

ОРГАНИЗАЦИОННИЯТ ПСИХОЛОГ В ЕДИН ПРОМЕНЕН КОРПОРАТИВЕН СВЯТ

Лили Василева, Магистър трудова и организационна психология, НЛП Практик, организационен консултант и бизнес треньор в MLC International Ltd.

Твърде дълго и твърде много се говори за кризата, а специалистите, които могат да подпомогнат мениджърите в този процес, не действат активно в тази посока. Поради тази причина, ние от MLC International, като експерти в областта на трудовата и организационна психология, решихме да подкрепим организациите, осъзнавайки предизвикателствата в настоящата икономическа обстановка, и взехме инициатива за подпомагане на бизнеса в България по време на криза. Нашата цел е, консултирайки организациите и в частност мениджърите на компании, да запазим човешкия ресурс и да подподем оптимизирането на работния процес.

Защо ние, защо организационни психолози? Каква е причината тази професия да бъде толкова необходима за организацията? По какъв начин експертът в тази област може да подпомогне организацията в условията на икономическа нестабилност и да осигури на човешкия ресурс онези подпомагащи фактори за повишаване на работната ефективност и запазване на мотивацията за работа и постижения?

Трудовата и организационна психология се занимава с психологичните аспекти на трудовата дейност и с изследване и предвиждане на поведението на индивидите в работния процес и среда. Експертът в областта подбира, назначава, обучава и развива. Дейности, които са необходими във всеки един етап от организационната промяна. По време на криза организационният психолог започва дълбочено да следи и предвижда мотивацията за работа на всеки служител, удовлетворението му от



трудова процес и нивата на стрес. Внимателното наблюдение на груповите процеси и взаимоотношенията между мениджърите и служителите може да предотврати ситуации, в които организацията не желае да попадне. Организационният психолог притежава компетенциите, знанията, уменията и инструментите да предвижда и усеща промяната на системите в психологическата среда и как те се отразяват върху поведението на служителите.

Експертът в областта на трудовата и организационна психология знае какви процеси е необходимо да бъдат преминати, какви решения трябва да бъдат взети и как това ще повлияе на хората в организациите, защото оптимизирането на работния процес може да бъде осъществено и без да е необходимо съкращаване на човешкия ресурс. Нали именно в това е силата на организационната психология - елегантно да направлява процесите в организацията, пазейки служителите, осигурявайки чувството на стабилност и удовлетвореност.

Психологът е човекът, който има

силата и познанието да постави правилния човек на точното място с цел постигане на по-висока ефективност в работата. Той е този, който може, спрямо наблюденията си в организацията, да мотивира екипите с точните средства. Това е човекът, който чрез своите компетенции и умения трябва да познава организацията по-добре от всеки друг, за да знае кои къде трябва да бъде във всеки един момент, на кого трябва да се предложи повече и т.н.

Организационният психолог превръща в истинско изкуство способността да запази доброто отношение между колегите, но въпреки това да подтиква конкуренцията помежду им с цел повишаване на ефективността. "Здравословната" конкуренция може и трябва да съществува, за да бъдат подтиквани служителите към по-високи



результати без това обаче да се отразява на отношенията им. В много организации се използват критерии за оценка на изпълнението. И когато те са обективни, служителят приема оценката, но съществуват и субективни критерии за оценка, които предизвикват недоволство и чувство на недооцененост в оценявания. Тогава намесата на организационния психолог е желана и очаквана, защото той има знанията да конкретизира точните поведения, които сочат успешното представяне, и разполага с инструменти, които да сведат до минимум субективността.

Няма организация, която да може да съществува без доброто желание и намерение на нейните служители. Ако хората не са доволни от работата - ще напуснат, тогава и

организацията ще се разпадне. Организационният психолог умее да мотивира служителите, така че те да печелят повече пари за своята компания и когато с повишаване на фирмените приходи се увеличат и техните собствени, то тогава присъствието на психолога в корпоративния живот вече е оправдано и от финансова гледна точка.

Като експерти в областта, много често виждаме и усещаме, че мениджърите в България са приели погрешно приоритетите на служителите. Наред със системата за материално стимулиране, служителите имат нужда да бъде разработена и система за нематериална мотивация, ориентирана към удовлетворяване на техните психологически потребности и нужди. Това, разбира се, може да бъде направено

но след мащабно проучване от страната на организационния психолог за нагласите, ценностите и мотивите за труд на служителите. Професионалното отношение и разбирането на отговорността на организационния психолог относно резултатите от работата му върху хората в организацията е най-същественият момент от триадата: ръководство - психолог - служител.

Чрез нашата инициатива ние ще подпомогнем разкриването на съществуващите вече възможности за подобряване на работата, за постигането на по-високо качество на изпълняваните задачи. Нашата експертиза позволява непредубедено наблюдаване и интерпретиране на видяното и чутото за установяването на онези служители, на които могат да се възлагат по-големи отговорности в трудовия процес, които имат възможност за развитие в професията или за израстване в кариерата. Организационните психолози са тези, които могат да подпомогнат, контролират и направят всяка една промяна, желана от служителите. Експертите на MLC International могат да подпомогнат самооценката на служителите, за да се активизира процесът на развитие и пълноценната им самореализация в труда. Така ще бъде осигурено интегрирането на заетите с целите на организацията, ще бъде подсилено чувството за "ние".

Какво Ви предлагаме като част от нашата инициатива в подкрепа на Вашия бизнес?

През изминалите няколко месеца, от началото на 2010 г., ние приключихме мащабни проекти. Като благодарност към организациите, които работиха с нас, подкрепяха ни и ни осигуриха работа за дълъг период от време, имаме възможността в периода май - юли 2010 г., по време на инициативата, да предложим на организациите консултиране, чиято финансова стойност е с 35% по-ниска. Ползите, които ще имат хората в организацията, ресурсите, които могат да бъдат отключени чрез правилно подобрения психологически модели и прилагането им в работния процес са нашата цел, за да можем заедно да излезем победители от кризата. ■■■

