

Представления руководителей психологической службы о компетенциях специалиста по психологической помощи.

Научный руководитель – Магомед-Эминов Мадрудин Шамсудинович

Карачева Екатерина Анатольевна

Выпускник (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия

E-mail: karacheva_k@list.ru

Проблема. Изучение различных аспектов управления группой специалистов показало, что помимо использования технологий подбора, адаптации и аттестации персонала, формирования и поддержания эффективной мотивации персонала с помощью эффективных систем вознаграждения и поощрения сотрудников [3], в практике психологической службы сегодня активно используются современные методы групповой командной работы. Однако необходим анализ оценки подчиненных руководителем - профессиональным психологом, у которого есть приемы влияния, коммуникативные технологии, отличающиеся от стандартных приемов и методов руководителя в иных структурах и организациях, не имеющих дело с оказанием профессиональной психологической помощи [1].

Метод. В исследовании, проведенном в 2016, приняли участие 48 человек - руководителей среднего звена Московской службы психологической помощи населению. Для выявления значимых качеств специалистов службы была использована модифицированная методика Ф.Фидлера [2], в которой учитывается степень расхождения между наиболее и наименее предпочитаемым сотрудниками. В групповых дискуссиях участники выделили наиболее значимые с их точки зрения показатели персональных (личностных) и профессиональных компетенций специалистов службы. Затем с помощью выделенных категорий была произведена оценка наиболее и наименее предпочитаемого специалиста-консультанта.

Результаты. В качестве важнейших персональных компетенций сотрудников выделены: умение строить отношения с коллегами, коммуникативность; стессоустойчивость; гибкость, адаптивность; эмпатийность, отзывчивость, чуткость, тактичность; личностная зрелость и др. В качестве профессиональных компетенций - базовое психологическое образование, дополнительное образование в специальных областях; опыт работы; жизненный опыт; личностная проработанность; владение новыми техниками, методами и др.

Высокая степень расхождения между предпочитаемым и отвергаемым сотрудниками характерна для таких персональных компетентностей, как гибкость, адаптивность; умение строить отношения с коллегами, коммуникативность; личностная зрелость (позитивное отношение к Другому, отсутствие стремления к избеганию конфликтных ситуаций, гуманизм, принятие себя, принятие Другого, безоценочное отношение, самоуважение. Именно эти показатели определяют, по мнению руководителей, личностные компетентности хорошего профессионала. Практически не обнаружено различий между наиболее и наименее предпочитаемым консультантом службы в отношении креативности, здоровья (физического и психологического, выносливости, привлекательности и др.).

Анализ расхождений по требованиям профессиональных компетенций к работнику показывает, что наиболее значимыми являются расхождения по параметрам толерантность, мотивация (мотивация помогающая, стремление к заботе и саморазвитию); опыт работы и жизненный опыт. Низкое расхождение между оценками наиболее и наименее предпочитаемого сотрудников обнаружено по компетенциям, связанным с обучением и

владением технологиями работы (базовое психологическое образование; дополнительное образование в специальных областях (в т.ч. компьютерная грамотность); владение новыми техниками, методами.

Выводы. Представления руководителей среднего звена о личностных и собственно профессиональных компетенциях слабо дифференцированы. В корпоративной культуре психологической службы по оказанию психологической помощи населению высоко значимыми являются ценности общения, взаимодействия, Я и другого, ориентация на помогающую мотивацию, т.е. на человеческие качества сотрудников, в то время как собственно технологические и методические аспекты работы, обученность и инновационная составляющая уступают по важности вышеназванным.

Источники и литература

- 1) Магомед-Эминов М.Ш. Позитивная психология. В 2-х т., т.1. – М.:ПАРФ, 2007.
- 2) Никандров В.В. Экспериментальная психология. Уч.пособ. – СПб.: «Речь», 2003. – 480 с.
- 3) Управление процессами организации трудовой деятельности на предприятии / Под ред. Базарова Т.Ю. - М.: Академический проект, 2008. - 312 с