відмітити ще одну особливість професії психолога праці. Він не повинен формально виконувати свої професійні обов'язки, а повсякденно відноситися до своєї роботи творчо, постійно підвищувати свою професійну компетентність, проявляти ентузіазм в трудовій діяльності. Все це вимагатиме від психолога праці відповідної цілеспрямованості, послідовності в роботі, проявляти посилену увагу до власного внутрішнього світу, формувати здатність до самопізнання, саморегуляції, забезпечувати розвиток своїх потенційних можливостей.

У підсумку можна зазначити, що розглянуті в нашому дослідженні професійно значущі якості психолога праці не претендують на повноту і остаточну завершеність, водночас дозволитимуть останньому оперативну та конструктивно вирішувати різнопланові виробничі та особистісні проблеми, що в кінцевому рахунку забезпечуватиме високі показники ефективної та продуктивної роботи даного підприємства.

1. Пенхологія. Учебник для гуманитарных вузов / Под. общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2001. – 656 с.
2. Дмитриева М. А., Крылов А. А. Психология труда и инженерная психология: Учебн. Пособие / под ред. А. А. Крылова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. – 224 с.
3. Словарь практического психолога / Сост. С. Ю. Головин. – Минск: Харвест, 1998. – 800 с.
4. Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М.: культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

Для того, чтобы психолог труда занимал активную позицию в жизни конкретного предприятия необходимо, чтобы его профессиональная деятельность была обусловлена комплексом профессионально значимых свойств и качества его личности.

Комплекс профессионально значимых свойств и качества психолога труда будет обуславливать его профессиональную пригодность и обеспечивать высокие показатели его профессиональной деятельности, а также эффективность и продуктивность деятельности данного предприятия.

Формирование профессионально значимых свойств и качества психолога труда будет выступать основной целью и результатом длительного процесса подготовки специалиста.