

УДК 614

Рак Єва, студентка 3 курсу
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Видавничо-поліграфічний інститут, кафедра репрографії
Науковий керівник: **Л. О. Мітюк**, канд. наук, доц., ІЕЕ, КПІ ім. Ігоря Сікорського

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Метою цієї статті є здійснення загального огляду стану справ у сфері психології праці та аналіз сучасних підприємств щодо надання психологічної підтримки робітникам. Наведено історичні дані, які зумовили розвиток у сфері психології та зацікавленість у підвищенні рівня психологічної підтримки на підприємствах. Описано ключові ролі, які психолог виконує задля покращення організації підприємства. Також описані позитивні аспекти щодо впровадження психологічної підприємницької діяльності. У результаті аналізу підтверджена актуальність проблематики у сфері психології праці, наведено основні причини та пропозиції щодо вирішення даної проблематики.

Ключові слова: психологія праці, охорона праці, внутрішній споживач, психологія на підприємстві, психологічна підприємницька діяльність, бізнес-психологія, психологічна служба.

Annotation The purpose of this article is to provide a general overview of the state of affairs in the field of occupational psychology and analysis of modern enterprises in terms of providing psychological support to workers. The historical data that led to the development in the field of psychology and interest in increasing the level of psychological support in enterprises are presented. The key roles that the psychologist plays to improve the organization of the enterprise is described. Positive aspects of the introduction of psychological entrepreneurship are also described. As a result of the analysis the urgency of the problem in the field of psychology of work is confirmed, the main reasons and offers concerning the decision of the given problem are resulted.

Key words: labor psychology, labor protection, internal consumer, psychology at the enterprise, psychological business activity, business psychology, psychological service.

Вступ. За роки індустріалізації та загального розвитку промисловості багато ключових факторів стосовно внутрішньої політики підприємств зазнали багатьох змін. Ці зміни зумовлені технологічним розвитком та прагненням до підвищення успішності підприємства на ринку. Успіх компанії може залежати від багатьох факторів, наприклад таких як знань у сфері економіки, фінансів, менеджменту, права та інших соціально-економічних наук. Але здебільшого рушійною силою є насамперед психологічний або людський фактор. Так як якість продукту має певну залежність від так званого внутрішнього споживача, який її створює, є необхідність у якісній підтримці не тільки технічному, але й у психологічному забезпеченні [1].

Це обумовило появу нового, самостійного напрямку в психології — психології підприємницької діяльності. Тому важливим завданням організаційних та економічних психологів є надання психологічної допомоги діючим суб'єктам підприємницької діяльності (підприємцям), що передбачає опанування ними відповідних психологічних технологій [1,2].

Необхідність впровадження психологічної підприємницької діяльності зумовлена зростанням темпів життя, збільшенням обсягу інформації, кризовими явищами в природі і суспільстві, сьогодні визнається як фахівцями, так і населенням взагалі. Організація психологічної служби стала одним з напрямків оптимізації роботи, наприклад, установ освіти [3].

Лише після публікації у 1911 році Ф. Тейлором своєї книги "Принципи наукового управління" почалася епоха наукового підходу до створення та регуляції процесів бізнес-

діяльності. У його праці досить важливий акцент був направлений саме на людський фактор та взаємини керівництва з персоналом. Таким чином поступово став розвиватися напрям у 40-х роках під назвою "бізнес-психологія" [4].

Найперші психологічні служби з'явилися на промислових підприємствах у 60-70 роках ХХ століття в межах новоствореної системи наукової організації праці. Їх виникнення було пов'язане з певним рівнем розвитку прикладних досліджень у галузі соціології, соціальної психології, педагогічної психології, психології праці та інженерної психології. Метою діяльності перших психологічних служб на підприємствах було підвищення ефективності праці робітників. Досягнення цієї мети передбачало вирішення завдань підвищення працездатності та зниження втомлюваності шляхом застосування психологічних факторів [5].

Якщо ж говорити про основне завдання психолога то О. А. Конопкін зазначає, що це є оптимізація діяльності людини і її поведінки в цілому, встановлення причин відхилень у його діяльності і невдач, а також знаходження шляхів їх подолання. Основна ж роль психологічного супроводу персоналу, на думку Т. С. Кабаченко, полягає в залученні і використанні ресурсів цієї системи, оптимізації ергономічних, організаційних, інформаційних та гігієнічних передумов діяльності персоналу [2,4].

Що ж стосується стан справ України стосовно розвитку психологічної підприємницької організації, то це явище у наших реаліях досить нове та молоде. Лише в 90-х рр. ХХ ст. стала поступово вводитися в штатний розклад посада психолога: у школах, лікарнях, дитячих дошкільних установах, спортивних школах і командах. Пізніше у психологів з'явилося завдання участі в процесі управління і розвитку організації. Вони стали порадиниками-експертами в питаннях прийому на роботу та навчання персоналу, виконуючи запити керівництва організації. Наступним етапом стала поява функції психологічної допомоги працівникам різного рангу у вирішенні особистісних проблем та врегулювання міжособистісних відносин всередині організації [2-4].

Тим не менш питання щодо впровадження психологічної підприємницької діяльності все ще дуже розмите та потребує аналізу необхідності кожного підприємства.

Мета та завдання. Огляд питання щодо актуальності психологів та психологічних служб на підприємстві, представлення аналізу поточного стану справ психології праці, аналіз та підтвердження проблематики.

Матеріал і результати досліджень. На основі останніх соціальних досліджень психологічних особливостей українських підприємців, що працюють в сфері бізнесу, вивчено їх потреби в психологічній підтримці.

Проведене дослідження включало в себе поняття вмотивованості підприємців стосовно їхньої роботи. Загалом більшість людей виділило такі найбільш мотиваційні риси своєї роботи, як свобода і незалежність у прийнятті рішень, в поточному та стратегічному плануванні своєї діяльності та робочого часу, відсутність контролю, прагнення досягнення успіху у своїй власній справі, насичене професійне спілкування, пов'язане з постійним спілкуванням та взаємодією в бізнес-середовищі. Одну з найменш привабливих сторін було виділено як можливість отримання високого прибутку, що може свідчити про те, що зарплатня не грає найвищої ролі вмотивованості підприємця виконувати свою роботу. Також невелику кількість людей зазначили саме соціальні мотиви, зокрема «потребу визнання в суспільстві» [4].

Щодо аналізу особистісних якостей, більшість опитаних підприємців зазначили, що їм властиві відповідальність, комунікабельність, вміння піти па компроміс, вміння самостійно приймати рішення, незалежність та розвинена інтуїція. Проте значно менше підприємців зазначили наявність у них таких важливих для підприємницької діяльності якостей, як: уміння ризикувати, лідерські якості, здатність до самоорганізації та організації роботи колективу, вміння доводити почату справу до кінця тощо. Саме ці особистісні якості підприємці хотіли б розвивати та вдосконалювати для підвищення ефективності підприємницької діяльності.

Що стосується безпосередньо здійснення підприємницької діяльності, то переважна

більшість підприємців зазначили, що вони тою чи іншою мірою зазнають ускладнень в реалізації функцій планування, організації та здійснення контролю. Позитивно оцінюючи роль конкурентоздатної команди в забезпеченні успішності підприємницької діяльності, підприємці засвідчили доволі нечіткі уявлення про сутність команди, її структуру, принципи функціонування та механізми формування. Також неодноразово було вказано на те, що їх діяльність постійно супроводжується стресовими ситуаціями, а переважна більшість заявили, що не вміють успішно долати їх [4].

Такі результати свідчать про достатню актуальність психологічної підтримки підприємцям з боку організаційних психологів та загалом присутності психолога на підприємствах. Впровадження у структуру компанії психолога буде сприяти покращенню психологічної підтримки діяльності персоналу, психологічної підтримки у розв'язанні професійних завдань, а й також надання індивідуальних психолого-управлінських консультацій для підприємців. Загалом розглядання психологічного захисту робітників сприяє покращенню якості роботи на підприємстві, зміцненню колективу та загального розвитку кожної з осіб. Кожна відповідна роль психолога так чи інакше сприяє загальному розвитку підприємства та його зміцненню. Однак, тільки стабільні середні підприємства та великі фірми можуть дозволити собі мати в штаті психолога, тим більше - психологічну службу. По ряду економічних причин дрібні і середні підприємства і фірми звертаються до послуг психолога лише час від часу. Цим обумовлені недостатньо пророблені нормативні засади роботи психологічної служби організації. Часто організації окремих галузей розробляють свою нормативну систему, засновану на загальних принципах, функціях і напрямках роботи практичного психолога, що також має свій позитивний результат [1-4].

Висновок. На жаль роль психолога на підприємствах є не досить розповсюдженою та потребує повного нового підходу до організації процесів, зазвичай більшість компаній не готові до нових проваджень та воліють працювати за старими принципами. Обізнаність суспільства у питаннях психологічної допомоги, попереднє навчання у школах та підвищення та закріплення знань у навчальних закладах вищої освіти у області психології праці зумовить подальші позитивні зміни у даній проблематиці.

Бібліографічний список.

1. Будаговська С.Д. "Мікроекономіка і макроекономіка", URL: http://www.ecolic.ho.ua/ecolic/mikro_makro_budagovska.pdf
2. Манухіна С.Ю. Психологія праці, види і форми психологічної діяльності в організації URL: https://stud.com.ua/25418/psihologiya/rol_mistsepsihologapratsi_pidpriyemstvi
3. Психологія праці. [Пер. зі словац. Г.В. Матвєєвої-Муніповой]. - М.: Профиздат, 1979. - 216 с.
4. Манухіна С.Ю. Психолог-консультант в організації: проблемні поля і зони розвитку Функції психолога в організації URL: https://stud.com.ua/25419/psihologiya/psiholog_konsultant_organizatsiy_i_problemnii_polyazonirozvitku
5. Дуткевич Т.В. Характеристика досвіду роботи психологічної служби підприємства URL: <https://westudents.com.ua/glavy/79106-2-harakteristika-dosvdu-roboti-psihologchno-slujbi-pdprimstva.html>