

УДК 159.9.018

С. В. Герасіна

## СПЕЦИФІКА КОНСУЛЬТАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА

*У статті обґрунтовано особливості професійної діяльності організаційного психолога, описано рівні й напрями роботи відповідно його досвіду і фахової компетентності, визначено методи, функціональні завдання та концептуальні моделі практичної діяльності психоконсультанта.*

**Ключові слова:** організація, організаційний психолог, методи психоконсультативної діяльності на виробництві.

**Постановка проблеми.** Віднедавна в Україні психологічні служби в організації були мало поширені, а ті, що функціонували були малоресурсні у реалізації своїх завдань іздебільшого виконували суб'єктивну волю керівництва. Дещо пожвавилася їхня робота наприкінці ХХ - п. ХХІ ст., однак ще не відповідає реальним потребам, що спричинені умовами ринкової економіки. Ці потреби стосуються передусім надання консультативної допомоги працівникам у подоланні різних особистісно-професійних проблем, зокрема тривожності, конфліктності, професійного вигорання, стагнації, деформації тощо. Тому створення служб психоконсультативної допомоги та ефективного управління їхньою діяльністю – нагальна вимога часу й одне з важливих завдань керівництва будь-якої організації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасні дослідники А.О.Деркач, А.М.Занковський, Л.М.Карамушка, О.В.Крушельницька, М.М.Обозов, О.С.Огнев та ін. зазначають, що психоконсультативна практика в організаціях ще не досягла відповідного рівня або й взагалі відсутня. Проте трансформація політичних, соціально-економічних відносин зумовлює радикальні зміни в організації виробничої діяльності, що вимагає від керівництва й персоналу високої психологічної готовності, когнітивної компетентності та адаптивності до змін [2; 4; 5; 6; 8].

Специфіка і рівень надання психоконсультативної допомоги працівникам значною мірою залежать від стану виробництва: стабільності функціонування, ступеня стагнації, процвітання чи занепаду; рівня корпоративної культури організації; місця функціонування служби (її діяльність відбувається в межах підприємства чи окремо, автономно чи тільки по запитах клієнтів) та ін. [4].

Зміст психоконсультативної допомоги, зазначає О.С. Огнев, залежить від специфіки діяльності організації. Саме вона зумовлює структуру психологічної служби, її функції та форму роботи. Кожен тип організації повинен мати відповідну їй особливостям психологічну службу, здатну регулювати психологічними засобами і характерний для неї цикл діяльності

та людський чинник [6]. Тому психологічні служби заводу, установи чи торговельного закладу, маючи багато спільного, відрізняються структурою і змістом роботи. Однак, у будь-якій установі психологічна служба покликана реалізовувати такі основні функції як інформаційну, консультативну, регулятивну, діагностичну, дидактичну, пропагандистську, профілактичну, корекційну, психотерапевтичну та реабілітаційну.

На думку Л.М. Карамушки, ефективна діяльність організаційного психолога відчутно сприяє розв'язанню проблем пов'язаних із професійним відбором, плинністю кадрів, релаксацією працівників за важких стресогенних умов праці, науковою організацією труда, психологічною сумісністю й адаптацією працівників, розподілом праці й функцій між співробітниками, лімітуванням часу на професійну діяльність і відпочинок, оформленням робочих місць в організації тощо [3].

**Мета статті** полягає у дослідженні специфіки психоконсультативної діяльності психолога на виробництві (в організації); у визначенні методів, принципів і напрямів надання психологічної допомоги працівникам у сфері їх професійно-трудової діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Організацію ми розглядаємо як систему; підрозділи, відділи та персонал організації – як частини цієї системи (сукупність підсистем). Організація є частиною (підсистемою) іншої, більшої системи або надсистеми (ринку, корпорації, акціонерного товариства). Так, залежно від рівня своєї кваліфікації організаційний консультант-психолог може працювати на підсистемному, системному або надсистемному рівнях [1]. Більшість учених зауважує, що якщо молодий спеціаліст-психолог хоче стати кваліфікованим і високооплачуваним консультантом, то він повинен починати свою трудову діяльність на підсистемному рівні, вивчати й організовувати процеси, що відбуваються усередині організації. На цьому етапі консультант-психолог може виступати і в ролі експерта, наприклад, при розробці професіограм і посадових інструкцій, складанні психограм і «психологічних портретів» успішних фахівців, при підборі персоналу й плануванні кар'єри співробітників організації, в оцінці обладнання робочих місць та естетичному оформленні, освітленості, режиму праці тощо. Крім того, він може виступати і в ролі проектного консультанта, наприклад, при формуванні корпоративної культури, беручи участь у розробці кодексу фірми, розробці й реалізації проектів, спрямованих на оптимізацію мотивації персоналу, підвищення продуктивності роботи. В якості консультанта по процесу психолог-початківець може виступати при формалізації виробничих відносин, у профілактиці та вирішенні конфліктів, проводячи різні тренінги, групи самопідтримки, збори трудового колективу. Заробітна плата внутрішнього консультанта коливається у залежності від регіону, його кваліфікації, статусу та розміру компанії-роботодавця.

Освоївши на практиці методи роботи в якості внутрішнього консультанта, вивчивши бізнес-процеси зсередини, психолог може переходити до роботи з керівниками й організаціями на системному рівні – перейти в розряд зовнішнього консультування. У цьому випадку психологу необхідно пам'ятати про те, що вимоги керівників до зовнішніх консультантів набагато вищі (істотно вищі і заробітки зовнішнього консультанта), ніж до своїх співробітників. Будь-яку професійну невдачу консультанта буде розцінено як некомпетентність, що призведе до розірвання контракту. У результаті чого, професійне ставлення до психолога в інших організаціях може бути упереджено-негативне і з часом, ярлика «дилетант» не уникнути. Щоб не потрапити у подібні ситуації та не опинитися у статусі безробітного, психологу рекомендується попрацювати на трьох-п'яти підприємствах у різних галузях, не менше року в кожній компанії, в ролі внутрішнього консультанта. Головну роль у визначенні розміру гонорару консультанту, відіграє кваліфікація, популярність і громадська реклама.

На освоєння системного рівня консультанту потребується 5-10 років напруженої роботи. За цей час він повинен встигнути проконсультувати десятки організацій, проаналізувати їх діяльність і вивести закономірності їх функціонування та розвитку. Тільки після цього консультант може пропонувати свої послуги унадсистемному рівні – розвивати певну галузь, регулювати ринок тощо. Попит на цей вид консалтингу в Україні тільки з'являється. Подібна ситуація і в Росії, інформаційні джерела повідомляють, що протягом останніх п'яти років, кількість укладених контрактів масштабного рівня налічується лише десятками.

Консалтинг (англ. consulting-консультування) – вид інтелектуальних послуг (консультативних, прикладних), який пов'язаний із вирішенням складних проблем у сфері управління організації, виробничого процесу; з різноманітних питань виробничої діяльності, фінансів, зовнішньоекономічної діяльності, створення і реєстрації фірми, дослідження і прогнозування ринків товарів і послуг, розробки бізнес-проектів, маркетингових програм, інноваційної діяльності, пошуку шляхів виходу з кризових ситуацій, підготовки статутних документів у разі створення нових підприємств і організацій тощо [1]. Консалтингова практика передбачає вирішення широкого спектру завдань, залучення фахівців економічного, юридичного, технічного та психолого-педагогічного профілю, щовимагає висококваліфікованої підготовки спеціалістів, у тому числі й організаційного психолога.

Студент – майбутній організаційний психолог, по суті, має перспективу реалізації себе як консультанта з управління та організаційного розвитку. Здобуваючи у вищій школі відповідну кваліфікацію, особливу увагу необхідно звертати на теоретичну підготовку, освоювати методи і

прийоми роботи практичних психологів, оволодівати вміннями розробляти нові практичні інструментарії, корекційні програми, соціально-психологічні тренінги (СПТ), зокрема СПТ стресостійкості, самопрезентаційності, асертивності, командоутворення, лідерства, здатності до партнерства тощо. Запити на подібні тренерські послуги помітно зростають і набувають важливого значення в умовах жорсткої конкуренції [1; 2; 5].

Зауважимо, що організаційний психолог здебільшого працює в області процесуального консультування виробництва (підприємництва, фірми, організації тощо). Більше того, консультувати компанію «по процесу» найкраще вдається саме організаційному психологу, який знає теорію психології людини як суб'єкта діяльності, організаційну психологію, психологію праці, психологію управління, інженерну психологію та психологію бізнесу і підприємництва. Всі ці знання в необхідному обсязі можна отримати у вищій школі, спеціалізуючись за профілем «психологія праці та організаційна психологія», а також «соціальна психологія».

З приводу фахової підготовки молоді, керівники організацій частоскептично висловлюються на зразок: «теоретично все це вірно, а от на практиці все по-іншому», тобто теорія, яку засвоюють, йде врозріз із практикою, а значить є безрезультативною. Адже будь-яка теорія є ефективною тільки в разі її адекватного життєво-професійного призначення та практичної реалізації. Тому організаційний психолог консультант-практик, повинен переконувати в тому, що немає нічого практичнішого за працю з теорією і дією теорії. Варто зазначити, що результативна теорія ніколи не старіє, не втрачає актуальності, застарівають лише підходи та методи роботи з нею. Навколишній світ динамічно змінюється, разом із ним повинні змінюватися теоретичні концепції і методи роботи психолога в організації. Розробляючи дієві теорії й методики, сьогодні необхідно враховувати актуальні запити, які відображають нагальні проблеми і потреби організації. Вони, цілком можливо, будуть конкурентоспроможні на ринку управлінського консалтингу.

Працюючи в організації, психолог здійснює відразу декілька функцій. Функції організаційного психолога визначають конкретні завдання, зокрема:

а) оцінка персоналу з метою його найму, атестації та переміщення (вивчення і фіксація ділових, професійних якостей, індивідуальних здібностей, властивостей та індивідуального стилю діяльності працівників);

б) професійна орієнтація та консультування;

в) соціально-психологічне навчання персоналу і підвищення кваліфікації співробітників;

г) прискорення процесів адаптації працівників в організації – взаємодія керівника з підлеглими;

д) психологічний супровід нововведень та реорганізацій;

е) формування групових норм, моралі, організаційної культури;

ж) профілактика та розв'язання конфліктів;

з) контроль за станом соціально-психологічного клімату у колективі, його вдосконалення та оздоровлення;

и) командоутворення та активізація лідерського осередку.

Психоконсультант не тільки сприяє підвищенню ефективності діяльності персоналу організації, створенню передумов належного психологічного клімату, самореалізації й ефективної взаємодії співробітників, але й аналізує, нормалізує та координує психологічні аспекти діяльності впродовж виробничого циклу, екстраполує їх на побут і соціальну сферу персоналу. За таких умов його першочерговим завданням є допомога керівнику вупередженні міжособистісних, групових конфліктів, просуванні обдарованих працівників, з'ясуванні хибних бачень і уявлень у колективі та дестабілізуючих чуток, у визначенні оптимального кадрового менеджменту та структури організації. Психоконсультант не може бути осторонь розв'язання проблем, пов'язаних із ринками збуту, впровадження у виробництво перспективної продукції та ін. Тобто він повинен активно сприяти розв'язанню найсуттєвіших завдань, що фігурують на найвищому рівні, дбаючи про їхній зв'язок із перспективою виробництва і персоналу.

Потреба керівника в консультаціях психолога існує незалежно від рівня його психологічних знань, адже одноосібно він не зможе ефективно вирішувати всі питання психологічного характеру в колективі. Взаємодіючи із організаційним психологом, професійна інтуїтивно-практична майстерність керівника розкриватиме ресурс нових суджень, поглядів, підходів і перспектив.

Отже, завдання організаційного психолога полягають у вивченні психіки працівника, дослідженні теоретичних проблем розвитку й реалізації трудової діяльності, розв'язанні практичних завдань з метою оптимізації праці особистості у сфері науки, виробництва, культури, освіти, медицини тощо. Організаційний психолог у своїй психоконсультативній діяльності повинен використовувати ряд методів, які оптимізують і методично грамотно цілеспрямовують його зусилля. Спираючись на тривіальні методи психології праці їх доцільно розглядати у трьох вимірах, які відображають теоретичний, прикладний і практичний напрями діяльності організаційного психолога. Зокрема, це пізнавальні або дослідницькі методи, методи проектування й удосконалення трудової діяльності, методи активного впливу на особистість працівника та його стиль діяльності.

Сутність пізнавальних методів, полягає в тому, що процес психологічного дослідження трудової діяльності й особистості працівника складається з ряду етапів: підготовки; емпіричного збору даних, обробки та інтерпретації фактичних даних; формулювання висновків та розробки рекомендацій.

Відповідно до етапів психологічного дослідження розрізняють 4 групи методів: організаційні, емпіричні, методи обробки даних та інтерпретаційні

методи, які є класичними у вітчизняній психології. Важливим методичним інструментом для організаційного психолога (як і для будь-якого) є емпіричні методи – спостереження й самоспостереження; експериментальні методи; психодіагностичні методи (тести, анкети, опитувальники, соціометрія, референтометрія, інтерв'ю, бесіда); аналіз продуктів трудової діяльності; біографічний метод; трудовий метод.

Спектр психодіагностичного інструментарію надзвичайно широкий, зупинимося на більш дієвих методах у психоконсультативній практиці організаційного психолога.

Соціометричний і референтометричний методи забезпечують вивчення стосунків між членами трудового колективу, виробничої групи, виявляють їхню структуру (лідерів, аутсайдерів) за параметрами симпатії-антипатії, референтності-індиферентності (стосовно певних цінностей, поглядів, ідей).

Аналіз продуктів трудової діяльності – можливий за наявності об'єктивних (матеріальних, матеріалізованих) наслідків діяльності людини, таких як архівні матеріали, чернеткові записи, щоденники, креслення, варіанти ескізів і малюнків, їх аналіз дає підстави ретроспективно відтворювати закономірності трудової діяльності суб'єкта, її властивості.

Біографічний метод – використовуються матеріали, що стосуються особливостей життєвого шляху людини, її становлення як особистості, аналіз важливих подій дитинства, юнацтва, навчання та трудової діяльності, внаслідок чого реконструюються характерні риси особистості.

Трудовий метод – включення психолога у конкретну професійну, громадську діяльність, оволодіння її технологією, входження у відповідну роль з метою вивчення «зсередини» її закономірностей. Ефективність трудового методу залежить від здатності дослідника до перенавчання, перевтілення, певного артистизму, рефлексії та об'єктивної фіксації даних.

Методи проектування й удосконалення трудової діяльності – конструювання, побудова більш досконалої, продуктивної, безпечної трудової діяльності. Вивчаються вимоги до особистості працівника з боку обновлюваної чи новостворюваної специфіки праці (з метою професійної підготовки або перепідготовки працівника) та вимоги до діяльності з боку особистості, щоб адаптувати її до можливостей суб'єкта.

У процесі новостворюваної діяльності має враховуватись її психологічна структура, яка включає в себе мотиваційні, інформаційні, цільові, інструментальні, емоційні компоненти. Крім цього, трудова діяльність повинна мати оптимальну соціальну організацію, зовнішнє управління й самоуправління. Побудований таким чином проект трудової діяльності має бути апробований у реальних умовах і пройти соціально-психологічну експертизу на відповідність ергономічним та інженерно-психологічним стандартам.

Методи активного впливу на особистість працівника використовуються при психотравмуючих ситуаціях: трудове перенапруження, перевтома, міжособистісні конфлікти, стихійне лихо, техногенні катастрофи тощо. Застосовуються такі методи тільки професійно підготовленими практичними психологами з метою поліпшення стану людини, подолання негативних наслідків для її психіки.

Психодіагностика, моніторинг і трудова експертиза особистості працівника передбачають вивчення психологічних особливостей робітників із метою їх відбору, оптимальної розстановки кадрів, виявлення причин аварійності, професійних захворювань, ступеня втрати працездатності, наявності психологічних проблем – для їх подолання, обґрунтування доцільності лікування, профперепідготовки, виходу на дострокову пенсію.

Психологічна просвіта працівника – ознайомлення з вимогами до працівника з боку нової техніки чи технології, з необхідними для оволодіння працівниками професійно важливими якостями, з психологічними умовами й закономірностями трудової діяльності.

Психологічне консультування–надання людині психологічної допомоги під час спеціально організованого спілкування, з метою активізації психологічних можливостей виходу працівника з важкої життєвої чи виробничої ситуації; будується за певним планом, який передбачає виявлення причин виникнення проблеми, шляхів і прийомів її вирішення та здатності людини до цього.

Психологічна корекція – подолання певних відхилень у поведінці, діяльності та структурі особистості працівника засобами вивчення його індивідуальних особливостей, відповідності їх вимогам соціального й професійного середовища, виявлення і подолання існуючих суперечностей, формування нових цілей, цінностей, мотивації поведінки, розробки програми зміни способу життя особистості, перетворення її в ході самопізнання і самовиховання, розвитку здатності до саморегуляції, самоменеджменту тощо.

Соціально-психологічний тренінг застосовується для розвитку пізнавальних психічних процесів та індивідуальних властивостей; спрямований на розвиток комунікативних, перцептивних, інтеракційних та креативних здібностей працівників.

Психологічна терапія та реабілітація – система спеціальних немедичних психологічних методів оздоровчого впливу на людину для нормалізації її психічного стану – під час перебування у важкому стресі, при психогенних ситуаціях, депресіях (безробіття, професійні травми). Застосовується техніки гіпнозу, аутогенного тренування, арт-терапія, терапія творчим самовираженням та групасамопідтримки.

Активна професійна підготовка, навчання та виховання – спеціальні тренінги професійних умінь, професійного росту й особистісного зростання.

Отже, в компетенції організаційного психолога є достатній арсенал психоконсультативних методів, що надають можливість усебічно досліджувати трудовий процес, проектувати й удосконалювати продуктивну творчу працю, активно впливати на працівника та допомагати адаптуватися до динамічних умов життєдіяльності.

Таким чином, нагальним завданням організаційного психолога є вирішення першопричинних і вузлових проблеми підприємства, що свідчатиме про функціонування «здорової» організації. У компетенцію психолога входять такі конкретні дії, як:

- ✓ організація та постановка маркетингу на підприємстві;
- ✓ консалтинг (консультування) з питань реклами та PR (public relations – зв'язки з громадськістю);
- ✓ піар-компанія (посилення привабливості фірми в очах клієнтів, партнерів, конкурентів тощо);
- ✓ командування (формування командної взаємодія за допомогою психотехнологій сучасного менеджменту та груподинамічних технік);
- ✓ корпоративна культура (формування системи цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників, що є потужним інструментом командування та конкурентоспроможності організації).

Психоконсультативна діяльність організаційного психолога здійснюється за 2-а напрямками: зовнішнім і внутрішнім.

Специфіка зовнішнього психоконсультування полягає в тому, що організаційний психолог повинен максимально розкрити потенціал працівників, навчити їх успішно взаємодіяти, налагоджувати ділові контакти та партнерство. При цьому сам психоконсультант повинен якомога менше брати участь в обговоренні виробничих проектів, давати поради чи висловлювати свою думку щодо властивостей продукту, який виробляє підприємство чи якості послуг, які надає. Психолог-консультант повинен дотримуватися позиції нейтралітету, неупередженості та невтручання в конфронтацію і боротьбу, яка може існувати в організації, що забезпечує об'єктивний і неспотворений аналіз взаємин і ситуацій. У зв'язку з цим великого значення набуває професійна етика й толерантність психолога.

Якщо на думку керівництва, колектив в організації згуртовано, робота налагоджена, кожен працівник кваліфіковано функціонує, це свідчить про те, що компанія не потребує більше послуг психоконсультанта. Однак, якщо після його відходу, процеси в організації гальмуються чи призупиняються, – це є сигналом про неякісну роботу консультанта, про надання ним «медвежих послуг». Значить він не організував виробничі процеси шляхом стимулювання, активізації, а керував проектом, а це зовсім інша сфера консультування, втім, цілком прийнятна для внутрішнього консультанта.

Таким чином, психологічне консультування в організації можна поділити на експертне і процес-консультування. Мета процес-консультування полягає в тому, щоб допомогти менеджеру-клієнту виявити, зрозуміти і оптимізувати організаційні процеси, з якими йому доводиться мати справу. Це може стосуватися і трудового процесу та каналів спілкування, і неформальних взаємин між працівниками. В основі процес-консультування лежить постулат про те, що ефективність організації може бути підвищена за рахунок вирішення міжособистісних проблемі більшої залученості персоналу в організаційні процеси, тобто мова йде про розвиток партиципації персоналу. Партиципація є ключовим поняттям у системі сучасних професійних відносин трудових кадрів. Такі відносини передбачають активне «включення» працівника в процес організації (реорганізації), функціонування чи управління виробництва. Партиципація виявляється в певних формах мислення і діях суб'єкта, що спричиняються мотиваційною й емоційною причетністю його до процесуально-змістової діяльності трудового колективу в організації.

Консультант повинен допомогти клієнту по-новому побачити організаційні процеси. При цьому в його компетенцію не входить ухвалення будь-яких рішень в організації. Він повинен допомогти менеджеру самостійно знайти вихід із виникаючих проблем. Психоконсультант не повинен бути професіоналом у всіх областях організаційного життя. Його завдання впливати на організаційні процеси шляхом створення конструктивних психоконсультативних відносин.

Експертне консультування в організації – це також системне консультування, спрямоване на вирішення нагальної організаційної проблеми. До загальних характеристик експертного психоконсультування можна віднести те, що воно орієнтоване на досягнення мети, яка часто носить професійний характер; взаємини в цьому виді консультування регулюються нормами й правилами; цей вид консультування – процес, що включає збір даних, рекомендації та пропозиції щодо прийняття рішень; воно ґрунтується на ідеології, системі цінностей та корпоративній етиці. Експертне психоконсультування частіше буває «зовнішнім». Воно може відбуватися на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях.

Психоконсультування в організації, як правило, будується згідно з однією з чотирьох концептуальних моделей:

1. Модель забезпечення психологічного супроводу. Психолог надає консультативні послуги менеджерам, керівникам підрозділів, яким бракує ресурсу (енергії, досвіду, часу), або ж вони не мають бажання чи можливості розв'язати виробничі задачі. У подібних ситуаціях консультант зобов'язаний активізувати потенціал суб'єктів праці для вирішення проблем.

2. Модель «доктор-пацієнт». Психоконсультант акцентує увагу на «нездоровому» стилі трудової діяльності, і що важливо, показує суб'єкту

праці його хибні міркування, неконструктивні рішення, безрезультативні дії щодо виробничого процесу, співпраці та партнерської взаємодії.

3. Модель посередництва. Психоконсультант діє як координатор. Його головна функція полягає в об'єднанні зусиль персоналу на різних рівнях, з метою вирішення проблеми. Завдяки посередництву консультативні послуги здійснюються систематично, що зменшує їх неузгодженість.

4. Модель співпраці. Психоконсультант стимулює процес вироблення радикальних рішень. Залучає працівників до креативного пошуку розв'язання задачі. За сприяння консультанта, суб'єкту вдається розширити горизонти власного сприйняття, глибше зрозуміти проблему та активно генерувати можливі способи її вирішення.

Зазначимо, що будь-яке консультування відбувається згідно етичних принципів консультанта, найважливішими з яких є: не нашкодь; збереження конфіденційності; не перевищення професійної компетенції; повага до системи цінностей і переконань суб'єкта; відсутність спроб поставити його в залежність.

**Висновки.** Очевидно, що метою будь-якого психоконсультування є допомога організації в тому, щоб вона стала більш ефективною та конкурентоспроможною в умовах ринкової економіки. Але що таке ефективна організація, звідки беруться критерії для оцінки її ефективності? Ці критерії можуть бути у консультанта власними, що впливають з його фахової компетентності, професійного досвіду, аналітичного мислення, ділових якостей, особливостей ментальності та культури. Для когось головне в організації – це її здатність видати більшу кількість продукції (послуг) на одиницю затрачених ресурсів, у першу чергу економічних – грошей, для іншого – підвищення якості продукту, для третього – стабільність, стійкість організації тощо. Всі ці критерії можуть бути обґрунтованими й результативними, однак вони є зовнішніми по відношенню до організації.

Кожна організація керується своєю системою світоглядних принципів, економічних уявлень і переконань щодо критеріїв своєї ефективності. Тобто, мова йде про пріоритети, цілі, перспективи, які необхідно реалізувати іноді навіть ціною реорганізації, дезінтеграції чи банкрутства фірми. У подібних ситуаціях корисним є консультант, який орієнтований саме на ці внутрішні критерії організації, визнає її право їх мати, готовий прийняти їх і керуватися ними у своїй роботі. На практиці зустрічаємо як однотипне консультування, тобто з орієнтацією на об'єктивні, зовнішні критерії так і з орієнтацією на внутрішні, суб'єктивні, а також їх поєднання. Головне, щоб консультант працював на організацію, а не проти неї. Коли право вибору пріоритетів віддається організації, то консультант попереджає її про можливу ціну такого вибору, про ризики та наслідки. Не будучи ні власником фірми, ні менеджером, психолог-консультант не відповідає за її «виживання».

## Література

1. Геберт Дитер, Розенштиль Лутц фон. Организационная психология. Человек и организация / Ольга Шипилова [перев.с нем.]. – Харьков: Гуманитарный центр, 2006.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие [для вузов по спец. «Организационная психология»]. – 2-е изд. – Москва: Флинта МПСИ, 2002.
3. Карамушки Л.М. Технології роботи організаційних психологів. – Київ: Вид-во ІНКОС, 2005.
4. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. – вид. 2-ге, перероб. й допов. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Київ: Кондор, 2005.
5. Обозов Н.Н. Психология работы с людьми: советы руководителю: [учеб.пособие. – 6-е изд., стереотип] / Обозов Н.Н., Щёкин Г.В. – Київ: МАУП, 2004.
6. Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг. – Санкт-Петербург: Речь, 2003.
7. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология: учебное пособие / Л.Почебут, В.Чикер. – Санкт-Петербург: Изд-во «Речь», 2002.
8. Рабочая книга практического психолога: [пособие для специалистов, работающих с персоналом] / под ред. А.А. Бодалёва, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – Москва: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002.

### ***S. Herasyina. Specification of advisory activities of organizational psychologist.***

*The article deals with the specifications of professional activities of psychologist-consultant, the level and direction of activity, in accordance with his experience, are established, and professional competence and defined methods, functional tasks and conceptual models of its practice are defined.*

**Key words:** *organization, organizational psychologist, methods psychoconsultation activity at work..*

УДК 159.922.73

Є.Л. Глива

## **ДУХОВНІСТЬ УКРАЇНЦЯ НА ШЛЯХАХ ЗДОБУТТЯ ВЛАСНОЇ АВТЕНТИЧНОСТІ**

*У статті висвітлено аспекти духовного розвитку українського народу, що мають вирішуватися на Біблейських заповідях, національному сімейному вихованні молодого покоління*

**Ключові слова:** *духовність, виховання, націоналізм, патріотизм, здоров'я.*

Світ, згідно твердженням Карла Юнга, й на мою скромну думку, котиться в сторону глобальної катастрофи. Це стається тому, що модерна наука відкидає духовність людини, а визнає тільки те, що можна “міряти”, або, як